

Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg

**Eine geschlechterspezifische Analyse auf der Basis
des IAB-Betriebspanels**

**Günther Klee
Rolf Kleimann**

Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg.

Eine geschlechterspezifische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Günther Klee und Rolf Kleimann¹

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur	4
	2.1 <i>Beschäftigungsstruktur</i>	4
	2.2 <i>Qualifikationsstruktur</i>	10
	2.3 <i>Frauen in Führungspositionen</i>	13
	2.4 <i>Betriebliche Weiterbildung</i>	21
	2.5 <i>Betriebliche Ausbildung</i>	24
	2.6 <i>Atypische Beschäftigung</i>	26
3	Beschäftigungsdynamik	32
4	Auswirkungen der Corona-Pandemie	38
5	Zusammenfassung	42
6	Fazit und Handlungsempfehlungen	45
7	Literaturverzeichnis	47
8	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	48

Dieser Bericht entstand im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg.

¹ Ansprechpartner am IAW: Günther Klee, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu.

1 Einleitung

Immer mehr Frauen in Baden-Württemberg verfügen heute über qualifizierte Bildungs- und Berufsabschlüsse und sie haben auch in puncto Erwerbsbeteiligung in den vergangenen Jahren deutlich aufgeholt.² Dennoch bestehen weiterhin erhebliche Unterschiede zwischen den Erwerbsmustern von Frauen und Männern. Aufgrund des sich zunehmend abzeichnenden Fachkräftemangels³ ist es jedoch für den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg essentiell, diesen Tendenzen auch auf betrieblicher Ebene möglichst proaktiv entgegenzusteuern. Ein wichtiger Ansatzpunkt dabei ist, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial von Frauen stärker zu nutzen.⁴ Darüber hinaus gilt es, der Vielzahl qualifizierter und hochqualifizierter Frauen bessere Chancen zu eröffnen, Führungspositionen auszuüben.⁵ Trotz manch positiver Entwicklung in den vergangenen Jahren ist dieses Potenzial noch bei Weitem nicht ausgeschöpft.

Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend der Frage nachgegangen, ob und inwieweit in den letzten Jahren eine substanzielle Angleichung der Erwerbsmuster von Frauen und Männern stattgefunden hat. Inwiefern hat sich nicht nur der Anteil weiblicher Berufstätiger dem der Männer angenähert, sondern auch die Art, der Umfang und das Qualifikationsniveau der ausgeübten Tätigkeiten? Haben Frauen aktuell in ähnlichem Ausmaß wie Männer sozialversicherungspflichtige und unbefristete Vollzeitstellen? Gibt es inzwischen deutlich mehr Frauen in Führungspositionen? Oder ist der gestiegene Anteil berufstätiger Frauen weiterhin hauptsächlich auf eine starke Zunahme in besonderen Branchen, in vorwiegend niedrig qualifizierten Berufen oder in spezifischen („atypischen“) Formen der Erwerbstätigkeit wie Teilzeitarbeit, befristeter oder geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen?

Bei der Analyse von Entwicklung und Struktur der Beschäftigung wird nach Qualifikationsniveau, Geschlecht, Branchen und Betriebsgrößenklassen differenziert. Darüber hinaus werden – sofern verfügbar – die entsprechenden Referenzangaben für Deutschland bzw. Westdeutschland berücksichtigt.

Der Bericht gliedert sich im Einzelnen wie folgt:

Kapitel 2 gibt einen differenzierten Überblick über die Entwicklung der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur seit 2011 aus geschlechterspezifischer Sicht. Dabei wird auf die Beschäftigungsformen, die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung und die Belegschaftszusammensetzung sowie deren Entwicklung näher eingegangen. Darüber hinaus wird auch die Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten und zweiten Führungsebene betrachtet und mit dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung verglichen.

² Vgl. hierzu ausführlich die Pressemitteilung 50/2021 des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg, <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2021050>.

³ Vgl. hierzu im Detail den IHK-Fachkräftemonitor für Baden-Württemberg, <https://www.fachkraeftemonitoring-bw.de/>.

⁴ Zur besseren Erschließung dieses Potenzials bietet u.a. das seit 1994 bestehende Landesprogramm „Kontaktstelle Frau und Beruf“ vielfältige Angebote. Vgl. <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/gleichstellung-in-der-wirtschaft/wirtschaft-und-gleichstellung/kontaktstellen-frau-und-beruf/>.

⁵ Dieses Ziel verfolgt v.a. das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst von 2021.

In Kapitel 3 richtet sich der Fokus auf die geschlechterspezifische Betrachtung der Beschäftigungsdynamik auf betrieblicher Ebene. Mithin rückt das Einstellungs- und Entlassungsverhalten in den Blickpunkt, wobei auch hier eine detaillierte Aufschlüsselung nach ausgewählten betrieblichen Merkmalen vorgenommen wird.

In Kapitel 4 befassen wir uns mit der wirtschaftlichen Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie aus geschlechterspezifischer Perspektive, und in Kapitel 5 werden die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst.

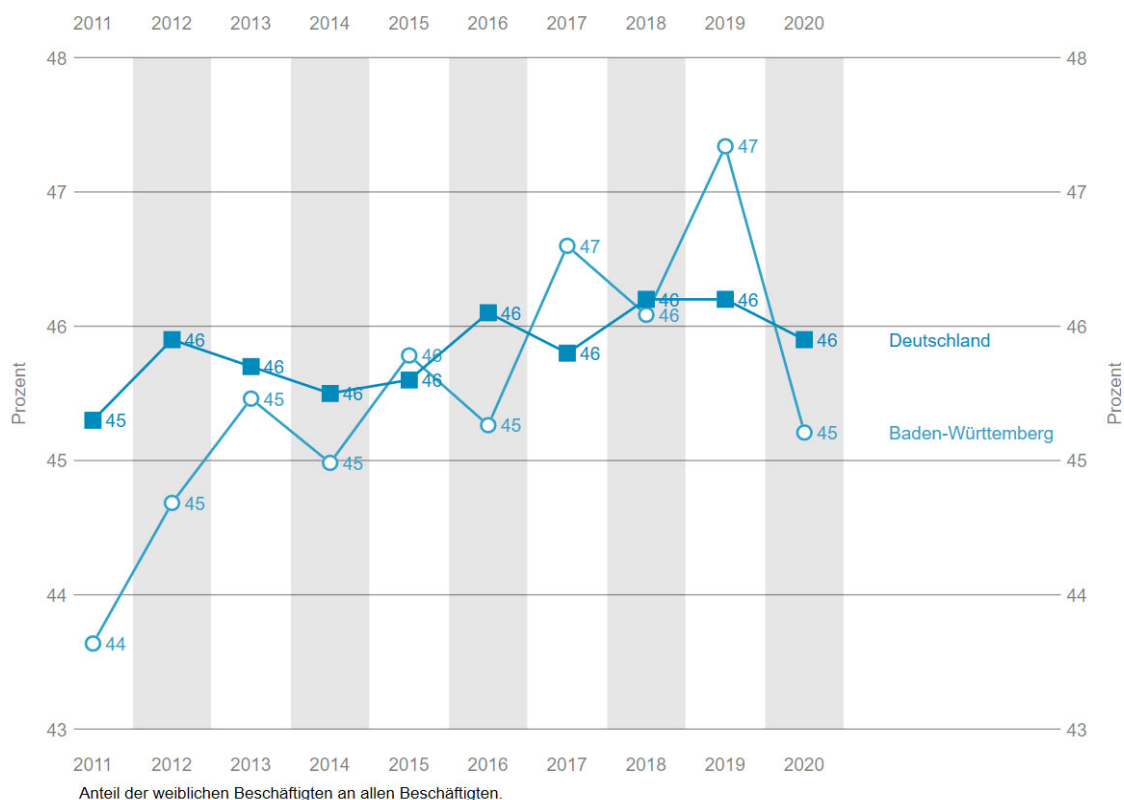
2 Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur

In diesem Kapitel werden anhand deskriptiv-statistischer Verfahren die Struktur und Entwicklung der Beschäftigung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg im Vergleich dargestellt. Dabei interessieren im Einzelnen das Ausmaß der (atypischen) Beschäftigung sowie die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach Geschlechtern. Zudem wird herausgearbeitet und dargelegt, inwieweit traditionelle geschlechterspezifische Beschäftigungsstrukturen in Baden-Württemberg noch vorherrschen. Dabei wird auch auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen eingegangen.

2.1 Beschäftigungsstruktur

Aufgrund einer stabilen Konjunktur und einer erhöhten Arbeitskräftenachfrage war in der letzten Dekade deutschlandweit ein kontinuierlicher Anstieg der Erwerbstätigkeit festzustellen. Insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen hat zugenommen. Durch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie im Jahr 2020 nahm die Erwerbstätigkeit jedoch wieder leicht ab. Die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in der letzten Dekade lässt sich zunächst durch deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung für die Jahre 2011 bis 2020 verdeutlichen (siehe Abbildung 2.1). Demnach variierte der Anteil weiblicher Beschäftigter von 2011 bis 2019 zwischen knapp 44 % und 47 % und stieg damit leicht an. Im Jahr 2020 waren infolge der Pandemiebedingten rückläufigen Erwerbsbeteiligung von Frauen nur noch rd. 45 % der baden-württembergischen Beschäftigten weiblich; in Deutschland war in 2020 mit knapp 46 % nur ein leicht höherer Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung zu registrieren. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass Branchen und Betriebe mit einem hohen Frauenanteil an der Belegschaft besonders stark von den Auswirkungen der Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen waren. Wirken sich vorherige Wirtschaftskrisen in der Regel für Männer kurzfristig negativer aus als für Frauen, so verhielt es sich in der Corona-Pandemie umgekehrt. Laut Hammerschmied/Schmieder/Wrohlich (2020) liegt dies vermutlich insbesondere daran, dass bei geringfügig Beschäftigten, unter denen der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist, ein drohender Arbeitsplatzverlust nicht durch Kurzarbeit abgefedert werden konnte; zudem haben viele geringfügig Beschäftigte nur einen befristeten oder gar keinen Arbeitsvertrag. Frauen waren auch bei einem Stellenabbau stärker von der Corona-Pandemie betroffen als Männer. Und schließlich ist auch davon auszugehen, dass die Corona-Pandemie vor allem für Mütter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert haben dürfte.

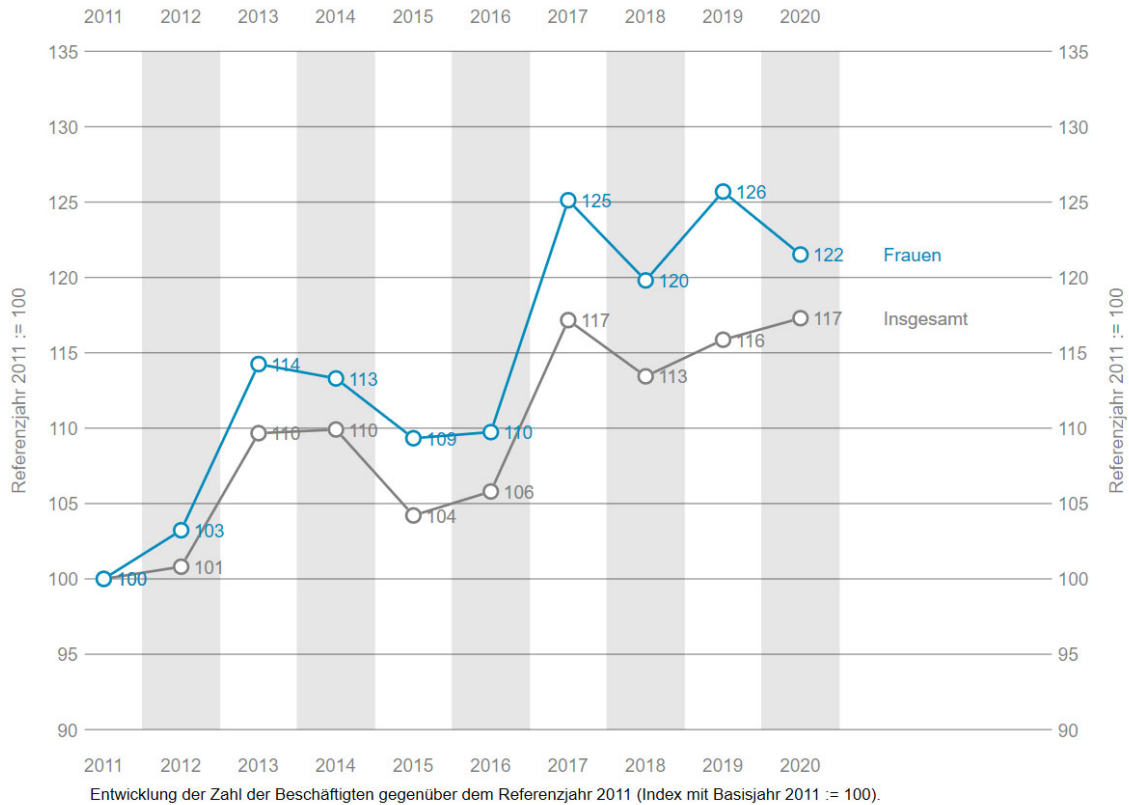
Positiv zu vermerken ist hingegen, dass sich der Rückstand Baden-Württembergs hinsichtlich des Beschäftigtenanteils von Frauen, der 2011 gegenüber Deutschland noch recht deutlich war, inzwischen auf weniger als einen Prozentpunkt reduziert hat. Dennoch: Obwohl seit 2011 der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung angestiegen ist, sind Frauen sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland weiterhin unterrepräsentiert.

Abbildung 2.1: Frauenbeschäftigung in Baden-Württemberg und Deutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, Kantar, IAW-Berechnungen.

Nach den Anteilen der Frauen an der Gesamtbeschäftigung bundesweit und im Land wird nun in Abbildung 2.2 das Wachstum der Anzahl der weiblichen Beschäftigten in der letzten Dekade betrachtet (Index: 2011=100). Es zeigt sich, dass der Index der weiblichen Beschäftigten im Zeitraum von 2011 bis 2019 von 100 auf 129,4 zugenommen hat, während der Index aller Beschäftigten „nur“ auf 119,2 angestiegen ist. Diese Abbildung veranschaulicht zweierlei: Nicht nur die Beschäftigung insgesamt in Baden-Württemberg befindet sich seit 2011 auf einem kontinuierlichen Wachstumskurs, sondern es nimmt auch die Beschäftigung von Frauen besonders deutlich zu. Am aktuellen Rand ist indes ein Beschäftigungsrückgang zu konstatieren, der aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie bei den Frauen deutlicher ausfällt.⁶

⁶ Zu den Gründen vgl. Fußnote 6.

Abbildung 2.2: Wachstum der Gesamtbeschäftigung und der beschäftigten Frauen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

Die Beschäftigung von Frauen gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung variiert nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich. Einige Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößen zeichnen sich durch eine überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen aus, andere fallen durch eine Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen auf. Tabelle 2.1 vergleicht die Frauenanteile an der Beschäftigung am aktuellen Rand für die Jahre 2018 bis 2020. Dabei zeigt sich, dass größere Betriebe anteilig etwas weniger Frauen beschäftigen als Klein- und Kleinstbetriebe. Auch das Produzierende Gewerbe und insbesondere die industriellen Schlüsselbranchen weisen einen deutlich geringeren Frauenanteil auf. Demgegenüber liegen die Frauenanteile im Dienstleistungsbereich (inkl. Öffentlichem Dienst) umso höher. Zudem nimmt der Anteil der beschäftigten Frauen im Produzierenden Gewerbe seit 2018 weiter ab, während er in den Dienstleistungen auf hohem Niveau stagniert. Die traditionelle Aufteilung der Geschlechter zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor hat sich also kaum verändert.

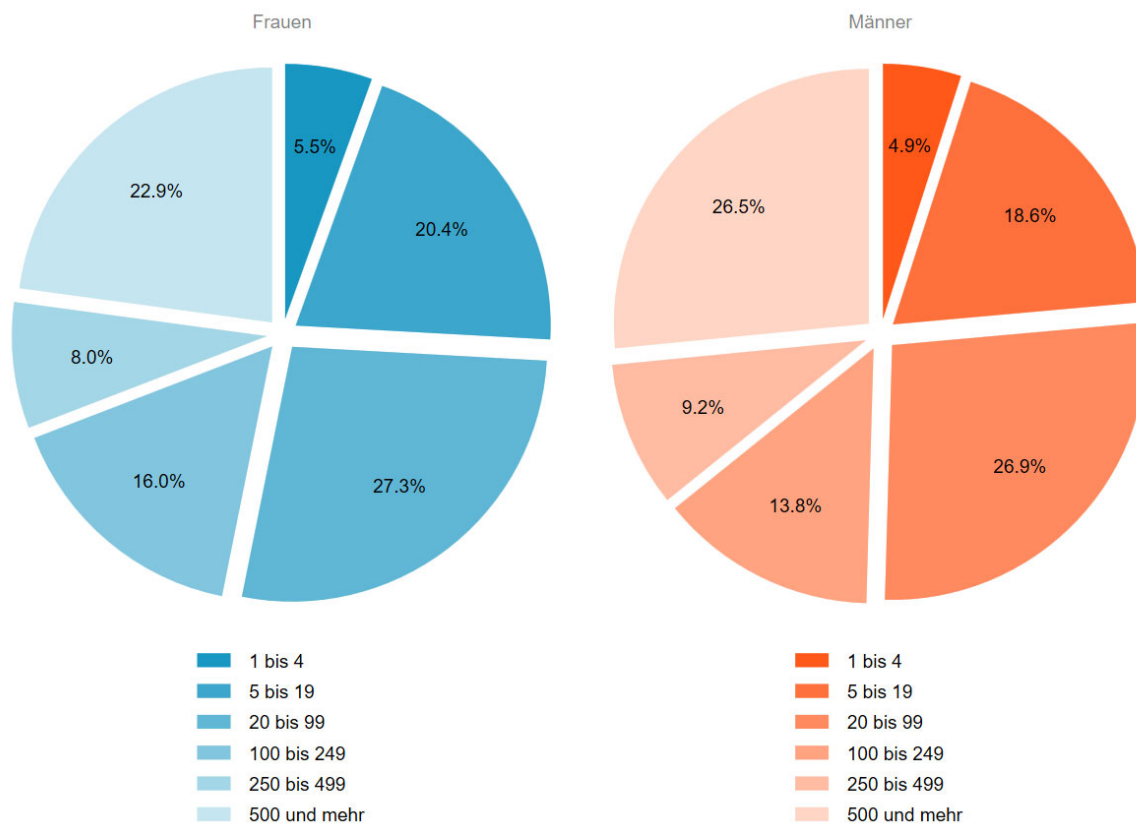
Tabelle 2.1: Frauenbeschäftigung nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereichen

	Frauen (Anteile in Prozent)		
	2020	2019	2018
Deutschland	46	46	46
Baden-Württemberg	45	47	45
1-19 Beschäftigte	48	48	48
20-249 Beschäftigte	47	48	47
250 u. mehr Beschäftigte	42	47	47
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	31	33	34
Schlüsselbranchen ⁷	22	26	25
Dienstleistungen, Verwaltung	60	61	61
Handwerk	35	33	33

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2018-2020, IAW-Berechnungen.

Vergleicht man die Verteilung von Männern und Frauen nach Betriebsgröße und Branche (siehe Abbildungen 2.3 und 2.4), so ergibt sich ein ähnliches Bild. Wie Abbildung 2.3 zeigt, arbeiten nur knapp 6 % aller Frauen sowie 5 % aller Männer in baden-württembergischen Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten. Fast die Hälfte (rd. 48 %) aller Frauen und Männer (46 %) arbeitet in Betrieben mit 5 bis 99 Beschäftigten. Ein deutlich höherer Männeranteil ist in den Großbetrieben zu verzeichnen (rd. 27 %), während der Anteil von Frauen dort nur rd. 23 % beträgt. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen etwas häufiger in kleineren Betrieben und Männer häufiger in größeren Betrieben beschäftigt sind.

