

Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Frei, Marek; Leber, Ute

Research Report

Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008

IAB-Forschungsbericht, No. 2009,4

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Frei, Marek; Leber, Ute (2009) : Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008, IAB-Forschungsbericht, No. 2009,4, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/43159>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 4/2009

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gleich und doch nicht gleich: Frauen- beschäftigung in deutschen Betrieben

Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008

Gabriele Fischer
Vera Dahms
Sebastian Bechmann
Marek Frei
Ute Leber

Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben

Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008

Gabriele Fischer (TNS Infratest Sozialforschung)

Vera Dahms (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen - SÖSTRA)

Sebastian Bechmann (TNS Infratest Sozialforschung)

Marek Frei (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen - SÖSTRA)

Ute Leber (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract.....	5
1 Einleitung.....	6
2 Datenbasis.....	6
3 Erwerbsorientierung und Beschäftigung von Frauen.....	8
4 Männer- und Frauenbetriebe.....	14
4.1 Betriebsstrukturelle Merkmale.....	16
4.2 Innerbetriebliche Beschäftigungsmuster.....	18
4.3 Innerbetriebliche Rahmenbedingungen.....	24
4.4 Fazit.....	28
5 Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Deutschland.....	29
5.1 Zunahme des Fachkräftebedarfs.....	29
5.2 Unterschiedliche Besetzungserfolge in Betrieben.....	37
5.3 Fazit.....	41
6 Frauen als Fachkräfte gewinnen.....	42
6.1 Geschlechterstruktur der Fachkräfteeinstellungen.....	42
6.2 Maßnahmen zur Chancengleichheit und Deckung des Fachkräftebedarfs.....	49
6.3 Fazit.....	54
7 Zusammenfassendes Fazit.....	54
Literatur.....	55
Anhang: Klassifikationen.....	57
Tabellenanhang.....	58

Zusammenfassung

In den letzten Jahren ist die Integration von Frauen in den bundesdeutschen Arbeitsmarkt vorangekommen. Gleichwohl gibt es zwischen Männern und Frauen nach wie vor Unterschiede in den Beschäftigungsmustern. Aus diesem Grund werden in dem vorliegenden Forschungsbericht mit Daten des IAB-Betriebspanels 2008 die Beschäftigungsmuster von Männern und Frauen aus betrieblicher Perspektive betrachtet: In welchen Betrieben sind Frauen beschäftigt? Unterscheiden sich Betriebe mit einem hohen Frauenanteil von Betrieben mit einem niedrigen Frauenanteil?

Auch in konjunkturell schwachen Phasen muss vor dem Hintergrund der zukünftigen Entwicklung des Arbeitsmarktes die Frage aufgeworfen werden, wie der Fachkräftebedarf der Wirtschaft mittel- bis langfristig gedeckt werden kann und welche Potenziale erschlossen werden können? Angesichts der stark gestiegenen Bildungsbeteiligung von Frauen mit der Folge einer Vielzahl von gut ausgebildeten weiblichen Fachkräften sollten Frauen bei der Rekrutierung von Fachkräften immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels 2008 zeigen: Zwischen Betrieben mit einem hohen Frauenanteil und Betrieben mit einem niedrigen Frauenanteil zeigen sich kaum Unterschiede in den Beschäftigungsmustern von Frauen und Männern. Unabhängig vom Frauenanteil sind Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne und die Übernahme von Führungspositionen eine Männerdomäne.

Es kann vor allem ein Brancheneffekt nachgewiesen werden, weniger ein Größeneffekt. Betriebe mit einem hohen Frauenanteil gehören häufiger zu Branchen, in denen vor allem typisch weibliche Berufe nachgefragt werden; Betriebe mit einem niedrigen Frauenanteil gehören häufiger zu Branchen, in denen vor allem typisch männlich dominierte Berufe nachgefragt werden. Diese branchenspezifische Segregation auf Betriebsebene ist damit Resultat einer beruflichen Segregation auf Personenebene.