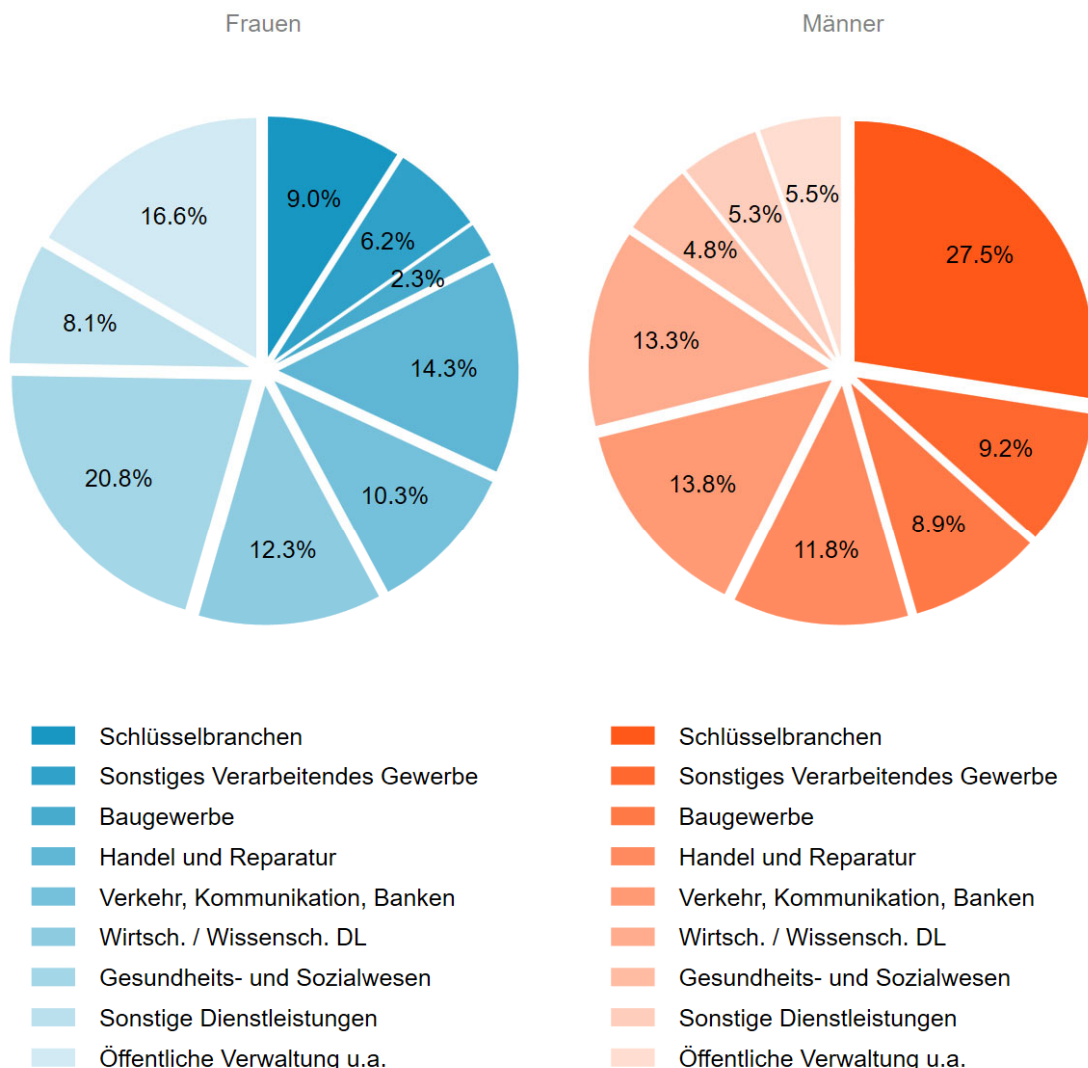
⁷ Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallerzeugnissen (inkl. Stahl- und Leichtmetallbau), das Sonstige Verarbeitende Gewerbe und die restlichen industriellen Wirtschaftszweige (vgl. ausführlich die WZ-Systematik im Anhang).

Abbildung 2.3: Beschäftigung nach Geschlecht und Betriebsgröße im Jahr 2020

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 2.4 wird die Verteilung der Frauen und Männer nach Wirtschaftszweigen dargestellt. Hier zeigen sich deutlichere Unterschiede: Fast die Hälfte der Männer arbeitet im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (rd. 46 %), aber nur rd. 18 % der Frauen. Damit sind Männer im industriellen Bereich 2,5 Mal stärker repräsentiert als Frauen – vor allem in den industriellen Schlüsselbranchen. Der Schwerpunkt der Beschäftigung von Frauen liegt im Bereich der Dienstleistungen, wo mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet (rd. 52 %), aber nur gut ein Drittel der Männer (rd. 37 %). Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (rd. 21 % vs. rd. 5 %) sowie in der öffentlichen Verwaltung arbeiten deutlich mehr Frauen (rd. 17 %) als Männer (rd. 6 %).

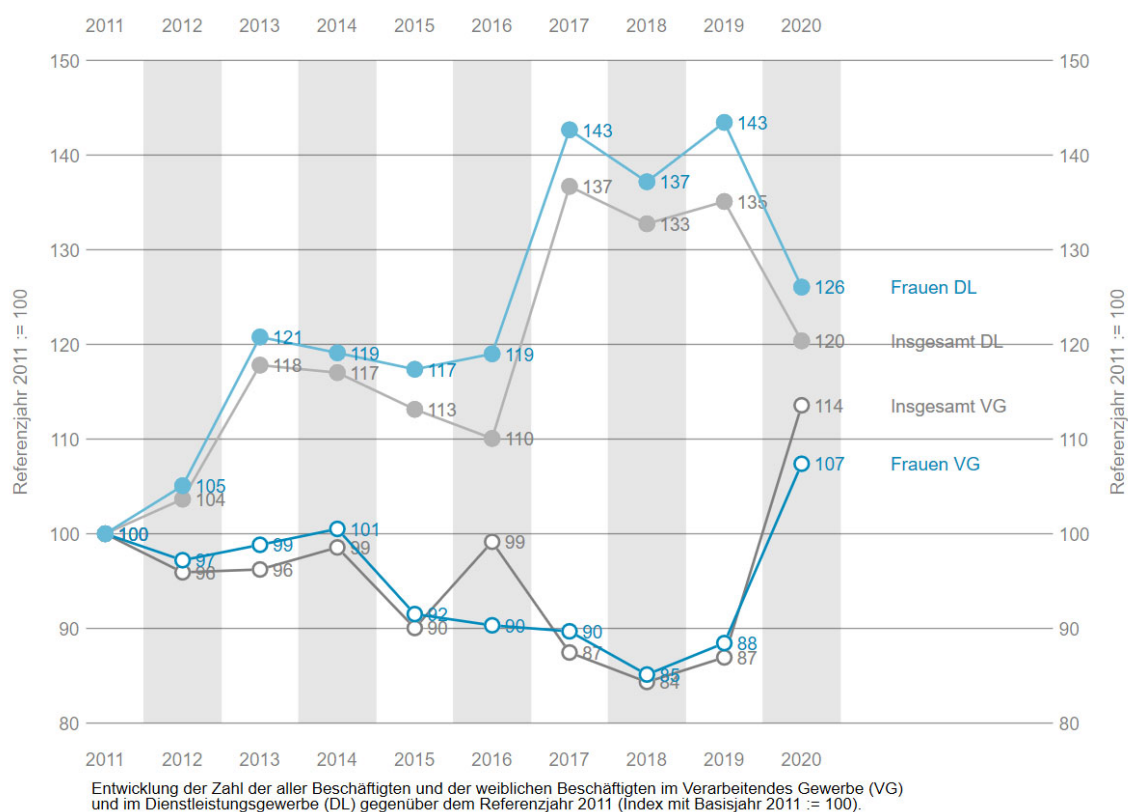
Abbildung 2.4: Beschäftigte nach Geschlecht und Branchen im Jahr 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Auch der Blick auf das Wachstum der Beschäftigung von Frauen und der Gesamtbeschäftigung nach Wirtschaftssektoren (Index: 2011=100) zeigt ein ähnliches Bild (siehe Abbildung 2.5). Hierbei wird zwischen den beiden Hauptsektoren (dem Verarbeitenden Gewerbe inklusive Baugewerbe einerseits und dem Dienstleistungssektor inklusive Öffentlichem Dienst und Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen andererseits) unterschieden. Es wird deutlich, dass die Anzahl von Frauen im Bereich der Dienstleistungen dynamischer wächst als die Gesamtbeschäftigung. Im Verarbeitenden Gewerbe u.a. verhält es sich anders: Hier wächst seit 2011 die Gesamtbeschäftigung nur in einzelnen Jahren dynamischer als die Zahl der beschäftigten Frauen. Insgesamt verändert sich die traditionelle Verteilung von Frauen und Männer zwischen den beiden Sektoren dadurch aber kaum. Die deutliche Verlangsamung des Trends zu mehr Frauenbeschäftigung im Dienstleistungsbereich am aktuellen Rand unterstreicht, dass von der Corona-Krise im Jahr 2020 vor allem Wirtschaftszweige mit einem hohen Frauenanteil wirtschaftlich negativ betroffen waren.

Abbildung 2.5: Wachstum der Beschäftigung und der beschäftigten Frauen nach Wirtschaftssektoren



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

Die deutlichen geschlechterspezifischen Unterschiede zwischen den Branchen und Wirtschaftssektoren dürften vornehmlich auf unterschiedlichen Präferenzen bei der Berufswahl beruhen. Auch wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt deutlich zugenommen hat, so beschränkt sich deren Berufswahl häufig immer noch auf ein begrenztes Spektrum an Tätigkeiten. Im Jahr 2019 waren Frauen in Büro- und Dienstleistungsberufen deutschlandweit deutlich überrepräsentiert, in Handwerks- und industriellen Berufen (wie z.B. Bedienen von Maschinen und Anlagen sowie Montagetätigkeiten) hingegen stark unterrepräsentiert. Zudem entwickelte sich der Frauenanteil im industriellen Sektor bereits seit längerem rückläufig.⁸ Mit der frauen- und männertypischen Berufswahl sind nicht zuletzt auch Unterschiede hinsichtlich Verdienst und Karriereverläufen verknüpft.

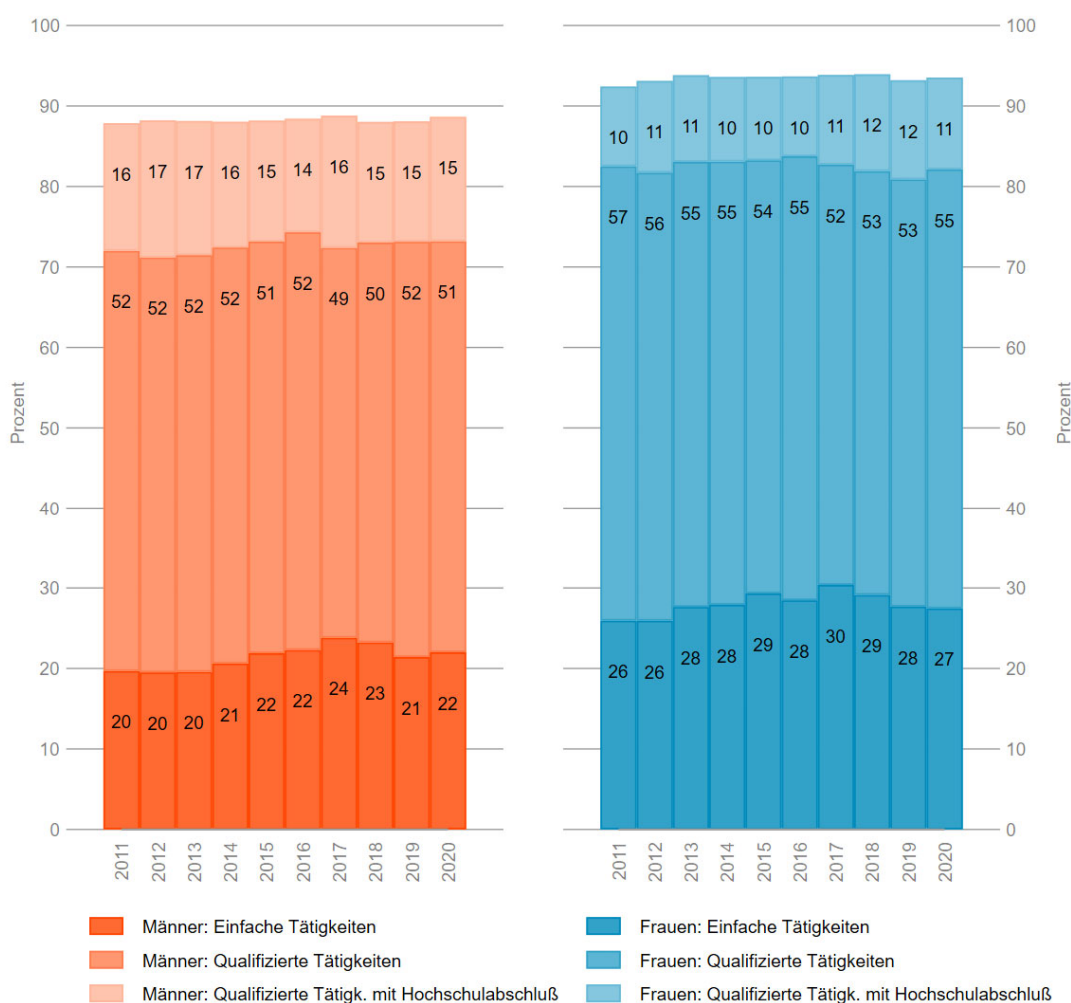
2.2 Qualifikationsstruktur

Neben der Entwicklung der Beschäftigung von Frauen und von Männern nach betrieblichen Charakteristika interessiert nun, ob es auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der für ihre

⁸ Laut Arbeitskräfteerhebung waren 2019 rd. 65 % aller Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten Frauen. Bei Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen waren Frauen mit einem Anteil von knapp 62 % vertreten, in industriellen Berufen und im Handwerk nur zu weniger als 15 %. Im industriellen Bereich lag der Frauenanteil Anfang der 1990er Jahre noch bei rd. 18 %. Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html>.

jeweils ausgeübte Tätigkeit erforderlichen beruflichen Qualifikation gibt. Im IAB-Betriebspanel wird zwischen Tätigkeiten auf drei verschiedenen Qualifikationsstufen unterschieden, die an formale Ausbildungsabschlüsse gekoppelt sind. Das sind Tätigkeiten für An- und Ungelernte (geringqualifizierte Tätigkeiten), Tätigkeiten für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung oder einer entsprechenden Berufserfahrung (qualifizierte Tätigkeiten) und Tätigkeiten für Beschäftigte mit Hochschulabschluss (hochqualifizierte Tätigkeiten).⁹ Betrachtet man die Anteile der jeweiligen Qualifikationsniveaus an der Gesamtbeschäftigung für beide Geschlechter, so lassen sich deutliche Differenzen erkennen (siehe Abbildung 2.6).

Abbildung 2.6: Entwicklung der Qualifikationsstruktur nach Geschlecht

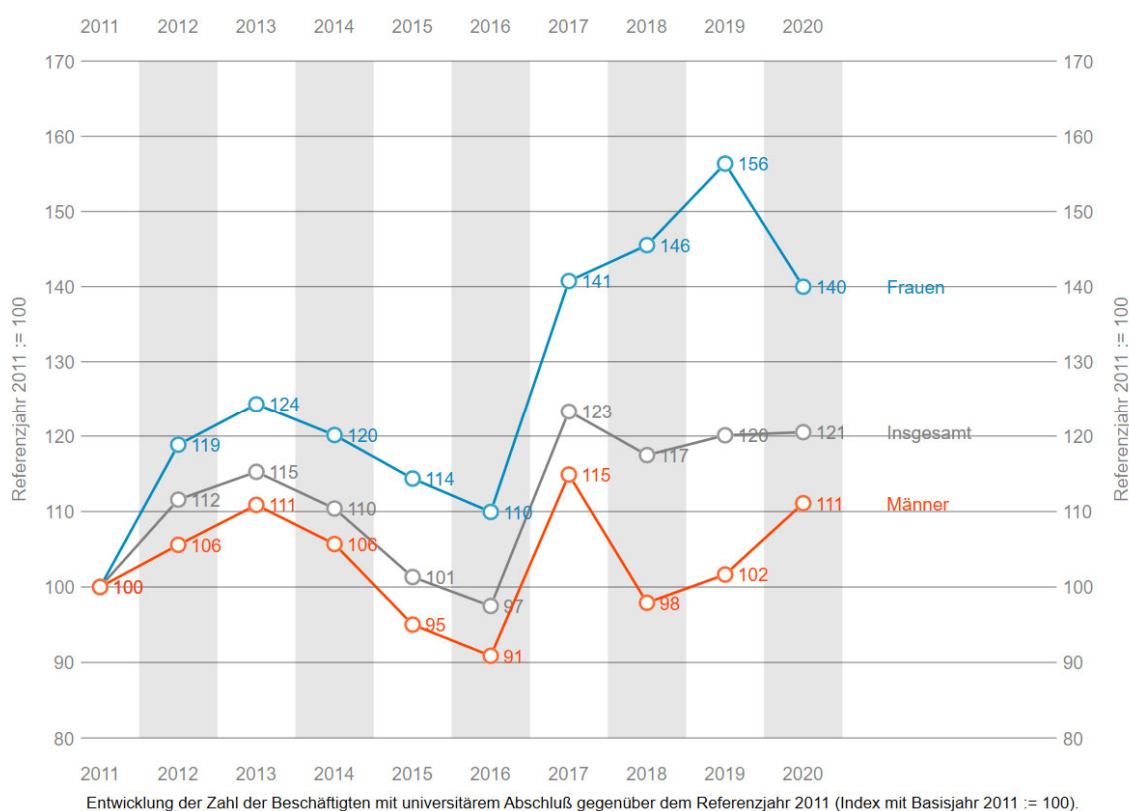


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.
 Anmerkung: Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter:innen.

⁹ Hinweis: Beschäftigte können durchaus auch Tätigkeiten ausüben, für die sie (formal) überqualifiziert sind. Dies kann zu einer tendenziellen Unterschätzung des Anteils von Beschäftigten mit einer qualifizierten oder gar hochqualifizierten Berufsausbildung führen.

Obwohl inzwischen mehr junge Frauen als Männer ein Hochschulstudium absolvieren, übten laut IAB-Betriebspanel im Jahr 2020 nur 11 % der beschäftigten Frauen eine Tätigkeit aus, die einen Hochschulabschluss erfordert, aber 15 % der Männer. Abbildung 2.6 zeigt auch, dass im Hochqualifikationsbereich der Anteil von Frauen seit 2011 stets niedriger lag als jener der Männer und sich seither auch kaum verändert hat. Demgegenüber lag der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit einer qualifizierten Tätigkeit, die eine Berufsausbildung erfordert, sowie unter den an- und ungelernt Tätigen stets höher als der Anteil der Männer. Mithin schlägt sich das veränderte Bildungsverhalten von Frauen in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten noch nicht nieder.¹⁰ Eine Angleichung der Qualifikationsstruktur zwischen den Geschlechtern ist bislang kaum feststellbar, zumal sich im Jahr 2020 die Frauenanteile in den von Corona-betroffenen Betrieben nicht nur im Bereich der einfachen sondern auch im Bereich der hochqualifizierten Tätigkeiten etwas stärker reduziert haben als in den nicht-betroffenen Betrieben.

Abbildung 2.7: Wachstum der Beschäftigung in hochqualifizierten Tätigkeiten nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 2.7 wird das Wachstum der Beschäftigung von Frauen mit hochqualifizierten Tätigkeiten und dem aller Männer mit hochqualifizierten Tätigkeiten verglichen (Index: 2011=100). Während das

¹⁰ Überproportional betroffen sind laut Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit Frauen und Menschen in Ostdeutschland. Bei ihnen liegen die Anteile von Arbeitnehmern mit höherer formaler Qualifikation als nötig im Vergleich jeweils über denen der Männer beziehungsweise der Menschen in Westdeutschland.

Wachstum bei Männern und Frauen nach einem vorübergehenden Anstieg von 2013 bis 2016 rückläufig war, ändert sich seither das Bild: Die Wachstumsrate bei den Männern schwankt, bei den Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten steigt sie bis 2019 sehr stark an und liegt trotz eines starken Rückgangs am aktuellen Rand immer noch deutlich oberhalb jener der Männer.

Des Weiteren interessiert auch, ob die im Durchschnitt niedrigere erforderliche Qualifikation der Tätigkeiten von Frauen auf alle Betriebsgrößen und Wirtschaftsbereiche gleichermaßen zutrifft. Tabelle 2.2 zeigt, dass die Anteile von Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten in allen Betriebsgrößenklassen und Branchen unterhalb jener der Männer liegen, die Frauenanteile in den geringqualifizierten Tätigkeiten aber oberhalb. Nur im Bereich der Dienstleistungen und in der Größenklassen 250 Beschäftigte und mehr übersteigt der Anteil der beschäftigten Frauen in Tätigkeiten mit Berufsausbildung jenen der Männer.

Tabelle 2.2: Beschäftigungsstruktur und Qualifikation nach Geschlecht, Betriebsgröße und Wirtschaftsbereichen

	Frauen (Anteile in %)			Männer (Anteile in %)		
	Geringqualifizierte*	Qualifizierte*	Hochqualifizierte*	Geringqualifizierte*	Qualifizierte*	Hochqualifizierte*
Baden-Württemberg	28	55	11	22	51	15
1-19 Beschäftigte	27	54	7	22	45	8
20-249 Beschäftigte	31	53	11	24	55	13
250 u. mehr Beschäftigte	23	58	15	20	52	23
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	34	52	8	23	55	12
Schlüsselbranchen	37	43	15	20	52	22
Dienstleistungen, Verwaltung	24	56	13	21	45	21
Handwerk	8	6	0,2	11	11	2

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

* Ohne Tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter:innen.

2.3 Frauen in Führungspositionen

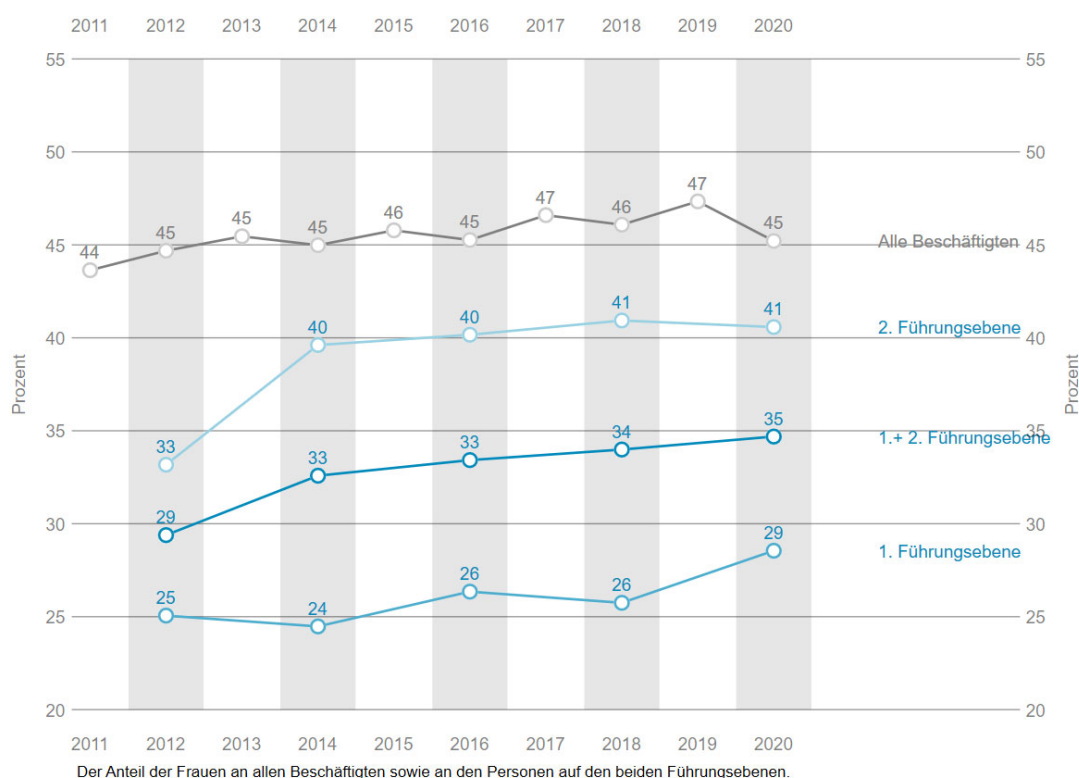
Bisher hat der Bericht gezeigt, dass sich die Beschäftigung von Frauen und Männern bezüglich ihres Ausmaßes, ihrer branchen- und betriebsgrößenspezifischen Aufteilung und der für die ausgeübte Tätigkeit erforderlichen Qualifikation unterscheidet, und dass diese Unterschiede zum Teil deutlich sind. Nun wenden wir uns einem Aspekt zu, der die unterschiedliche Form der Beschäftigung von Frauen und Männern noch unterstreicht: Die Repräsentanz von Frauen in den Führungsetagen von Betrieben und Behörden. Es zeigt sich, dass Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind.¹¹ Abbildung 2.8 stellt die Frauenanteile an allen Beschäftigten sowie an den beschäftigten

¹¹ Richtet man den Blick auf die tätigen Inhaber:innen, Vorstände und Geschäftsführer:innen, so stellt man fest, dass deren Verteilung nach Geschlechtern in Baden-Württemberg im Jahr 2020 mit 74 % zu 26 % zugunsten der Männer ausfiel. Im Jahr 2011 war die Diskrepanz mit 77 % zu 23 % jedoch noch größer.

Personen auf der ersten und zweiten Führungsebene dar. Danach waren im Jahr 2020 in Baden-Württemberg 45 % aller Beschäftigten Frauen, aber nur 29 % der Führungspositionen auf der ersten Ebene (Repräsentanzmaß: 0,64) und 41 % auf der zweiten Ebene (Repräsentanzmaß: 0,91)¹² waren mit Frauen besetzt. Mithin sind auf erster Führungsebene Frauen zwar immer noch deutlich unterrepräsentiert, aber nach mehreren Jahren der Stagnation kann am aktuellen Rand einen Anstieg von rd. drei Prozentpunkten seit 2018 als positiv vermerkt werden.

Zum Vergleich: In Deutschland stieg laut Kohaut/Möller (2022) zwischen 2012 und 2020 der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene (nur Privatwirtschaft) von 26 % auf 27 % und auf der zweiten Führungsebene von 38 % auf 40 % jeweils kaum an. Dabei lagen im Jahr 2020 die Frauenanteile auf beiden Führungsebenen in Ostdeutschland mit 31 % bzw. 46 % deutlich höher als in Westdeutschland mit 26 % bzw. 39 %. In Baden-Württemberg machten die entsprechenden Anteile in der Privatwirtschaft 27 % bzw. 39 % aus und entsprachen damit in etwa dem westdeutschen Durchschnitt. Trotz diverser Gesetzesinitiativen in den letzten Jahren hat sich offenbar nur wenig geändert, was die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen betrifft.¹³

Abbildung 2.8: Frauen in Führungspositionen



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 IAW-Berechnungen.

¹² Repräsentanzmaß (kurz: RM) = Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene / Frauenanteil an allen Beschäftigten. Vgl. Kohaut/Möller (2022, S. 2).

¹³ Gemeint ist hier v.a. die 2021 erfolgte Überarbeitung und Erweiterung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG). In der Neufassung des Gesetzes sind für Unternehmen, die keine Zielgrößen melden oder keine Begründung für die Zielgröße Null angeben, Sanktionen vorgesehen. Vgl. Bundesgesetzblatt (2021).

In Tabelle 2.3 werden die Frauenanteile in Führungspositionen **nach Betriebsgröße** dargestellt. Als Referenzmarken sind die Frauenanteile an allen Beschäftigten angegeben. Eine überproportionale Repräsentanz von Frauen auf einer Führungsebene ist nur in Klein- und Kleinstbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten gegeben: Hier liegt der Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene mit 55 % höher als jener an den Beschäftigten mit 48 % (RM=1,15). Ansonsten werden die Anteile von Frauen auf beiden Führungsebenen mit steigender Betriebsgröße geringer. So beträgt die Differenz bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten auf der ersten Führungsebene -25 Prozentpunkte (RM=0,40) und auf der zweiten Ebene -18 (RM=0,57). Festzuhalten ist somit, dass Frauen in allen Betriebsgrößenklassen auf der ersten Führungsetage unterrepräsentiert sind und in den beiden höheren Betriebsgrößenklassen auch auf der zweiten Führungsebene.

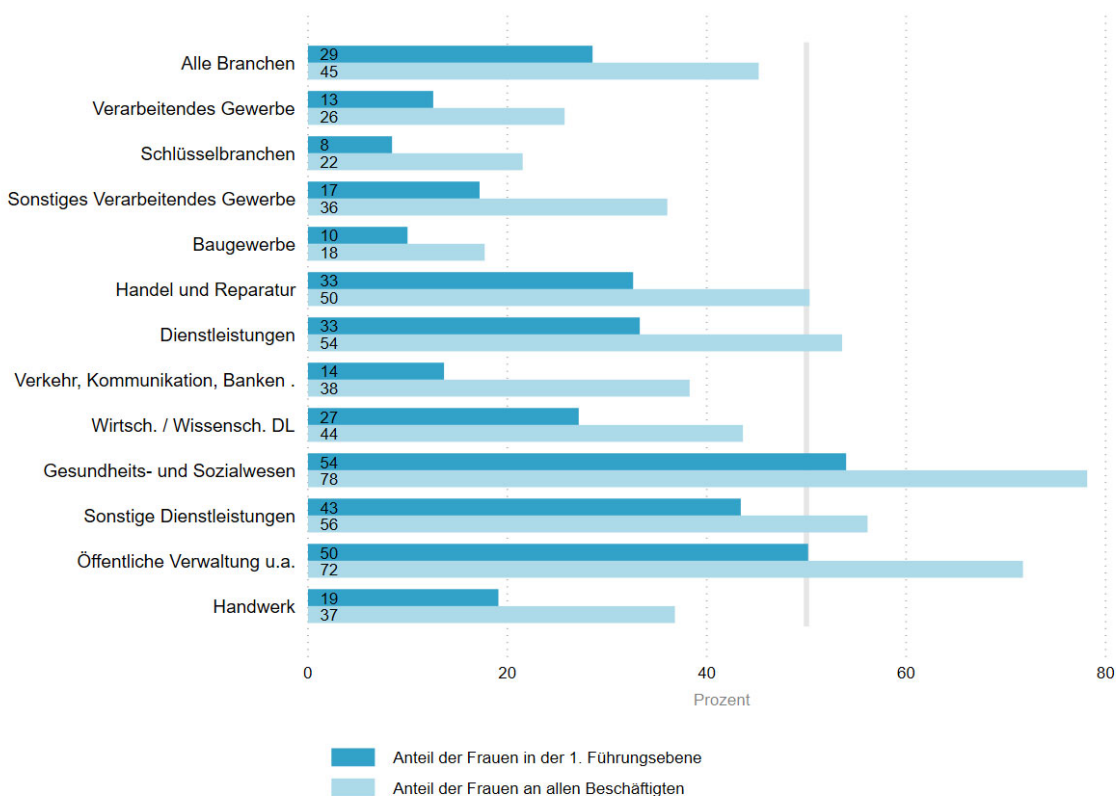
Tabelle 2.3: Frauen in Führungspositionen nach Betriebsgröße

	Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung (in Prozent)	Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene (in Prozent)	Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene (in Prozent)
Baden-Württemberg	45	29	41
1-19 Beschäftigte	48	30	55
20-249 Beschäftigte	47	27	37
250 u. mehr Beschäftigte	42	17	24

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

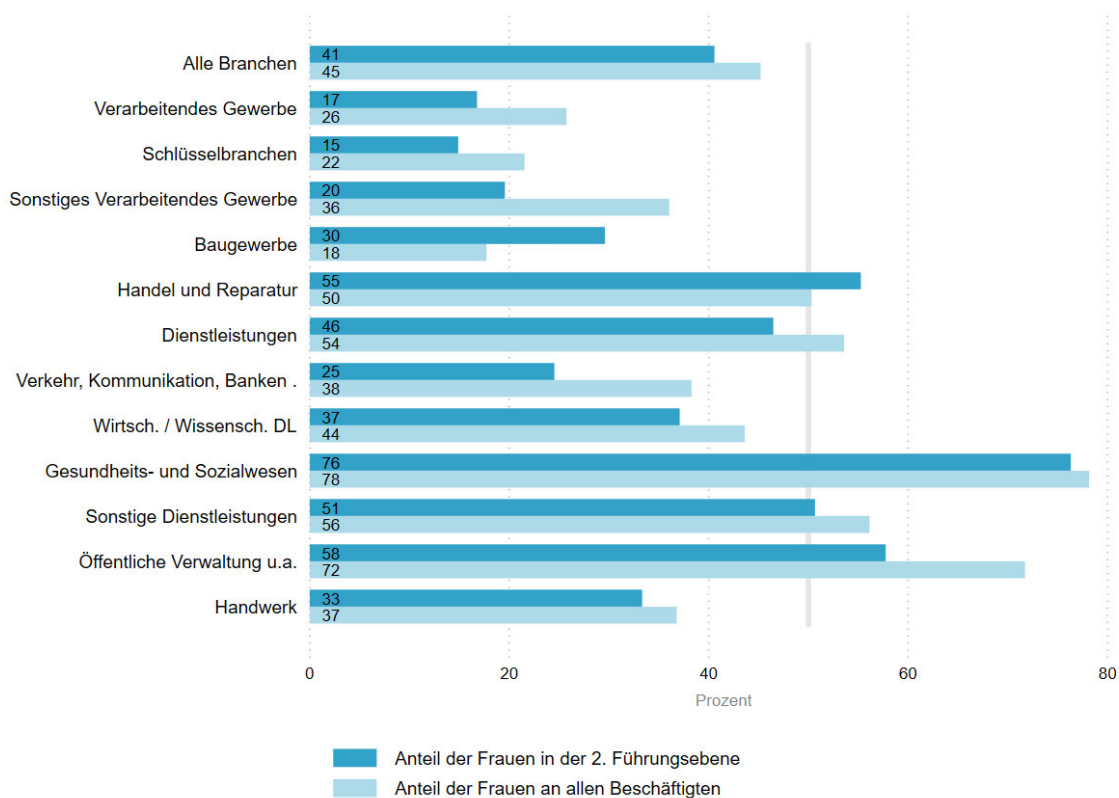
Insgesamt zeigt sich jedoch, dass Frauen in Kleinst- und Kleinbetrieben größere Chancen haben, in Führungspositionen zu gelangen als in Mittel- und Großbetrieben.

Abbildung 2.9 stellt die Frauenanteile auf der **ersten Führungsebene** differenziert **nach Wirtschaftszweigen** dar. Hierbei interessiert, in welchen Branchen besonders viele Frauen auf der ersten Führungsetage vertreten sind. Dazu wird der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsetage mit deren Anteil an allen Beschäftigten verglichen. Die Abbildung verdeutlicht, dass Frauen auf der ersten Führungsebene in sämtlichen Branchen unterrepräsentiert sind. Setzt man die Anteile in Relation zueinander, so ist zu erkennen, dass besonders in den Sonstigen Dienstleistungen (RM=0,77), im Gesundheits- und Sozialwesen (RM=0,69), in der Öffentlichen Verwaltung u.a. (RM=0,69) und im Handel (RM=0,66) die Repräsentanz von Frauen auf der ersten Führungsetage höher ist als im Durchschnitt (RM=0,64). Branchen mit einem besonders ausgeprägten männlichen Übergewicht an den Beschäftigten (z.B. die industriellen Schlüsselbranchen) weisen dementsprechend relativ deutlich weniger Frauen auf der ersten Führungsebene auf (RM=0,36).

Abbildung 2.9: Frauen auf der 1. Führungsebene nach Wirtschaftszweigen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Blickt man auf die **zweite Führungsebene** (siehe Abbildung 2.10), so zeichnet sich ein deutlich positiveres Bild ab. Hier gibt es einzelne Branchen mit einer nahezu ausgewogenen bis überproportionalen Repräsentanz von Frauen auf der zweiten Leitungsebene (Baugewerbe, Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen und Handwerk). Wobei auch hier gilt, dass es vor allem Branchen mit hohen Frauenanteilen an den Beschäftigten (Ausnahme: Baugewerbe und Handwerk, wo traditionell deutlich weniger Frauen tätig sind) sind, in denen die Repräsentanz von Frauen auf der zweiten Führungsetage höher ist. In allen sonstigen (hier nicht genannten) Branchen ist die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Beschäftigten und an den Führungspositionen relativ ähnlich. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Mit Ausnahme einiger Wirtschaftszweige, die sich durch eine (über)proportionale Repräsentanz von Frauen auf zweiter Führungsebene auszeichnen, ist auch insgesamt nur eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen auf der zweiten Führungsebene feststellbar (RM=0,91).

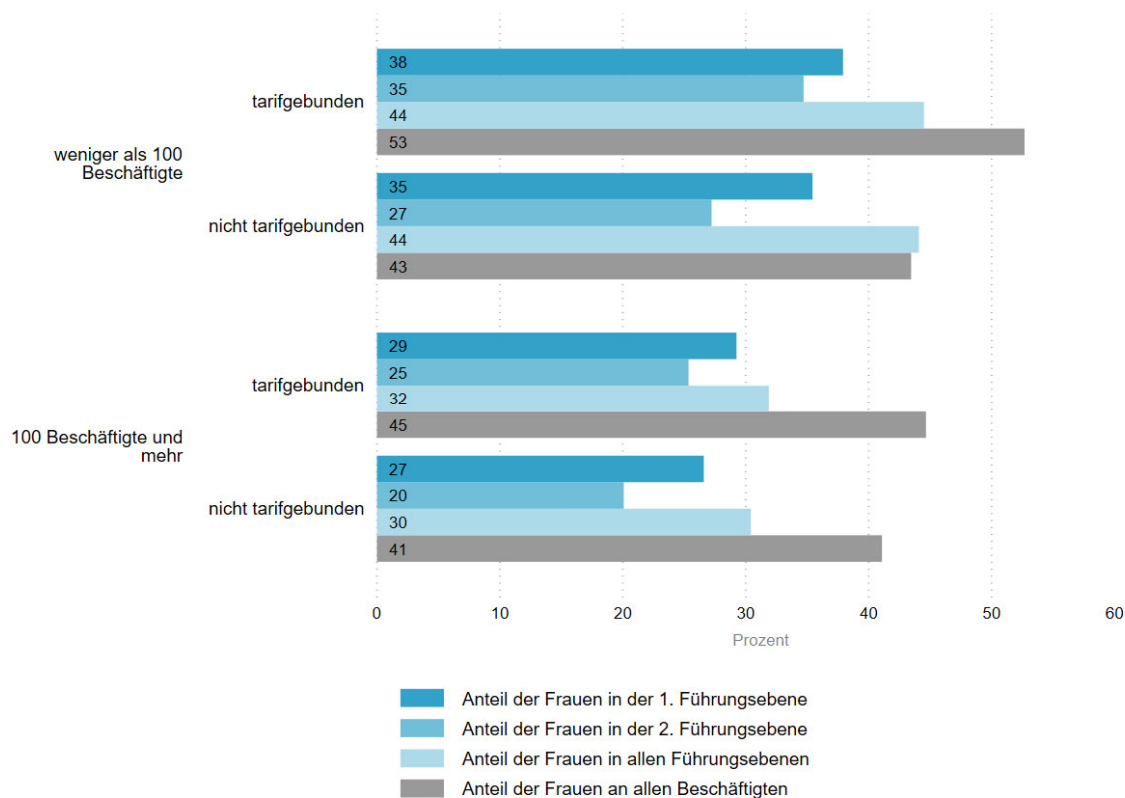
Abbildung 2.10: Frauen auf der 2. Führungsebene nach Wirtschaftszweigen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Ein Faktor, der in diesem Zusammenhang von Relevanz sein könnte, ist die **Tarifbindung** durch einen Haus- oder Branchentarifvertrag. Arbeitnehmervertretungen könnten nicht nur auf die Entlohnung Einfluss haben, sondern auch auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Führungsetagen. Allerdings sind kleinere Betriebe seltener tarifgebunden als größere Betriebe, so dass Abbildung 2.11 die Frauenanteile in den Führungspositionen nicht nur nach Tarifbindung unterscheidet, sondern auch nach (zwei) Betriebsgrößenklassen. Daraus wird deutlich, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in kleineren Betrieben auf beiden Ebenen höher ist als in größeren Betrieben. Dies gilt ebenso für die Frauenanteile in Führungspositionen in tarifgebundenen Betrieben im Vergleich zu den nicht tarifgebundenen Betrieben. Dies lässt vermuten, dass nicht nur eine geringere Betriebsgröße, sondern auch die Tarifbindung einen positiven Einfluss auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen haben könnte. Rückt man aber das Repräsentationsmaß (RM) in den Fokus, so zeigt sich, dass in beiden Betriebsgrößenklassen die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in den tarifgebundenen Betrieben geringer ist als in den nicht tarifgebundenen Betrieben. Dabei fallen die Unterschiede in der unteren Betriebsgrößenklasse (RM=0,83 vs. RM=1,02) deutlicher aus als in der höheren Betriebsgrößenklasse (RM=0,71 vs. RM 0,73), wo die Differenz nur marginal ist. Richtet man den Blick nur auf die zweite Führungsebene, so erkennt man, dass die Repräsentanz von Frauen in den tarifgebundenen Betrieben beider Größenklassen (RM=0,66 bzw. RM=0,56) höher ausfällt als

in den nicht tarifgebundenen Betrieben ($RM=0,63$ bzw. $RM=0,49$). Es lässt sich also insgesamt feststellen, dass sich ein leichter positiver Einfluss industrieller Beziehungen (Tarifgebundenheit, Betriebsrat) auf die Repräsentanz von Frauen auf der zweiten Führungsebene abzeichnet.¹⁴

Abbildung 2.11: Frauen in Führungspositionen nach Tarifbindung und Betriebsgröße

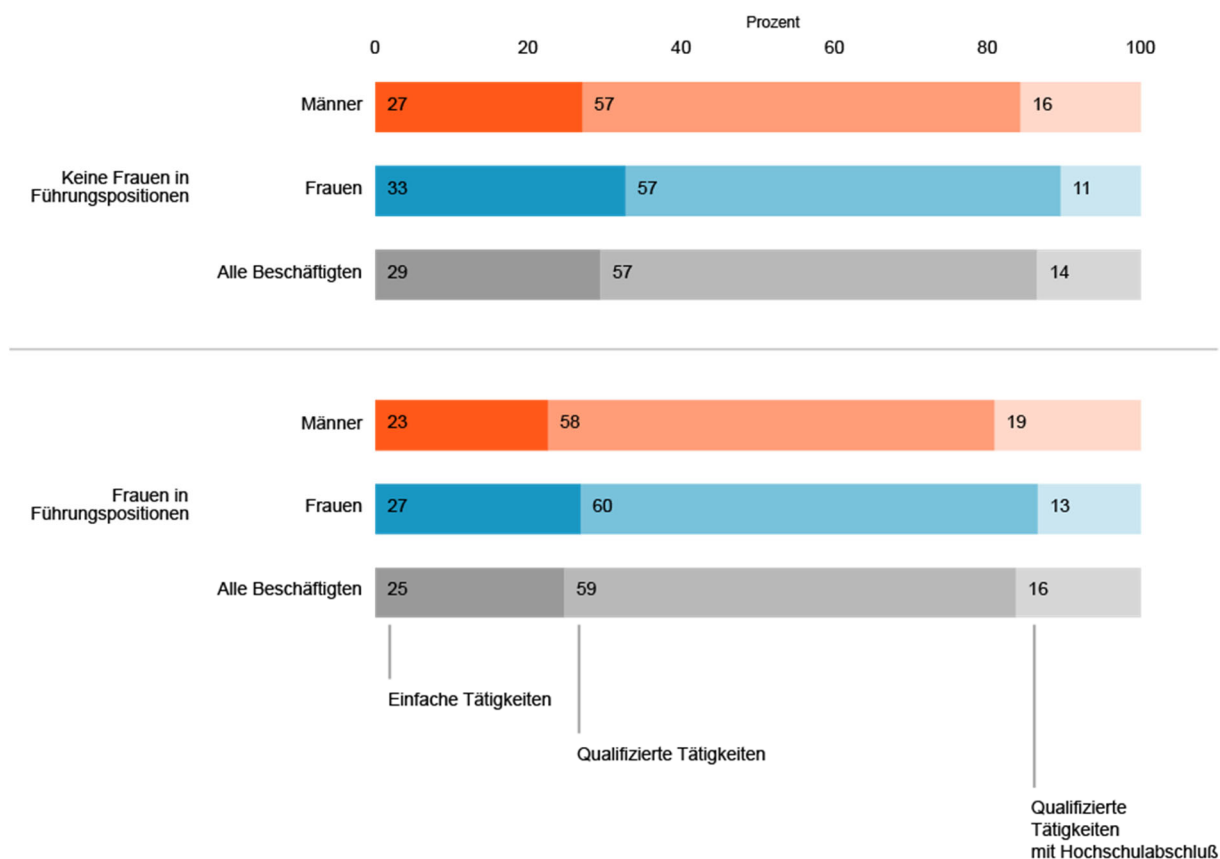


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Die nachfolgende Abbildung 2.12 illustriert die **Qualifikationsstruktur** im Jahr 2020. Dabei werden Betriebe mit Frauen in Führungspositionen mit Betrieben verglichen, in denen es keine Frau in eine Führungsposition geschafft hat. Die Abbildung verdeutlicht, dass in Betrieben mit weiblichen Führungskräften die Gesamtbeschäftigung ein höheres Qualifikationsniveau aufweist. Frauen in leitenden Positionen arbeiten offenbar häufiger in Betrieben, deren Belegschaften sich durch einen höheren Anteil von Beschäftigten (auch Frauen) in Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen auszeichnen. Weibliche Führungspositionen gehen also einher mit relativ deutlichen Unterschieden zwischen den Anteilen von Männern und Frauen in hochqualifizierten, qualifizierten und in geringqualifizierten Tätigkeiten.

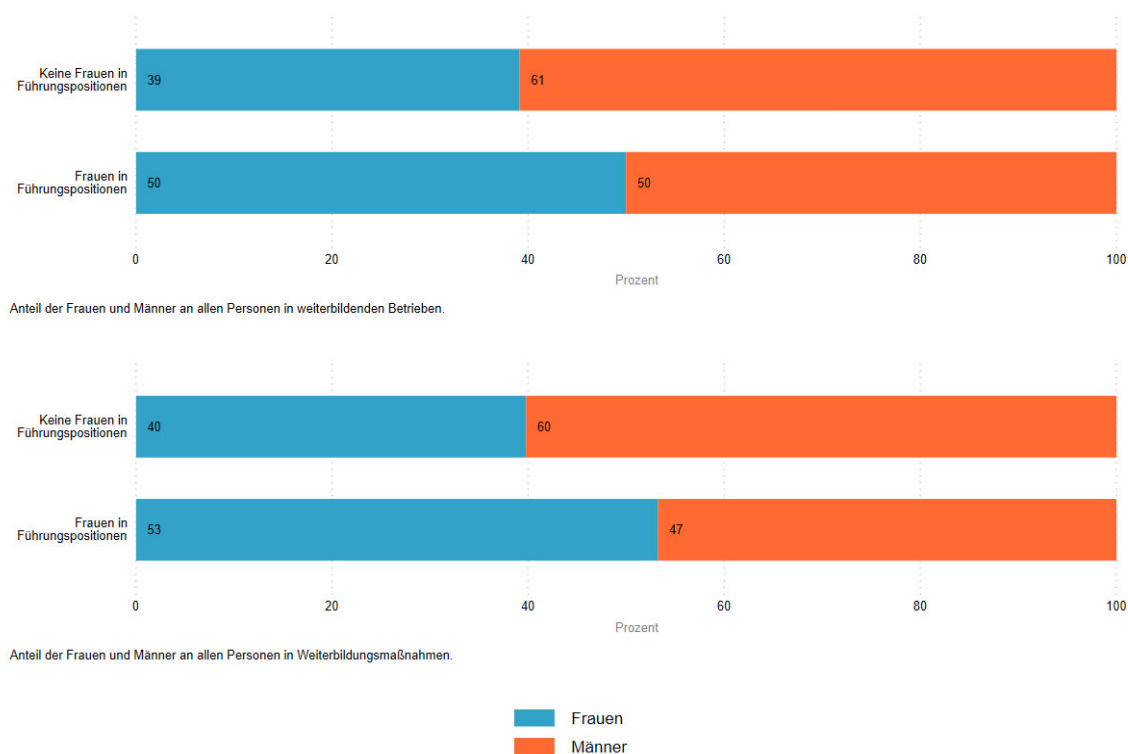
¹⁴ Hinweis: Auf Basis dieser deskriptiv-statistischen Auswertungen gewichteter, repräsentativer Angaben können allerdings keine kausalen Zusammenhänge abgeleitet werden.

Abbildung 2.12: Qualifikationsstruktur nach Geschlecht und Frauen in Führungspositionen



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Ob sich Qualifizierung für Frauen lohnt, die Führungspositionen erreichen möchten, ist nicht nur eine Frage der formalen Bildungsabschlüsse, sondern auch der Beteiligung an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung könnte ein Faktor sein, damit Frauen in Führungspositionen gelangen. In Abbildung 2.13 werden Betriebe mit und ohne weibliche Führungskräfte und deren Frauenanteile an den weitergebildeten Beschäftigten und an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben betrachtet. Es zeigt sich, dass in weiterbildenden Betrieben mit weiblichen Führungskräften Frauen sowohl in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung als auch in der Belegschaft stärker repräsentiert sind. Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen an Weiterbildung und von Frauen in Führungspositionen deutet sich damit ein positiver Zusammenhang an.

Abbildung 2.13: Betriebliche Weiterbildung und Frauen in Führungspositionen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Zum Ende dieses Abschnitts wird der Blick auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen differenziert nach dem **Geschlechterverhältnis in der Belegschaft** gerichtet. Dabei werden die Betriebe in drei Kategorien unterteilt: männerdominierte (Männeranteil 70 % und höher), ausgeglichene und frauendominierte (Frauenanteil 70 % und höher) Belegschaft.

Tabelle 2.4: Frauen in Führungspositionen nach dem Geschlechterverhältnis in der Belegschaft

	Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung (Angaben in %)	Anteil von Frauen auf der 1. Führungsebene (Angaben in %)	Anteil von Frauen auf der 2. Führungsebene (Angaben in %)
Baden-Württemberg	45	29	41
männerdominiert	17	9	18
ausgeglichene	51	25	40
frauendominiert	84	60	78

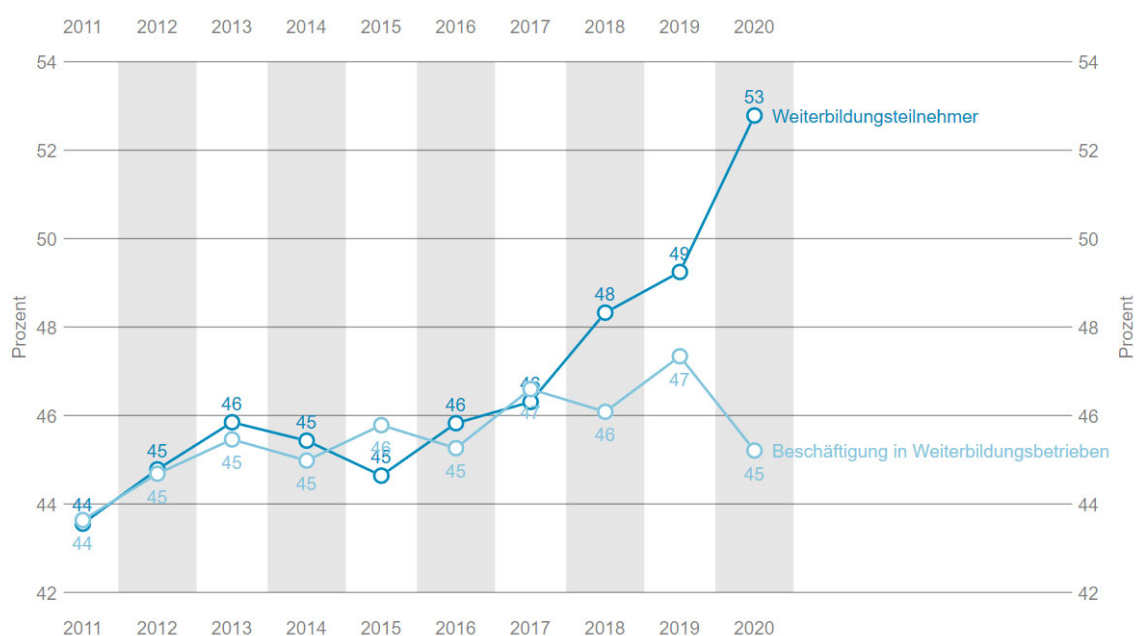
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Tabelle 2.4 weist auf einen starken positiven Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen in der Belegschaft und auf Führungsebene hin. Dabei sind die Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene im Vergleich zum Jahr 2012 in sämtlichen Betriebskategorien gestiegen, auf der ersten Führungsebene jedoch nur in den Betrieben mit einer ausgeglichenen oder frauendominierten Belegschaft; in Betrieben mit männerdominierter Belegschaft stagnierte er hingegen.

2.4 Betriebliche Weiterbildung

Qualifikation ist eine wichtige Voraussetzung, um Führungspositionen zu erreichen. Qualifikation kann nicht nur über formale Bildungsabschlüsse, sondern auch berufsbegleitend über die betriebliche Weiterbildung erfolgen.¹⁵ Nachfolgend wird beleuchtet, wie häufig Frauen im Vergleich zu Männern Angebote zur betrieblichen Weiterbildung nutzen. Abbildung 2.14 vergleicht die Frauenanteile an den weitergebildeten Personen mit den Frauenanteilen an der Beschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. Sie zeigt, dass seit 2018 Frauen in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung überrepräsentiert sind. Davor lagen der Anteil von Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmenden und der Frauenanteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben noch eng beieinander. Während der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden sich seither um gut sechs Prozentpunkte erhöht hat, stieg der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben bis 2019 dagegen nur geringfügig an; am aktuellen Rand entwickelte er sich wieder leicht rückläufig.

Abbildung 2.14: Frauen in der betrieblichen Weiterbildung



Anteil der Frauen an den Teilnehmern von Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Anteil der Frauen in Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen

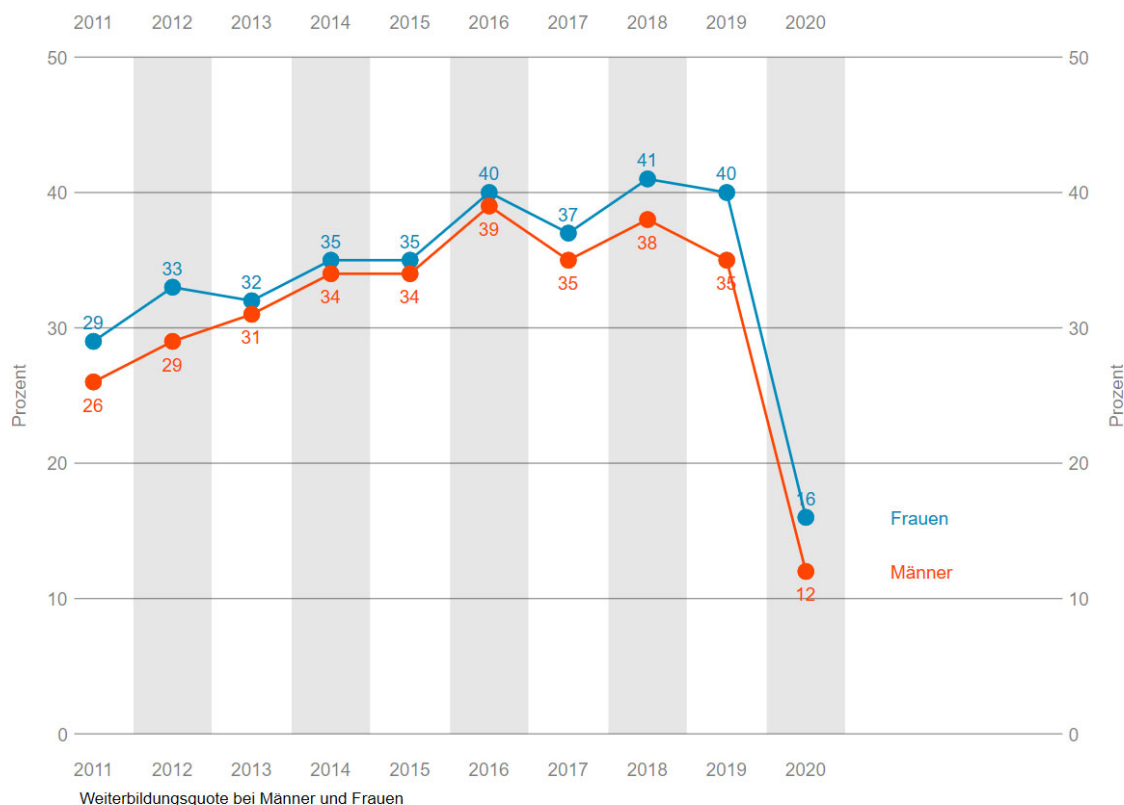
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 2.15 werden die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet, d. h. der jeweilige Anteil der Weitergebildeten unter den Beschäftigten. Es wird deutlich, dass die Weiterbildungsquote der Frauen im Land stets leicht über jener der Männer lag; 2019 machte der Vorsprung

¹⁵ Zur betrieblichen Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2020 vgl. Göbel/Klee (2021b).

deutliche fünf Prozentpunkte aus (40 % vs. 35 %); 2020 betrug er trotz eines Corona-bedingten dramatischen Absinkens immer noch vier Prozentpunkte (16 % vs. 12 %). In Deutschland lag die Weiterbildungsquote der Männer bei 13 %, die der Frauen bei 16 %.

Abbildung 2.15: Entwicklung der Weiterbildungsquote nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

In Tabelle 2.5 sind die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Branchen für die Jahre 2011, 2019 und 2020 dargestellt. Es zeigt sich, dass ähnlich wie 2011 im Jahr 2019 die Weiterbildungsquote bei den Frauen in den Betriebsgrößenklassen bis zu 499 Beschäftigten höher lag als jene der Männer. Nur in den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten verhält es sich anders, hier nahmen Frauen 2019 nur unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung teil. Auch 2020 lag die Quote der Frauen in fast allen Größenklassen (Ausnahme: Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten) um bis zu sieben Prozentpunkte höher als jene der Männer.

Tabelle 2.5: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht, Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich
Anteile in Prozent

	Gesamt			Frauen			Männer		
	2020	2019	2011	2020	2019	2011	2020	2019	2011
Baden-Württemberg	24	46	35	27	49	37	21	43	34
1-19 Beschäftigte	43	51	47	46	53	49	39	49	44
20-99 Beschäftigte	28	47	33	30	50	35	25	43	32
100-249 Beschäftigte	23	48	25*	27	54	25*	19	40	25*
250-499 Beschäftigte	13*	40*	28*	11*	42*	29*	14*	38*	28*
500 u. mehr Beschäftigte	15*	44*	33*	19*	43*	33*	12*	45*	33*
Verarbeitendes Gewerbe	13	44	32	11	41	30	13	44	33
Schlüsselbranchen	13	44	33*	12	44	29*	13	43	34*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	12*	44*	31*	9*	35*	30*	13*	49*	30*
Baugewerbe	22**	40*	43*	23**	29*	36*	21**	42*	43*
Handel, Reparatur von Kfz	18	43	31*	18	44	32*	19*	40*	30*
Dienstleistungen	31	50	38	33	54	42	29	44	35
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	36	46	34*	38	48	32*	32	43	36*
Gesundheits- u. Sozialwesen	28	59	45*	31	62	49*	16*	48*	28*
Sonstige DL	32	46	31	32	49	41	32	43	35
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	26*	41*	33*	27*	42*	35**	23*	37*	31*
Handwerk	26	44	37	31	44	40	22	43	36

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2019 und 2020, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen 1. Halbjahr gefördert haben.

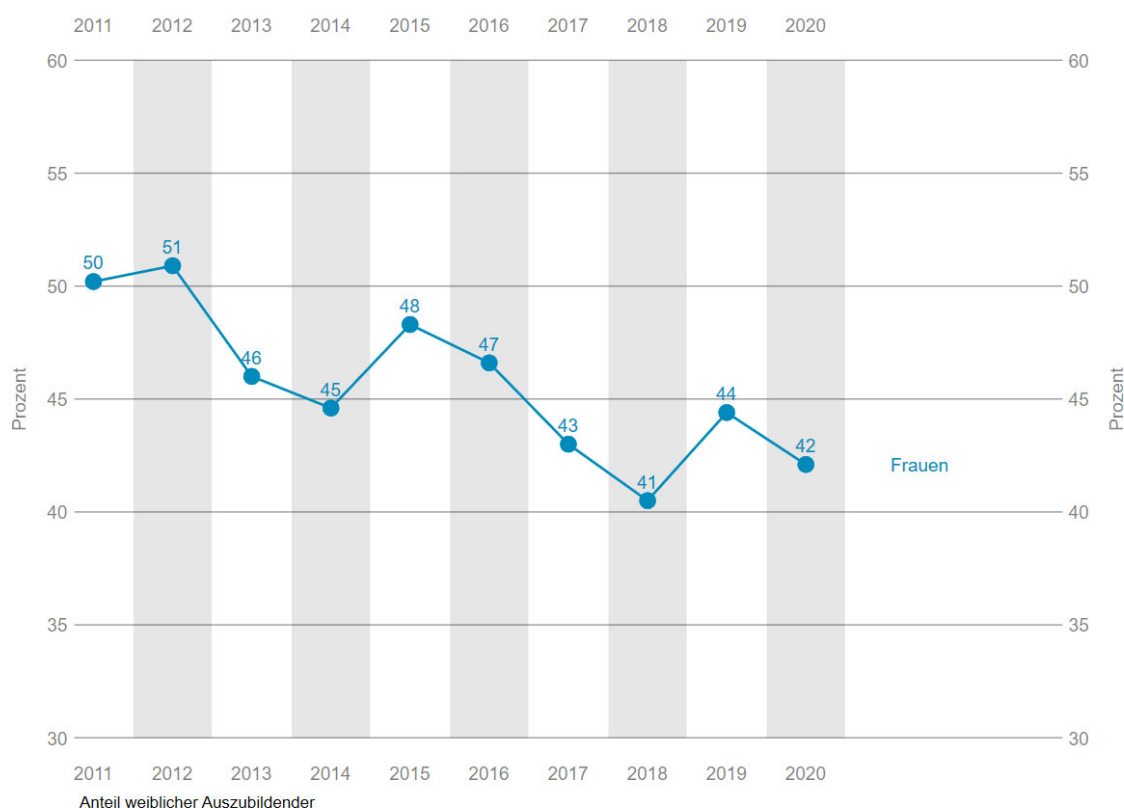
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100). ** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Blickt man auf die Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass 2019 im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, die Weiterbildungsquote der Frauen niedriger lag als jene der Männer; im Dienstleistungsbereich hingegen verhält es sich durchgängig umgekehrt. Im Handwerk hat sich von 2011 bis 2019 die Weiterbildungsquote der Männer deutlicher erhöht als jene der Frauen, 2019 lag die Quote bei den Frauen mit 44 % dennoch geringfügig höher als bei den Männern. Im Jahr 2020 ist in sämtlichen Wirtschaftszweigen ein starker Rückgang der Weiterbildungsquoten sowohl von Männern als auch Frauen zu verzeichnen, allerdings liegen die Weiterbildungsquoten der Frauen im Dienstleistungsbereich (Ausnahme: Sonstige Dienstleistungen) und im Handwerk deutlich über jenen der Männer, während sie im industriellen Sektor und im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen nur wenig niedriger als jene der Männer sind.

2.5 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Qualifizierung im Rahmen der dualen Ausbildung findet in der Regel im Betrieb statt.¹⁶ Abbildung 2.16 zeigt, dass der Anteil von Frauen im Jahr 2012 noch mehr als die Hälfte aller Auszubildenden ausmachte. Seither hat er jedoch deutlich abgenommen und 2018 mit rd. 41 % seinen historischen Tiefpunkt erreicht. Im Jahr 2019 hat sich der Anteil um gut drei Prozentpunkte wieder erhöht, am aktuellen Rand beträgt er jedoch nur 42 %, was dem zweitniedrigsten Wert im gesamten Betrachtungszeitraum entspricht.

Abbildung 2.16: Entwicklung des Anteils weiblicher Auszubildender



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 bis 2020, IAW-Berechnungen.

Nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss steht die Frage der Übernahme der Auszubildenden im Betrieb an. Aus nachfolgender Tabelle 2.6 lässt sich erkennen, dass die Übernahmequote der Männer 2018 noch recht deutlich über jenen der Frauen lag. Allerdings hat sich 2019 die Übernahmequote von Frauen deutlich erhöht und sogar jene der Männer übertroffen. Trotz eines Rückgangs lag sie auch 2020 bei den Frauen höher als bei den Männern. Nach Wirtschaftssektoren differenziert zeigt sich, dass die Übernahmequoten von Frauen im industriellen Sektor nicht nur höher als im Handwerk und im Dienstleistungsbereich sind, sondern auch jene der Männer übersteigen. Nur im Handwerk liegt sie trotz einer Annäherung weiterhin unter jener von männlichen Absolventen.

¹⁶ Zur betrieblichen Ausbildung in Baden-Württemberg 2020 vgl. Göbel/Klee (2021a).

Tabelle 2.6: Betriebliche Übernahmequoten von Frauen und Männern nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereichen

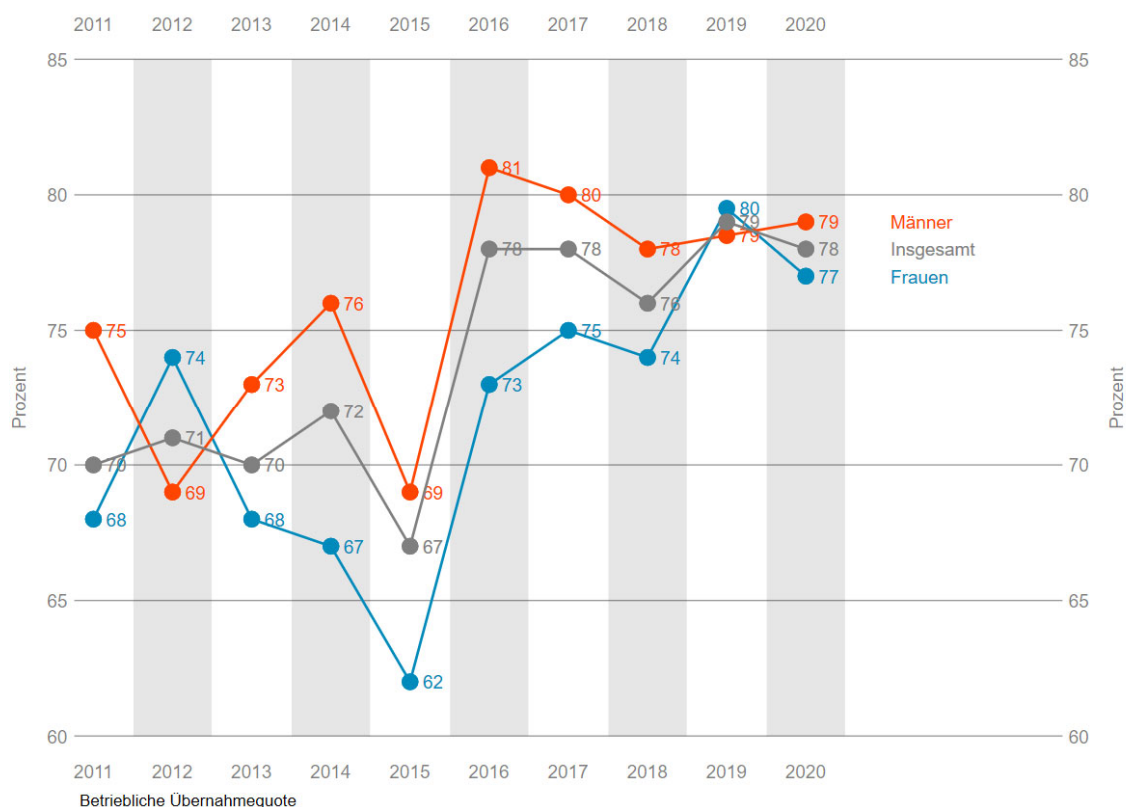
	Übernahmequoten von Frauen und Männern (Angaben in Prozent)								
	2020			2019			2018		
	Frauen	Männer	Insges.	Frauen	Männer	Insges.	Frauen	Männer	Insges.
Baden-Württemberg	77	79	78	80	79	79	74	78	76
1-99 Beschäftigte	68*	70*	69	68*	72*	70	58*	69*	63
100 u. mehr Beschäftigte	89	84	86	90	86	88	85	87	86
Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	90*	87	87	94*	87	89	83*	78*	79
Dienstleistungen, Handel, Öffentlicher Dienst	76	67	72	79	72	76	73	80	75
Handwerk	70*	73*	72*	73*	82*	78*	65*	74*	71*

* Aufgrund geringer Fallzahlen (N<100) sind diese Angaben statistisch nur eingeschränkt belastbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2018 bis 2020, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.17 stellt die Entwicklung der geschlechterspezifischen Übernahmequoten in Baden-Württemberg seit 2011 dar. Dabei zeigt sich, dass die Übernahmequote von Frauen zumeist unterhalb jener der Männer lag. Seit 2017 sind die Unterschiede deutlich geringer geworden, 2019 und 2020 lagen die geschlechterspezifischen Übernahmequoten nahezu gleichauf.

Abbildung 2.17: Entwicklung der betrieblichen Übernahmequoten von Frauen und Männern

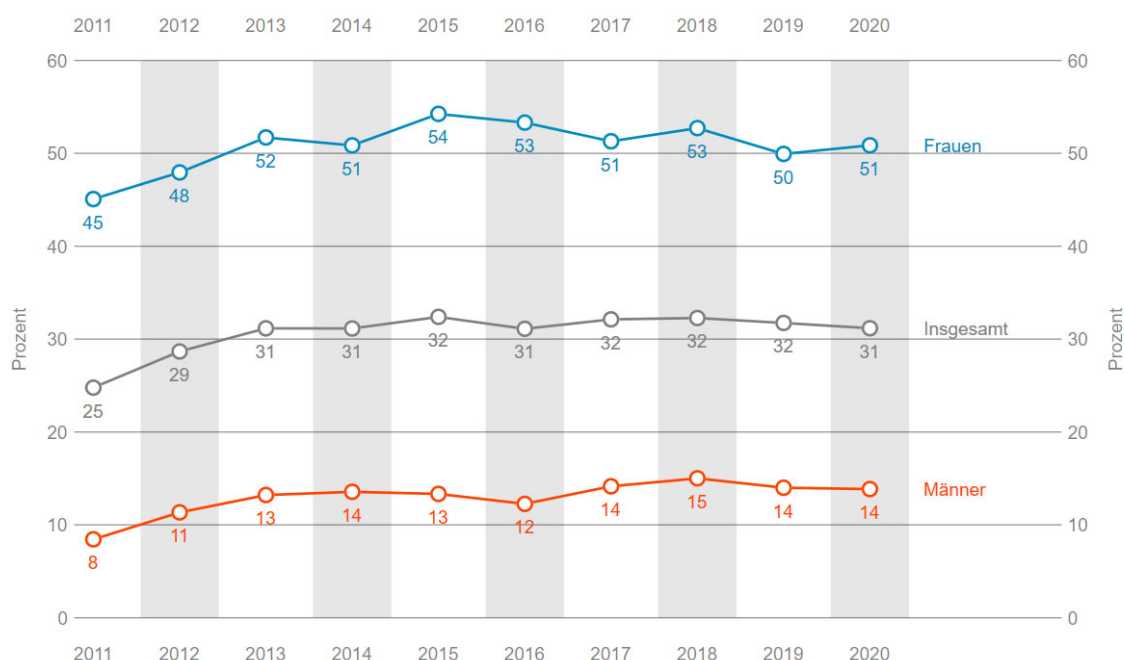


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 bis 2020, IAW-Berechnungen.

2.6 Atypische Beschäftigung

Unter atypischer Beschäftigung versteht man alle Beschäftigungsformen, die von einer unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung abweichen. Eine Form der atypischen Beschäftigung ist die Teilzeitbeschäftigung.¹⁷ Abbildung 2.18 zeigt die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen, bei Männern und in der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg. Dabei wird der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bzw. Männer in Relation zu allen beschäftigten Frauen bzw. Männern gesetzt. Im Jahr 2011 waren 45 % der Frauen in Teilzeit beschäftigt, während die Teilzeitquote insgesamt nur bei 25 % lag, 2020 betrug der Abstand immer noch 20 Prozentpunkte (51 % vs. 31 %). Teilzeitbeschäftigung ist also unter Frauen weiterhin besonders weit verbreitet. Im Vergleich dazu war der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer in der gesamten letzten Dekade deutlich geringer (2020: 14 %).

Abbildung 2.18: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

Weiterhin zeigt Abbildung 2.18, dass die Teilzeitbeschäftigung von 2011 bis 2015 zunahm, seither jedoch nahezu stagniert. Dies gilt für die Männer und für die Gesamtbeschäftigung gleichermaßen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen verringerte sich hingegen leicht um drei Prozentpunkte. Sämtliche Anteile liegen jedoch jeweils um sechs Prozentpunkte höher als in 2011.

Tabelle 2.7 und Abbildung 2.19 stellen die Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen und in der Gesamtbeschäftigung differenziert nach Betriebsgröße und Branchen dar.

¹⁷ Nähere Angaben zum zeitlichen Umfang der Teilzeitbeschäftigung liegen im IAB-Betriebspanel nicht vor.

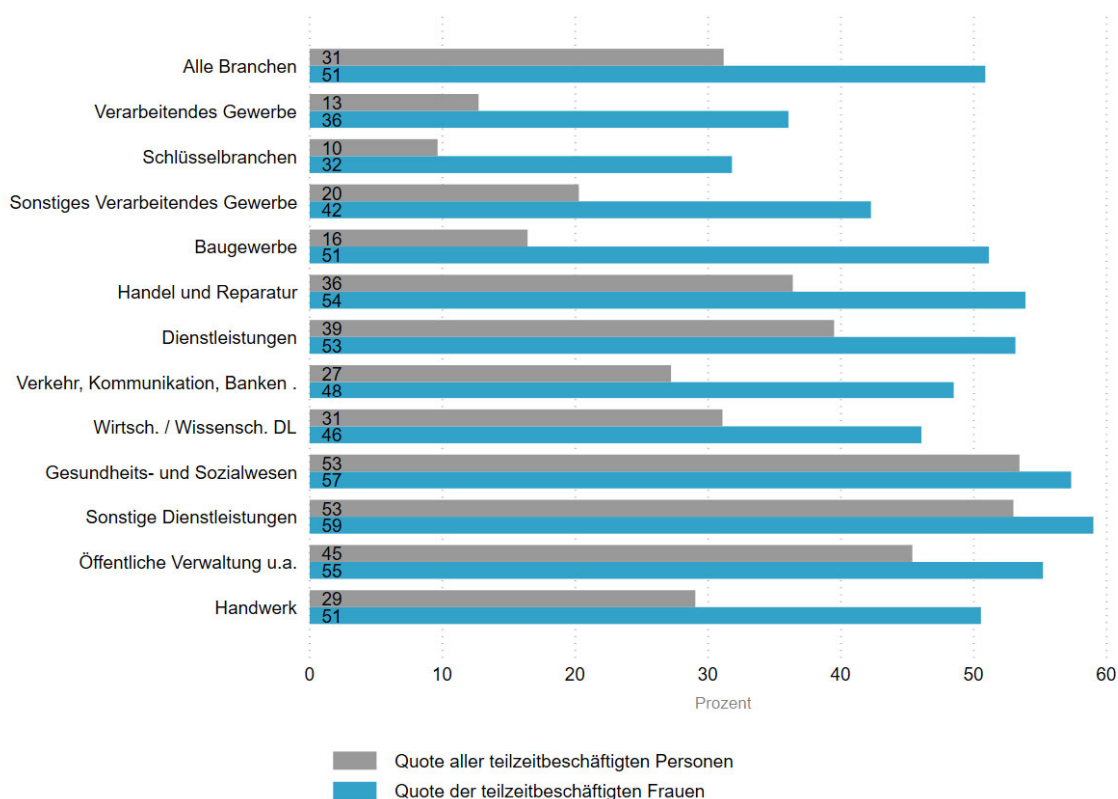
Tabelle 2.7: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Betriebsgröße

	Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Angaben in %)		Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen (Angaben in %)	
	2020	2011	2020	2011
Baden-Württemberg	31	25	51	45
1-19 Beschäftigte	41	34	60	53
20-249 Beschäftigte	32	23	51	43
250 u. mehr Beschäftigte	23	19	43	39

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, 2020, IAW-Berechnungen.

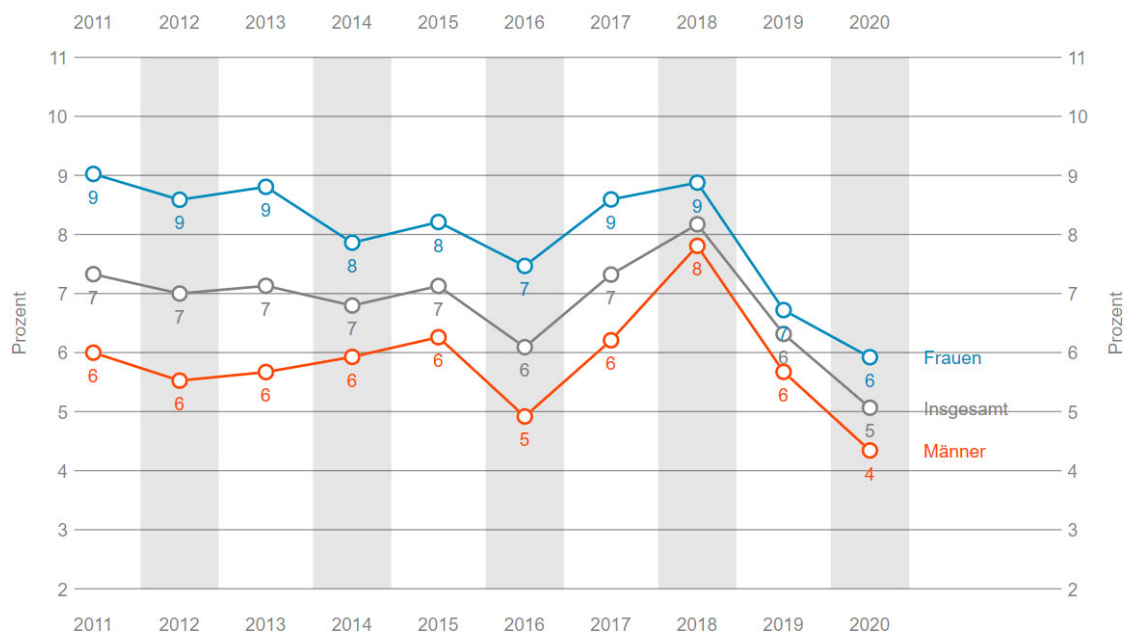
Sämtliche Betriebsgrößenklassen zeichnen sich durch eine überproportionale Teilzeitbeschäftigung von Frauen aus, die sich nach Betriebsgröße kaum unterscheidet. Blickt man auf die Branchen, so liegt der durchschnittliche Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen (51 %) durchgängig (und oft deutlich) höher als der Anteil Teilzeitbeschäftigter insgesamt (31 %). Es sind jedoch nicht nur die Wirtschaftszweige mit einem relativ hohen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung, die auch eine überdurchschnittliche Teilzeitquote von Frauen aufweisen, wie die Sonstigen Dienstleistungen, Handel und Reparatur, die Öffentliche Verwaltung sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Vielmehr liegt in sämtlichen Branchen der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen deutlich höher als jener der Männer.¹⁸

¹⁸ Es sind in der Regel Mütter und Frauen ohne Abschluss oder mit anerkanntem Berufsabschluss, die überdurchschnittlich oft in Teilzeit arbeiten, während Frauen ohne Kinder bzw. Akademikerinnen überdurchschnittlich oft in Vollzeit beschäftigt sind. Während Frauen hauptsächlich aufgrund von Kinderbetreuung und von familiären und persönlichen Verpflichtungen in Teilzeit arbeiten, steht bei Männern die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung im Vordergrund. Vgl. Kümmerling/Schmieja (2021).

Abbildung 2.19: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Wirtschaftszweig

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Als weitere atypische Beschäftigungsform wird nunmehr die befristete Beschäftigung näher betrachtet. Abbildung 2.20 stellt den Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten des jeweiligen Geschlechts im Zeitablauf dar. Danach sind Frauen immer noch häufiger befristet beschäftigt als ihre männlichen Kollegen, wenn auch der Unterschied sich seit 2011 von drei auf rd. zwei Prozentpunkte verringert hat. Zudem lässt sich seit 2018 ein deutlicher Rückgang der befristeten Beschäftigung bei beiden Geschlechtern erkennen. Anzumerken ist aber, dass der Befristungsanteil unter den Männern am aktuellen Rand etwas stärker gesunken ist als jener der Frauen, sodass sich die Schere wieder leicht geöffnet hat.

Abbildung 2.20: Entwicklung der befristeten Beschäftigung nach Geschlecht

Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, differenziert nach Geschlecht.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

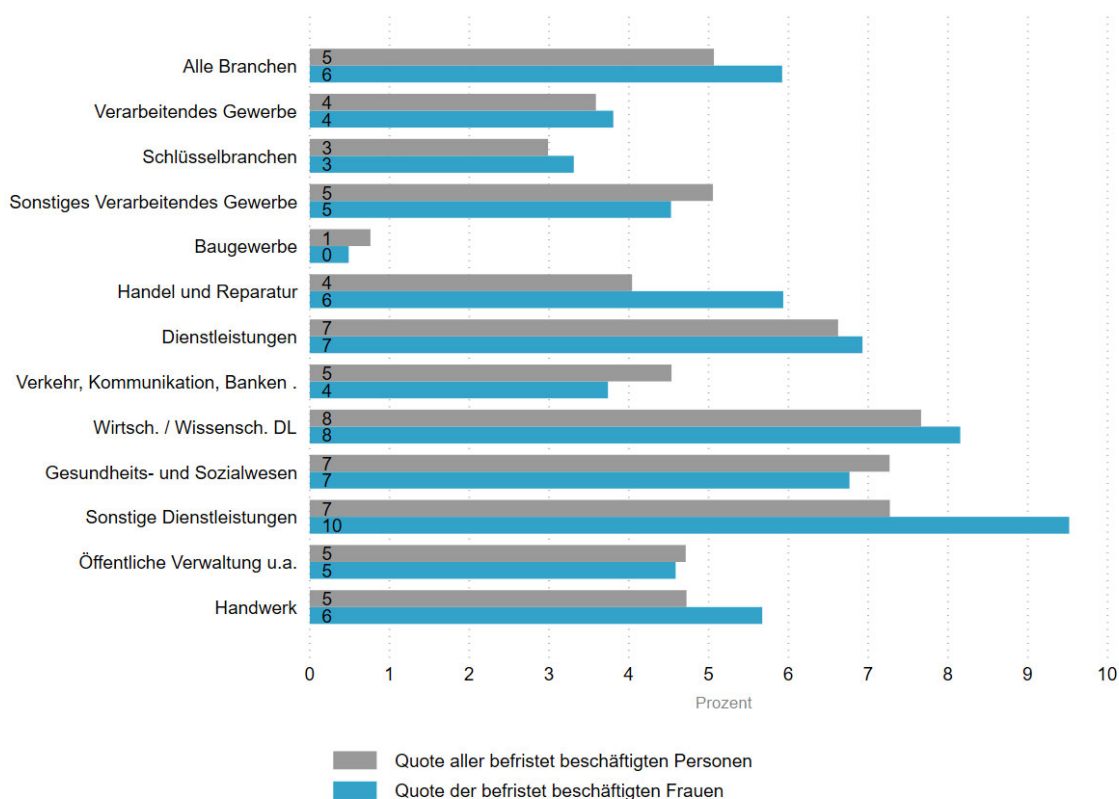
In diesem Zusammenhang interessiert auch, in welchen Betriebsgrößenklassen und Branchen der Frauenanteil bei der befristeten Beschäftigung höher ist.

Tabelle 2.8: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Betriebsgröße

	Anteil befristet Beschäftigter (Angaben in %)		Anteil befristet beschäftigter Frauen (Angaben in %)	
	2020	2011	2020	2011
Baden-Württemberg	5	7	6	9
1-19 Beschäftigte	2	3	3	3
20-249 Beschäftigte	5	9	6	11
250 u. mehr Beschäftigte	8	10	9	13

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, 2020, IAW-Berechnungen.

Tabelle 2.8 zeigt, dass der Anteil von Frauen in sämtlichen Größenklassen höher liegt als der Durchschnitt, sich aber der Abstand im Vergleich zu 2011 in den beiden höheren Betriebsgrößenklassen mit 20 und mehr Beschäftigten reduziert hat.

Abbildung 2.21: Befristet Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftszweig

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Unterschiedliche Balkenlängen bei gleichen Zahlenwerten resultieren aus Rundungen.

Abbildung 2.21 gibt darüber Aufschluss, wie es sich in den einzelnen Wirtschaftszweigen verhält. Es wird deutlich, dass der Anteil befristet beschäftigter Frauen vor allem in den Branchen überdurchschnittlich ist, in denen auch der Anteil der Befristungen insgesamt über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 5 % liegt: in den Sonstigen Dienstleistungen (10 %), in den Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (8 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (7 %).

Abschließend wird als weitere atypische Beschäftigungsform die geringfüge Beschäftigung betrachtet. Tabelle 2.9 zeigt, dass der Frauenanteil in Mini-Jobs seit 2015 insgesamt rückläufig ist, nicht aber in den Betrieben mit 250 Beschäftigten und mehr sowie in den industriellen Schlüsselbranchen, wo ein Anstieg zu verzeichnen ist. Während er im Dienstleistungsbereich trotz rückläufiger Tendenz (-6 Prozentpunkte) weiterhin nahe der 70 %-Marke liegt, hat er sich im Handwerk (-19 Prozentpunkte) und im Produzierenden Gewerbe u.a. (-10 Prozentpunkte) seit 2015 stark verringert.

**Tabelle 2.9 Beschäftigte in Mini-Jobs in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Beschäftigten-
größenklassen und Wirtschaftsbereichen**

	Anteil von Frauen* (in Prozent)		
	2020	2019	2015
Baden-Württemberg	63	65	71
1-19 Beschäftigte	61	63	72
20-249 Beschäftigte	63	67	67
250 u. mehr Beschäftigte	68	67	60
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	55	58	65
Schlüsselbranchen	52	52	49
Dienstleistungen, Verwaltung	69	70	75
Handwerk	58	54	77

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2015, 2019, 2020, IAW-Berechnungen.

* Ohne Tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter:innen.

**Tabelle 2.10: Beschäftigte in Midi-Jobs in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Beschäftigten-
größenklassen und Wirtschaftsbereichen**

	Anteil von Frauen* (in Prozent)		
	2020	2019	2015
Baden-Württemberg	76	74	79
1-19 Beschäftigte	76	77	79
20-249 Beschäftigte	77	72	78
250 u. mehr Beschäftigte	77	74	78
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	67	71	79
Schlüsselbranchen	65	87	74
Dienstleistungen, Verwaltung	81	76	78
Handwerk	75	74	70

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2015, 2019, 2020, IAW-Berechnungen.

* Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter:innen.

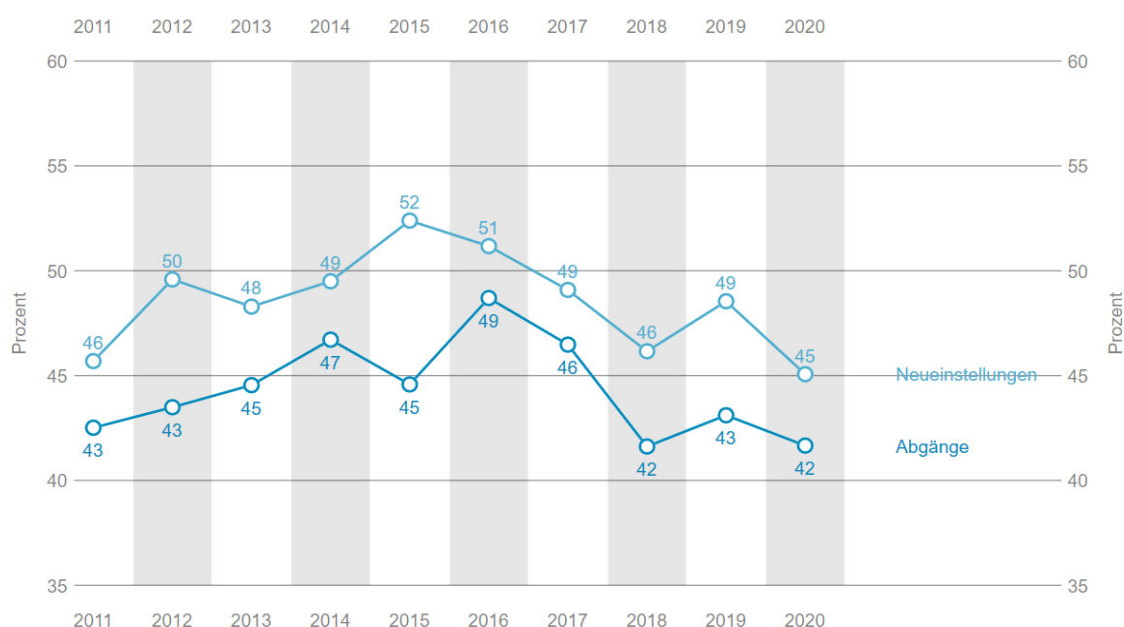
Hinsichtlich des Frauenanteils in den Midi-Jobs (Tabelle 2.10) ist ebenfalls eine leicht rückläufige Tendenz im Vergleich zu 2015 feststellbar, insbesondere im Produzierenden Gewerbe u.a. (-12 Prozentpunkte) und in den industriellen Schlüsselbranchen (-9 Prozentpunkte), aber nicht im Bereich der Dienstleistungen, der Verwaltung (+3 Prozentpunkte) und des Handwerks (+5 Prozentpunkte), wo die Tendenz leicht steigend ist.

3 Beschäftigungsdynamik

Im vorherigen Kapitel wurden verschiedene Aspekte der Beschäftigung von Frauen und Männer in Baden-Württemberg dargestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Dieses Kapitel geht nun näher auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsdynamik ein, es werden also die geschlechtsspezifischen Unterschiede im betrieblichen Einstellungs- und Entlassungsverhalten in Baden-Württemberg in den Blick genommen.

Abbildung 2.2 hat gezeigt, dass in den letzten Jahren vor allem weibliche Beschäftigung in Baden-Württemberg aufgebaut wurde.¹⁹ Diese Entwicklung sollte sich auch in den Zu- und Abgängen widerspiegeln.

Abbildung 3.1: Entwicklung des Frauenanteils an Neueinstellungen und Abgängen



Anteil der Frauen an allen Einstellungen und Abgängen aus Beschäftigung.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

Vergleicht man die Frauenanteile an den Einstellungen und Abgängen im ersten Halbjahr eines Jahres (Abbildung 3.1), so zeigt sich, dass von 2011 bis 2020 der Frauenanteil an den Neueinstellungen immer höher lag als jener an den Abgängen. Dies spricht für einen vergleichsweise dynamischeren Beschäftigungsaufbau der weiblichen als der männlichen Belegschaft. In den Jahren 2015 und 2016 waren Frauen bei den Einstellungen mit 52 % bzw. 51 % sogar überrepräsentiert. Die Frauenanteile bei den Abgängen lagen im Jahr 2015 nur bei 45 % bzw. im Jahr 2016 bei 49 %. Insgesamt zeichnet sich also auch aus dieser Perspektive ein Anstieg des Beschäftigungsanteils von Frauen ab. Allerdings

¹⁹ Die Abbildung 2.2 (Wachstum der Gesamtbeschäftigung und der beschäftigten Frauen, siehe Seite 6) beruht auf der Änderung der Beschäftigung zwischen dem 30.6. eines Jahres und dem 30.6. des Vorjahres. Abbildung 3.1 bezieht sich auf die Einstellungen im 1. Halbjahr eines Jahres. Daher sind die Ergebnisse nicht direkt vergleichbar.

ist am aktuellen Rand ein Rückgang des Frauenanteils bei den Neueinstellungen zu konstatieren, der auf die überdurchschnittliche Pandemie-Betroffenheit von Betrieben mit einem hohen Frauenanteil an der Belegschaft zurückzuführen sein dürfte.²⁰

Neben der Gesamtbetrachtung der Frauenanteile an Zu- und Abgängen stellt sich auch die Frage nach den Unterschieden zwischen Betriebsgrößenklassen und Branchen. Tabelle 3.1 gibt die Anteile nach Betriebsgrößen für die Jahre 2011 und 2020 wieder und Abbildung 3.2 nach Branchen für das Jahr 2020. Zunächst zeigt sich, dass in sämtlichen Betriebsgrößenklassen die Frauenanteile an den Einstellungen oberhalb der Frauenanteile an den Abgängen liegen, ausgenommen die Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten, wo der Frauenanteil an den Einstellungen und Abgängen in 2020 nahezu identisch war. Während die Beschäftigung sich insbesondere in der Größenklasse 20 bis 249 Beschäftigte zugunsten der weiblichen Beschäftigung entwickelte, gab es in der untersten Betriebsgrößenklasse sehr deutliche Schwankungen der Beschäftigungsdynamik zu verzeichnen.²¹

Tabelle 3.1: Einstellungen und Abgänge nach Geschlecht und Betriebsgröße

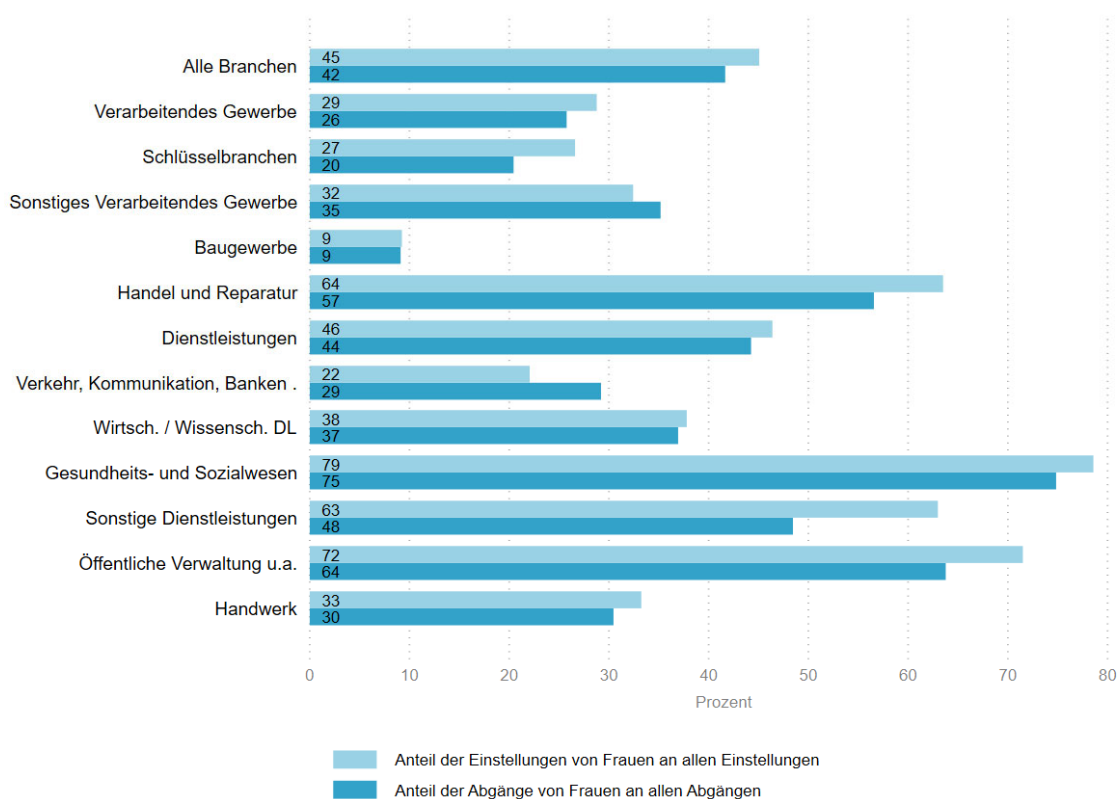
	Anteil der Frauen an den Einstellungen (Angaben in %)		Anteil der Frauen an den Abgängen (Angaben in %)	
	2020	2011	2020	2011
Baden-Württemberg	48	52	44	43
1-19 Beschäftigte	51	70	51	38
20-249 Beschäftigte	50	47	40	40
250 u. mehr Beschäftigte	43	56	42	50

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, 2020, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3.2 lässt auch erkennen, in welche Richtung die geschlechterspezifische Beschäftigungsstruktur in den jeweiligen Wirtschaftszweigen im Jahr 2020 aufgrund der Zu- und Abgänge tendiert. Zu den Branchen, in denen die Beschäftigungsstruktur in Richtung eines höheren Frauenanteils tendiert, zählen auch jene mit geringeren Frauenanteilen an der Belegschaft wie die industriellen Schlüsselbranchen und das Handwerk. Auch in der Öffentlichen Verwaltung u.a., im Handel, in den Sonstigen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen liegen die Frauenanteile an den Einstellungen oberhalb jener an den Abgängen. Allein im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr, Kommunikation, Banken überwiegen die Abgänge die Einstellungen.

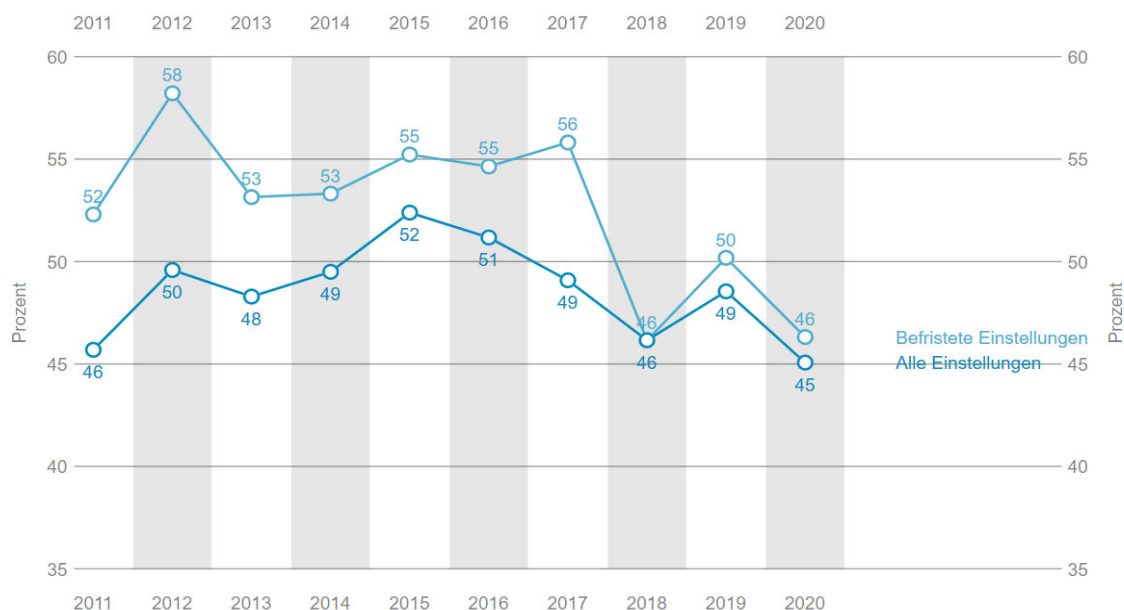
²⁰ Vgl. Kapitel 4.

²¹ Während in den beiden oberen Betriebsgrößenklassen der Frauenanteil bei den Neueinstellungen seit 2011 stets oberhalb des Frauenanteils bei den Abgängen lag, war es 2014 und 2018 in der untersten Betriebsgrößenklasse sogar umgekehrt. Außerdem war dort auch die Schwankungsbreite der Anteilsunterschiede seit 2011 insgesamt deutlich größer.

Abbildung 3.2: Einstellungen und Abgänge nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

In Abschnitt 2.6 wurde unter anderem gezeigt, dass Frauen überproportional befristet beschäftigt sind. Dies sollte die Konsequenz davon sein, dass sie auch eher befristet eingestellt werden. Abbildung 3.3 geht dieser Vermutung nach und vergleicht die Frauenanteile an den Einstellungen mit den Frauenanteilen an den befristeten Einstellungen. Und tatsächlich liegen seit 2011 die erstgenannten stets unterhalb der letztgenannten Raten (Ausnahme: 2018). Frauen sind überrepräsentiert bei den befristeten Einstellungen, sie werden also häufiger befristet eingestellt als Männer. Wie auch bei der Befristung insgesamt kann dies unterschiedliche Ursachen haben. Es kann sein, dass Frauen hauptsächlich in Branchen und Betriebsgrößen arbeiten, in denen befristete Einstellungen die Regel sind oder es kann sich auch um eine spezifische Benachteiligung von Bewerberinnen handeln, deren Einstellung häufiger befristet vorgenommen wird. Am aktuellen Rand ist jedoch nach einem Zwischenhoch in 2019 erneut ein Rückgang der Frauenanteile zu konstatieren, der vermutlich auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen ist.

Abbildung 3.3: Entwicklung des Frauenanteils an allen und befristeten Einstellungen

Anteil der Frauen an allen Einstellungen und an allen befristeten Einstellungen.

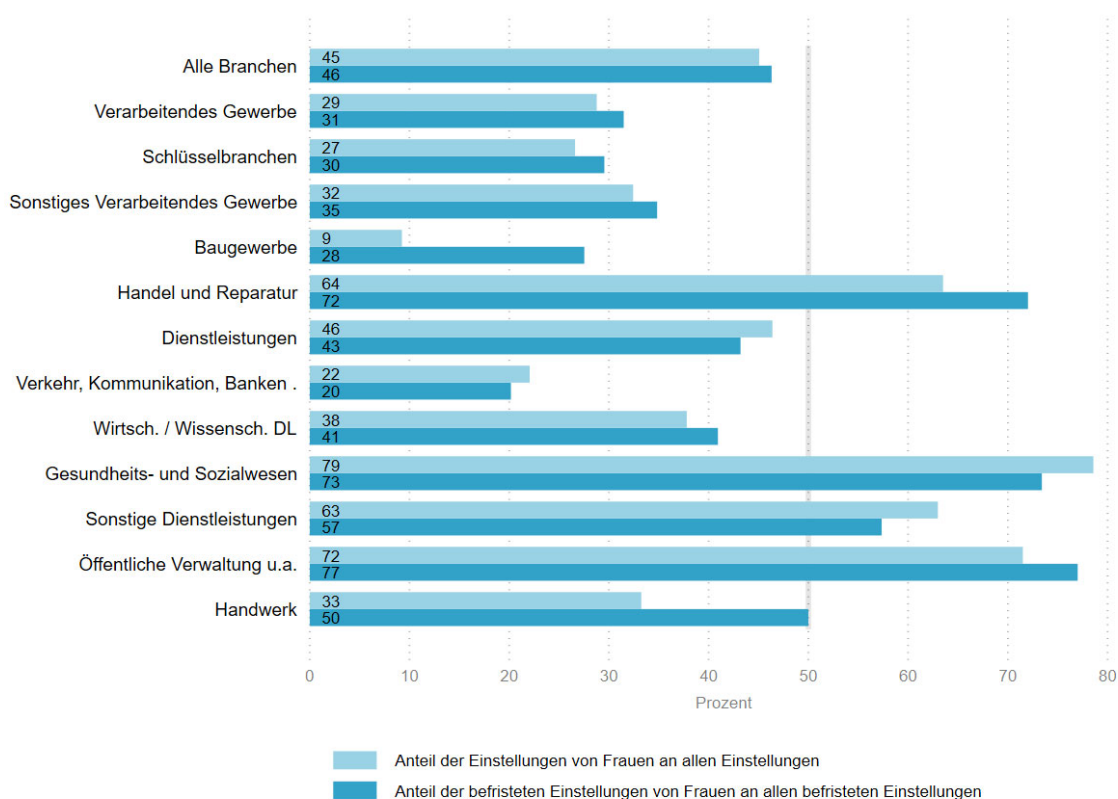
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

Die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen in Tabelle 3.2 zeigt, dass der Anteil der Frauen mit befristeten Einstellungen den Frauenanteil an den Einstellungen zwar meist übersteigt (Ausnahme: Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten im Jahr 2020), die Abstände im Vergleich zu 2011 haben sich jedoch durchgängig deutlich verringert.

Tabelle 3.2: Frauenanteil an Einstellungen und befristete Einstellungen nach Betriebsgröße

	Anteil der Frauen an den Einstellungen (Angaben in %)		Anteil der Frauen an den befristeten Einstellungen (Angaben in %)	
	2020	2011	2020	2011
Baden-Württemberg	46	46	48	52
1-19 Beschäftigte	45	51	51	70
20-249 Beschäftigte	47	43	50	47
250 u. mehr Beschäftigte	44	47	43	56

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

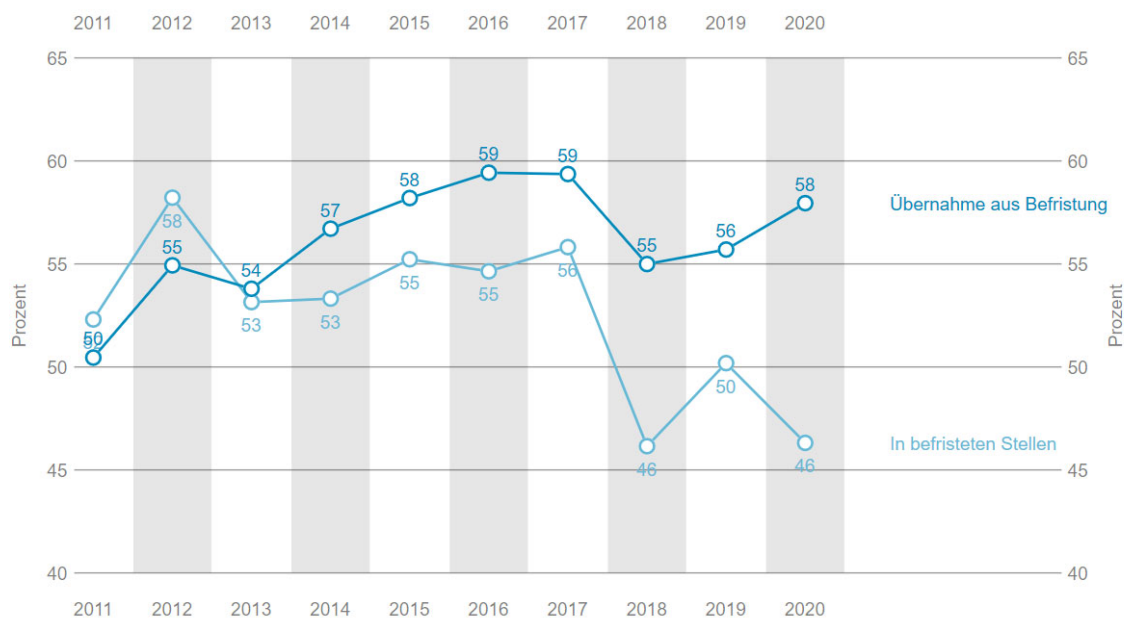
Abbildung 3.4: Frauenanteil an allen und befristeten Einstellungen nach Wirtschaftszweigen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3.4 verdeutlicht, dass in den meisten Wirtschaftszweigen der Anteil der befristeten Einstellungen von Frauen an allen befristeten Einstellungen höher ist als der Anteil der Einstellungen von Frauen an allen Einstellungen, am deutlichsten im Handwerk, im Handel sowie im Baugewerbe. Nur im Gesundheits- und Sozialwesen, in den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Verkehr u.a. verhält es sich umgekehrt.

Befristet Beschäftigte können auch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wenn Frauen überproportional befristet beschäftigt und eingestellt werden, so sollten sie auch überproportional übernommen werden. Und dies ist der Fall: Abbildung 3.5 zeigt, dass seit 2013 der Frauenanteil an den Übernahmen stets oberhalb des Frauenanteils in befristeten Beschäftigungsverhältnissen lag. Zwar werden Frauen häufiger befristet beschäftigt, aber sie werden auch häufiger aus dieser befristeten Beschäftigung heraus übernommen. Diese Überrepräsentanz könnte einerseits für eine Bevorzugung der Frauen bei Übernahmen in den letzten Jahren sprechen. Es könnte aber auch sein, dass sie solchen befristeten Tätigkeiten nachgehen, in denen aufgrund hoher Nachfrage oder überdurchschnittlicher Qualifikation und Leistung eine Übernahme wahrscheinlicher ist.

Abbildung 3.5: Entwicklung des Frauenanteils an Befristungen und Übernahmen aus Befristung



Anteil der Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen gegenüber dem relativen Anteil der Frauen an allen Personen, die aus einer befristeten Beschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011-2020, IAW-Berechnungen.

4 Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Folgen der Corona-Krise für die Betriebe waren auch in der Erhebung des IAB-Betriebspanels im dritten Quartal 2020 ein wichtiges Thema. Nachfolgend wird die wirtschaftliche Betroffenheit der baden-württembergischen Betriebe durch die Corona-Pandemie aus geschlechterspezifischer Perspektive näher betrachtet.²²

Vorab ist festzustellen, dass nur ein Drittel aller Betriebe im Land zum Zeitpunkt der Befragung angegeben hat, von den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie nicht wirtschaftlich negativ betroffen (gewesen) zu sein.²³ Von den 67 % betroffenen Betrieben waren 13 % nur leicht, 26 % mittel und 28 % stark wirtschaftlich negativ betroffen. Wie Tabelle 4.1 zeigt, waren Betriebe mit einem hohen Frauenanteil an der Belegschaft stärker betroffen als Betriebe mit einem hohen Männeranteil.

Tabelle 4.1: Grad der Betroffenheit von Betrieben durch die Corona-Pandemie 2020

Anteile in Prozent

Grad der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit durch Corona	nicht	leicht	mittel	stark
Alle Betriebe	33	13	26	28
Betriebe mit hohem Frauenanteil an der Belegschaft (>70 %)	24	12	28	27
Betriebe mit hohem Männeranteil an der Belegschaft (>70 %)	38	18	26	23

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Zudem waren Betriebe mit einem hohen Frauenanteil zum einen häufiger (32 %) von einer (teil- oder zeitweisen) Schließung betroffen als Betriebe mit einem hohen Männeranteil (23 %); zum anderen waren sie auch etwas häufiger in ihrer Existenz bedroht (18 % vs. 14 %).

Hinsichtlich der Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsleistungen seitens des Bundes, der Länder oder der Kommunen unterscheiden sich die Betriebe aber kaum: Etwa jeweils die Hälfte der Betriebe mit hohem Frauenanteil (51 %) bzw. hohem Männeranteil an der Belegschaft (53 %) nahmen derartige Leistungen an.

Tabelle 4.2 verdeutlicht, dass Frauen überdurchschnittlich häufig in Betrieben beschäftigt sind, die zu jenen Wirtschaftszweigen gehören, die von den Auswirkungen der Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen waren. Hierzu zählen insbesondere die Sonstigen Dienstleistungen (inkl. Gastgewerbe) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Tabelle 4.2 zeigt darüber hinaus, dass die besonders häufig von der Corona-Krise negativ betroffenen Wirtschaftszweige auch überdurchschnittlich häufig von Frauen geführt werden. Es gibt aber auch überdurchschnittlich wirtschaftlich negativ betroffene Branchen wie die industriellen Schlüsselbranchen, die nur geringe Frauenanteile an der Belegschaft sowie auf der obersten Führungsebene aufweisen.

²² Einen auf Deutschland bezogenen Überblick zur Situation von Frauen in Führungspositionen sowie auf die Wirkungen der Corona-Maßnahmen auf deren Chancen und Risiken geben Gulden/Thomsen (2021). Zur Betroffenheit von Frauen durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie vgl. Hammerschmid/Schmieder/Wrohlich (2020).

²³ Die Frage lautete: *Hatte bzw. hat sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle ausgewirkt?*

Tabelle 4.2: Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie und Frauenanteile an der Belegschaft sowie auf der 1. Führungsebene – nach Wirtschaftszweigen, 2020

Anteile in Prozent

	Negativ betroffen von der Corona-Pandemie	Frauenanteil an der Belegschaft	Frauenanteil auf der 1. Führungsebene
Industrielle Schlüsselbranchen	76	25	6
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	64	45	19
Baugewerbe	48	21	10
Handel und Reparatur	68	48	33
Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe	66	32	15
Wirtschaftliche und Wissenschaftliche Dienstleistungen	62	49	28
Gesundheits- und Sozialwesen	76	80	57
Sonstige Dienstleistungen	92	57	40
Organisationen o.E., Öffentliche Verwaltung	62	73	53
Alle Wirtschaftszweige	67	48	30
darunter Handwerk	55	35	19

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Auch Tabelle 4.3 zeigt, dass Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil an der Belegschaft von der Corona-Pandemie stärker negativ wirtschaftlich betroffen waren als Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil. Zudem wird deutlich, dass in den betroffenen Betrieben die Anteile von Frauen in einfachen Tätigkeiten höher waren als in den nicht-betroffenen Betrieben, die Anteile von Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten hingegen geringer. Auch die Anteile von Frauen in Teilzeit, in Mini-Jobs sowie in befristeter Beschäftigung waren in den stark von Corona betroffenen Betrieben höher als in den nicht-betroffenen Betrieben. Und schließlich zeigt sich auch, dass Betriebe, die von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen waren, höhere Frauenanteile auf beiden Führungsebenen aufweisen als nicht-betroffene Betriebe.

Tabelle 4.3: Frauenanteile in baden-württembergischen Betrieben nach Grad der Betroffenheit durch die Corona-Pandemie, 2020

Anteile in Prozent

Grad der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit durch Corona	nicht betroffen	leicht betroffen	mittel betroffen	stark betroffen
Anteil von Frauen in der Belegschaft	43	43	48	46
Anteil von Frauen in einfachen Tätigkeiten	19	30	25	37
Anteil von Frauen in qualifizierten Tätigkeiten	57	50	61	48
Anteil von Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten	17	14	8	7
Frauen in Teilzeitbeschäftigung	52	48	49	54
Frauen in Mini-Jobs	12	12	13	22
Frauen in Midi-Jobs	5	4	4	5
Frauen in befristeter Beschäftigung	4	6	6	7
Frauen auf Führungsebene 1+2	28	31	43	38
Frauen auf zweiter Führungsebene	35	37	50	40
Frauen auf erster Führungsebene	23	28	31	35

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Unterscheidet man zwischen Betrieben, die keine Frau auf oberster Führungsebene aufweisen, und Betrieben, in denen es mindestens eine Frau auf der ersten Führungsebene gibt, so stellt man fest, dass Letztere deutlich stärker wirtschaftlich negativ betroffen waren als Erstere (Tabelle 4.4). Diese Feststellung gilt sowohl für Baden-Württemberg als auch für Deutschland insgesamt.

Tabelle 4.4: Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie nach Frauenpräsenz auf der 1. Führungsebene, 2020

Anteile in Prozent

	Keine Frau auf oberster Führungsebene		Mindestens eine Frau auf oberster Führungsebene	
	B-W	D	B-W	D
Keine negativen wirtschaftlichen Auswirkungen	36	38	27	30
Negative Auswirkungen, aber nicht existenzbedrohend	55	52	61	58
Existenzbedrohende Auswirkungen	9	10	12	11

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.
Angaben für Deutschland: Kohaut/Möller (2022).

Abschließend richtet sich der Blick auf die personalpolitischen Reaktionen baden-württembergischer Betriebe infolge der Corona-Pandemie. Tabelle 4.5 lässt erkennen, dass alle Betriebe mit Abstand auf das Instrumentarium zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (inklusive Anordnung von Kurzarbeit) setzen, um die Corona-bedingten wirtschaftlichen Probleme zu bewältigen. Bei den Betrieben mit einem hohen Anteil von Frauen in der Belegschaft (Frauenanteil > 70 %) ist diese Schwerpunktsetzung noch etwas stärker ausgeprägt. Bei den Betrieben mit einem hohen Männeranteil (Männeranteil > 70 %)

fällt auf, dass diese etwas häufiger betriebsbedingte Kündigungen aussprachen und befristete Beschäftigungs- und Leiharbeitsverhältnisse beendeten als die anderen Betriebe.

Tabelle 4.5: Personalpolitische Maßnahmen der Betriebe als Reaktion auf die Corona-Pandemie, 2020

Angaben in Prozent

	Hoher Frauenanteil an der Belegschaft	Hoher Männeranteil an der Belegschaft	Betriebe insgesamt
Abbau von Überstunden, Einsatz von Arbeitszeitkonten	56	40	45
Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub	34	32	32
(Zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)	34	24	26
Anordnung von Kurzarbeit	45	37	40
Abbau von Leiharbeitskräften	2	9	5
Abbau befristeter Beschäftigung	5	7	5
Eingeschränkte Übernahme von Auszubildenden	0	3	2
Nichtbesetzen freier Stellen	14	14	14
Zurückstellung einer geplanten Personalaufstockung	18	20	18
Betriebsbedingte Kündigungen	3	10	7
Verzicht auf geplante Besetzung von Ausbildungsstellen	7	5	5
Sonstige Maßnahmen zur Reduzierung des Arbeitsvolumens	6	7	7

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

5 Zusammenfassung

Ziel dieser deskriptiv-statistischen Untersuchung war es, das Ausmaß, die Dynamik und die Struktur der Beschäftigung in baden-württembergischen Betrieben in geschlechtsspezifischer Perspektive anhand der Daten des IAB-Betriebspanels näher zu betrachten und deren Entwicklung abzubilden. Zudem wurde der Fokus auch auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern gerichtet. Die Ergebnisse des Berichts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Frauen sind hinsichtlich Erwerbsbeteiligung weiterhin unterrepräsentiert – auch wenn sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung erhöht hat. Waren 2011 noch rd. 44 % der baden-württembergischen Beschäftigten Frauen, so erhöhte sich ihr Anteil bis 2019 auf gut 47 % und übertraf damit leicht den bundesdeutschen Durchschnitt. Im Jahr 2020 fiel der Frauenanteil im Land vornehmlich aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf rd. 45 % ab, auf Deutschland bezogen verharrte er jedoch bei rd. 46 %. Die Beschäftigung von Frauen hat sich im letzten Jahrzehnt in Baden-Württemberg dennoch etwas dynamischer entwickelt als die Gesamtbeschäftigung.

Von 2011 bis 2020 lag der Frauenanteil an den Neueinstellungen immer höher als deren Anteil an den Abgängen. Somit zeichnet sich auch aus dynamischer Perspektive ein Anstieg der Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg ab. Zu den Branchen, in denen die Beschäftigungsstruktur in Richtung eines höheren Frauenanteils tendiert, zählen auch solche mit geringen Frauenanteilen in der Belegschaft wie die industriellen Schlüsselbranchen und das Handwerk.

Der Frauenanteil an der Belegschaft ist in kleinen und mittleren Betrieben überdurchschnittlich hoch. Der Anteil der beschäftigten Frauen liegt in Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten bei rd. 48 %, in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten bei rd. 42 %. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen etwas häufiger in kleineren Betrieben, Männer dagegen häufiger in größeren Betrieben beschäftigt sind.

Die traditionelle Aufteilung der Geschlechter zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor hat sich seit 2011 nicht verändert. Männer sind im industriellen Bereich weiterhin besonders stark vertreten und Frauen im Dienstleistungsbereich. Zudem zeigt sich, dass die Anzahl der im tertiären Sektor beschäftigten Frauen (trotz einer Verlangsamung am aktuellen Rand) dynamischer wächst als im industriellen Bereich. Ein wichtiger Grund hierfür dürfte sein, dass sich die Präferenzen der beiden Geschlechter bei der Berufswahl weiterhin deutlich unterscheiden. Mit der frauen- und männertypischen Berufswahl sind weiterhin auch Unterschiede hinsichtlich Verdienst und Karriereverläufen verknüpft.

Eine Angleichung der Qualifikationsstruktur zwischen den Geschlechtern auf betrieblicher Ebene deutet sich zwar an, ist aber noch nicht erkennbar. Obwohl inzwischen mehr junge Frauen als Männer ein Hochschulstudium absolvieren, übten 2020 nur 11 % der beschäftigten Frauen eine Tätigkeit aus, die einen Hochschulabschluss erfordert, aber 15 % der Männer. Im Hochqualifikationsbereich lag der Anteil von Frauen seit 2011 stets unterhalb jenes der Männer. Hingegen war der Frauenanteil mit einer Tätigkeit, die eine Berufsausbildung erfordert, sowie unter den an- und ungelernt Tätigen stets höher. Positiv zu vermerken ist, dass die Anzahl von Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten seit 2017 stark ansteigt und trotz eines Rückgangs am aktuellen Rand die Wachstumsrate immer noch deutlich über jener der Männer liegt.

Frauen sind 2020 auf den Führungsebenen baden-württembergischer Betriebe zwar stärker vertreten als 2012, aber weiterhin unterrepräsentiert – insbesondere auf der ersten Führungsebene.

In 2020 waren 45 % aller Beschäftigten im Land Frauen, aber nur 29 % der Führungspositionen auf der ersten Ebene und 41 % auf der zweiten Ebene waren mit Frauen besetzt. Im Jahr 2012 waren 25 % der Führungspositionen auf der ersten und 33 % auf der zweiten Ebene mit Frauen besetzt, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung lag damals ebenfalls bei 45 %. Positiv hervorzuheben gilt es allerdings, dass auf der ersten betrieblichen Führungsebene seit 2018 ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils um rd. drei Prozentpunkte zu verzeichnen ist.

In den privatwirtschaftlichen Betrieben machten die Frauenanteile im Jahr 2020 im Land auf der obersten Führungsebene 27 % und auf der zweiten Führungsebene 39 % aus und entsprachen damit in etwa dem westdeutschen Durchschnitt.

Auf der obersten Führungsebene sind Frauen in allen Betriebsgrößenklassen und Branchen unterrepräsentiert. Zum einen zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße die Repräsentanz von Frauen abnimmt. Zum anderen wird deutlich, dass in den Sonstigen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel und im Öffentlichen Dienst die Repräsentanz von Frauen auf der ersten Führungsetage höher ist als im Durchschnitt. Branchen mit einer besonders männlich ausgeprägten Belegschaft weisen hingegen deutlich niedrigere Frauenanteile auf der ersten Führungsebene auf.

Auf der zweiten betrieblichen Führungsebene sind Frauen deutlich stärker vertreten als auf der obersten Führungsetage. In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und mit Ausnahme einiger Wirtschaftszweige aus dem Dienstleistungsbereich, die einen sehr hohen Frauenanteil in der Belegschaft aufweisen, sind Frauen aber auch hier insgesamt leicht unterrepräsentiert.

Seit 2012 sind die Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene in sämtlichen Betriebskategorien gestiegen, auf der ersten Führungsebene jedoch nur in Betrieben mit einer ausgeglichenen oder frauendominierten Belegschaft.

Ein leicht positiver Einfluss industrieller Beziehungen (Tarifgebundenheit, Tariforientierung, Betriebsrat, Arbeitnehmervertretung) auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zeichnet sich nur auf der zweiten Führungsebene ab, nicht aber auf der ersten Führungsebene.

In Betrieben mit weiblichen Führungskräften ist nicht nur das Qualifikationsniveau in der Belegschaft höher, sondern sind auch Frauen sowohl in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung als auch in der Belegschaft stärker vertreten. Hier deutet sich mithin ein positiver Zusammenhang an.

Seit 2011 ist der Frauenanteil in der dualen beruflichen Ausbildung deutlich zurückgegangen. Die Übernahmequoten von Frauen nach erfolgreich absolvierter Ausbildung haben sich jedoch erhöht. Im Jahr 2011 lag der Anteil weiblicher Auszubildender bei 50 %, 2020 waren es nur noch 42 %. Die Übernahmequote von Frauen, die seit 2011 meist deutlich unterhalb jener der Männer lag, näherte sich dieser seit 2017 stark an.

Teilzeitbeschäftigung ist unter Frauen weiterhin besonders stark verbreitet, aber sie nimmt seit 2015 leicht ab. In Branchen mit einem hohen Frauenanteil ist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen

besonders groß. Im Jahr 2020 waren 51 % der Frauen in Teilzeit beschäftigt, während die Teilzeitquote der Männer nur 14 % ausmachte; insgesamt lag die Teilzeitquote bei 31 %. Der Abstand zwischen den Geschlechteranteilen der Teilzeitbeschäftigten ist in allen Betriebsgrößenklassen in etwa gleich stark ausgeprägt. Zu den Wirtschaftszweigen mit einer überdurchschnittlichen Teilzeitquote von Frauen zählen die Sonstigen Dienstleistungen, Handel und Reparatur, die Öffentliche Verwaltung sowie das Gesundheits- und Sozialwesen.

Frauen sind auch deutlich häufiger befristet beschäftigt als Männer. Im Jahr 2020 waren 6 % der Frauen befristet beschäftigt, während der Anteil der Männer nur bei 4 % lag. Dabei weisen alle Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten und die Sonstigen Dienstleistungen, die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen diesbezüglich eine Überrepräsentanz von Frauen auf. Bei den befristeten Einstellungen sind Frauen zwar überrepräsentiert, aber sie werden auch häufiger aus befristeter Beschäftigung heraus übernommen.

Der Frauenteil in Mini-Jobs ist seit 2015 rückläufig, aber in den Betrieben mit 250 Beschäftigten und mehr sowie im Dienstleistungsbereich liegt er weiterhin nahe der 70 %-Marke. Im Handwerk hat er sich seit 2015 am deutlichsten verringert. **Der Frauenanteil in Midi-Jobs ist ebenfalls leicht rückläufig,** aber nicht im Dienstleistungsbereich, in der öffentlichen Verwaltung und im Handwerk, wo er leicht ansteigt.

Betriebe mit einem hohen Frauenanteil an der Belegschaft waren im Jahr 2020 stärker von den Auswirkungen der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen als Betriebe mit einem hohen Männeranteil. Zudem waren sie auch häufiger von einer (teil- oder zeitweisen) Schließung betroffen und sogar in ihrer Existenz bedroht. Hinsichtlich der Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsleistungen seitens des Bundes, der Länder oder der Kommunen unterscheiden sich die Betriebe aber kaum.

In von der Pandemie betroffenen Betrieben waren die Anteile von Frauen in einfachen Tätigkeiten höher, in hochqualifizierten Tätigkeiten hingegen niedriger als in nicht-betroffenen Betrieben. Auch waren Frauen dort häufiger in Teilzeit, in Mini-Jobs sowie in befristeter Beschäftigung beschäftigt als in nicht-betroffenen Betrieben.

Von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffene Betriebe weisen höhere Frauenanteile auf beiden Führungsebenen auf als nicht-betroffene Betriebe. Betriebe, in denen es mindestens eine Frau auf der ersten Führungsebene gibt, waren deutlich stärker wirtschaftlich negativ betroffen als Betriebe, ohne Frauen auf oberster Führungsebene. Diese Befunde gelten für Baden-Württemberg und für Deutschland gleichermaßen.

6 Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse dieses Berichts bestätigen weitgehend die aus der empirischen Forschung bereits bekannten Unterschiede zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und den Diskrepanzen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland.

Mit der gestiegenen weiblichen Beschäftigungsquote geht weiterhin ein überproportionaler Frauenanteil in Teilzeitbeschäftigung und in weiteren atypischen Beschäftigungsformen einher, was per Saldo auch zu einem um rd. 30 % geringeren jährlichen Erwerbseinkommen von Frauen führt. Der steigende Trend bei der Beschäftigung von Frauen ist vor allem auf die Bildungsexpansion der beiden letzten Dekaden zurückzuführen, die mit höheren Löhnen und verringerten Kinderzahlen einherging. Aber auch politische Reformen, wie der Ausbau des Angebots zur Kinderbetreuung, das Elterngeld und die Erhöhung der Regelaltersgrenze bei gleichzeitiger Senkung der Anreize zur Frühverrentung spielten dabei eine wichtige Rolle. Um das Arbeitsangebot von Frauen weiter zu erhöhen, bietet sich zum einen an, die Abgabenbelastung von zusätzlichem Lohneinkommen bei Frauen (insbesondere Müttern) zu reduzieren, damit sich für sie Mehrarbeit eher lohnt und sie der sogenannten „Teilzeitfalle“ entkommen.²⁴ Zum anderen ließen sich Vollzeitbeschäftigung und vollzeitnahe Erwerbstätigkeit mit der Care-Arbeit in der Familie, die weiterhin vornehmlich durch Frauen geleistet wird, durch den systematischen Ausbau ganztägiger Kinderbetreuungsangebote deutlich besser vereinbaren.

Obwohl inzwischen mehr Frauen als Männer Hochschulzugangsberechtigungen und Hochschulabschlüsse aufweisen, spiegelt sich dieser Qualifikationsvorsprung in der Beschäftigungsstruktur und in den Betriebshierarchien noch kaum wider. Auch der seit Jahren relativ hohe Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene führte bislang nicht dazu, dass Frauen auch häufiger in Spitzenpositionen kommen. Offenbar reicht es nicht, genug Erfahrung auf der zweiten Führungsebene gesammelt haben, um dann in die oberste Führungsetage aufzusteigen. Dafür gibt es vielfältige Gründe. So kommen gesellschaftlichen Rollenmodellen und geschlechterstereotypen Zuweisungen sowie kulturellen Normen hinsichtlich Gleichberechtigung eine zentrale Bedeutung zu. Zudem sind es die schon häufig nachgewiesenen Glass Ceiling- und Sticky Floor-Effekte (gläserne Decke, klebriger Boden), die es Frauen erschweren, in Führungspositionen oder zumindest in besser bezahlte Jobs aufzusteigen. Hierzu gehören strukturelle Barrieren wie nicht standardisierte und wenig transparente Auswahlverfahren bei der Stellenbesetzung oder der fehlende Zugang zu karriererelevanten Netzwerken. Zu den Hindernissen zählen aber auch die gängigen Arbeitszeitmodelle und Erwartungen, die für Personen in Führungspositionen gelten, wie z.B. Präsenzkultur und Erreichbarkeit rund um die Uhr. Mutterschaft, Teilzeitarbeit und Unterbrechungsphasen sind in der Regel ebenfalls für eine berufliche Karriere hinderlich. Des Weiteren fehlt es auch an einer hinreichenden Sichtbarkeit von erfolgreichen Frauen in Führungspositionen, die eine entsprechende Vorbildfunktion und Signalwirkung für jüngere Frauen entfalten könnten. Und schließlich gibt es Verhaltensunterschiede, die auf geschlechterspezifischen Präferenzen und psychologischen Faktoren basieren. Demnach streben Frauen seltener Führungspositionen an und haben häufig andere Prioritäten und Erwartungen hinsichtlich Beruf und Karriere als Männer.²⁵

²⁴ Vgl. hierzu ausführlich Meier/Endl-Geyer (2019).

²⁵ Vgl. hierzu ausführlich Gulden/Thomsen (2021) und Kohaut/Möller (2022).

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich nachdrücklich, die bisherigen Maßnahmen zur weiblichen Nachwuchsförderung in den Betrieben zu intensivieren und vor allem zielgenauer zu gestalten. Dazu zählen insbesondere Mentoring-Programme, Frauenförderpläne und spezielle Weiterbildungsmaßnahmen,²⁶ Förderinstrumente, die noch vor wenigen Jahren außerhalb der öffentlichen Verwaltung und von Großunternehmen nur selten zur Anwendung kamen.²⁷ Vor allem Fördermaßnahmen, die Frauen gezielt auf Führungsaufgaben vorbereiten oder in Führungspositionen unterstützen, wären besonders geeignet, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen. Auch Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils, wie sie beispielsweise für bestimmte börsennotierte Großunternehmen seit 2016 per Gesetz (FüPoG I und II) gefordert werden, zählen dazu.²⁸ Gezielte Fördermaßnahmen kamen allerdings laut IAB-Betriebspanel in 2016 deutschlandweit nur in rd. 5 % aller Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten zur Anwendung. In Baden-Württemberg könnte daher zur stärkeren Verbreitung zielgenauer Maßnahmen zur weiblichen Nachwuchsförderung das seit 1994 bestehende Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ einen wichtigen Beitrag leisten.

Im Hinblick auf die Förderung von Karrieren außerhalb sogenannter „frauentypischer“ Berufe und Branchen empfiehlt es sich bereits in der Phase der beruflichen Orientierung sowie im Rahmen der Berufsberatung weiterhin einen starken Akzent darauf zu legen, mehr Frauen und weibliche Jugendliche beispielsweise für MINT-Berufe zu gewinnen. Dazu sollte die seit 2011 bestehende Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ künftig vor allem auch KMU als Unterstützer gewinnen.

Dieser Bericht hat zwar gezeigt, dass die Corona-Pandemie kurzfristig die bestehenden Unterschiede in den Erwerbsverläufen und beruflichen Karrieren zwischen den Geschlechtern eher verstärkt hat. Allerdings haben sich seit deren Beginn durch die intensivere Nutzung von Home-Office auch die Arbeitsprozesse in Richtung einer stärkeren Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit verändert. Dabei haben viele Arbeitgeber realisiert, dass dies nicht wie vorab vielfach befürchtet, zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führt. Diese Erfahrung könnte daher mittelfristig dazu führen, dass Unternehmen nunmehr eher bereit sind, die betrieblichen Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sich Erwerbsarbeit und familiäre Care-Arbeit (auch für Personen in Führungspositionen) besser vereinbaren lassen. Das dürfte sich sowohl auf den Umfang der Erwerbsbeteiligung als auch auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen positiv auswirken.

²⁶ Für die Zielgruppe „Männer in Führungsposition“ sind entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen ebenfalls bedeutsam, um dadurch auf eine inklusivere Unternehmenskultur hinzuwirken. Schließlich haben verschiedene empirische Studien in den letzten Jahren u.a. gezeigt, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen auf oberster Ebene die Performance von Unternehmen steigern kann.

²⁷ Vgl. Klempt/Klee (2017).

²⁸ Vgl. dazu ausführlich Sondergeld/Wrohlich (2021).

7 Literaturverzeichnis

- Bundesgesetzblatt (2021): Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Teil I, Nr. 51, 11. August 2021, Bonn.
- BWIHK (2021): IHK-Fachkräftemonitor für Baden-Württemberg, <https://www.fachkraeftemonitoring-bw.de/>.
- Göbel, Isabell; Klee, Günther (2021a): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2020. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 2/2021.
- Göbel, Isabell; Klee, Günther (2021b): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2020. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzbericht 3/2021.
- Gulden, Vivien-Sophie; Thomsen, Stephan L. (2021): Frauen in Führungspositionen: Chancen und Risiken durch die COVID-19-Pandemie. Wirtschaftsdienst 4, S. 305–310.
- Hammerschmid, Anna; Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. DIW aktuell 42, 15. Mai 2020.
- Klempt, Charlotte; Klee, Günther (2017): Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg. Eine geschlechterspezifische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 – 2016), IAW-Kurzbericht 4/2017.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2022): Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt – Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen, IAB-Kurzbericht 1/2022.
- Kümmerling, Angelika; Schmieja, Vanessa (2021): Teilzeitbeschäftigung. Dossier Arbeitsmarktpolitik. Bundeszentrale für politische Bildung.
- Meier, Volker; Endl-Geyer, Victoria (2019): Anreize für die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit. Ifo-Studie im Auftrag der IHK für München und Oberbayern.
- Sondergeld, Virginia; Wrohlich, Katharina (2021): Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen: Einige Unternehmen sind neuem Gesetz bereits zuvorgekommen. DIW aktuell Nr. 65, Juni 2021.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2021): Fast jede fünfte beschäftigte Frau im Südwesten ist Akademikerin, Pressemitteilung 50/2021, <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2021050>.

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 Kantar Public GmbH (vormals: TNS Infratest Sozialforschung) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen 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 Ausnahmen²⁹ 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 einer überarbeiteten 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.

Literatur zum IAB-Betriebspanel:

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels, In: Journal for Labour Market Research, Vol, 47, No, 1-2, S, 5-26.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research 47, S. 27–41.

Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – Substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: Journal for Labour Market Research, Vol, 47, No, 1-2, S, 63-70.

²⁹ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

Dienstleistungen, Verwaltung

24 Information und Kommunikation

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter
Telekommunikation
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

25 Beherbergung und Gastronomie

26 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

37 Erziehung und Unterricht

38 Gesundheits- und Sozialwesen

Sonstige Dienstleistungen

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Anders, und zwar:

(Bitte genau erläutern!)