Die bis 2008 gestiegene Nachfrage nach Fachkräften hat zu zunehmenden Problemen bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte geführt. Dieses Problem bestand vor allem im Bereich der Stellen, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

Das gestiegene Angebot an gut ausgebildeten Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat zu einer Zunahme von Einstellungen von weiblichen Fachkräften geführt. Vor allem hochqualifizierte Frauen hatten gute Chance auf dem Arbeitsmarkt. Das geschlechtsspezifische Einstellungsverhalten der Betriebe bei Fachkräften führt zu einer Verfestigung der vorherrschenden Geschlechterstruktur in den Betrieben.

Abstract

The integration of women in the German labour market has made progress during the last years. There are however still differences in the employment patterns of men and women. Using data from the IAB-establishment panel 2008, this paper analyses the employment patterns of men and women from the perspective of firms: Which establishments do employ women? And do establishments with a high share of female employees differ from establishments with a low share of female employees?

In view of the demographic developments, it is – even in times of economic downturn – important not to lose sight of the question how the need of skilled labour can be met in the long run. In view of the increased participation of women in the education and training system, it can be supposed that the recruitment of skilled female employees will gain in importance in the future.

Data from the IAB-establishment panel 2008 show that the employment patterns of men and women do not differ much between establishments with a high and a low share of female employees. Regardless of the share of female employees in a firm, part-time work for example is a women's domain and managerial positions are mainly held by men.

The employment patterns of men and women are mainly affected by the sector a firm is affiliated to, but less by the size of the establishment. Firms with a high percentage of women can be found more often in sectors in which occupations considered as “typically female” dominate, whereas firms with a low share of women are affiliated to sectors in which male occupations are prevalent. The sector-specific segregation that can be observed at the establishment level is hence the result of the occupational segregation on individual level.

The rising demand for skilled employees has led to increasing difficulties in filling vacancies, especially those requiring a university degree. On the other hand, the rising supply of skilled women on the labour market has led to an increasing number of recruitments of qualified female workers. Mainly highly skilled women have had good opportunities on the labour market. The gender-specific recruitment behaviour of firms strengthens the prevalent gender structures within the establishments.

1 Einleitung

Die Verbesserung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist ein erklärtes politisches Ziel der Bundesregierung sowie der Europäischen Union. Gemäß einer Vereinbarung auf dem Lissabon-Gipfel sollen die EU-Mitgliedsstaaten bis zum Jahr 2010 mit geeigneten politischen Maßnahmen dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf 60 % zu steigern. Mit einer Erwerbstätigenquote¹ von mehr als 60 % ist diese Zielvorgabe in der Bundesrepublik bereits erreicht. Aber es gibt im Erwerbsleben immer noch deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, und diese Unterschiede sind mitunter mit Benachteiligungen verbunden.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes muss auch in konjunkturell schwachen Phasen die Frage aufgeworfen werden, wie der Fachkräftebedarf der Wirtschaft mittel- bis langfristig gedeckt werden kann und welche Potenziale zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften erschlossen werden können. Angesichts der stark gestiegenen Bildungsbeteiligung von jungen Frauen, die eine Vielzahl von gut ausgebildeten Fachkräften hervorgebracht hat, sollten Frauen immer häufiger als Fachkräfte rekrutiert werden. Dies hat die Politik bereits mit zahlreichen Programmen zur Frauenförderung aufgegriffen. Inwieweit diese erfolgreich sind, hängt aber auch von der Bereitschaft der Betriebe ab, weibliche Fachkräfte einzustellen und Frauen gezielt zu fördern.

Im IAB-Betriebspanel 2008 lag der inhaltliche Schwerpunkt auf Fragen sowohl zur Chancengleichheit von Frauen und Männern als auch zur Rekrutierung von Fachkräften. In diesem Forschungsbericht werden beide Themen verbunden. Im ersten Schritt wird die Beschäftigung von Frauen aus betrieblicher Perspektive betrachtet (Kapitel 3 und 4): In welchen Betrieben sind Frauen wie beschäftigt? Wodurch unterscheiden sich Betriebe mit einem hohen Frauenanteil von Betrieben mit einem niedrigen Frauenanteil? Im zweiten Schritt wird die Entwicklung des Fachkräftebedarfs genauer analysiert (Kapitel 5 und 6). Dabei wird speziell darauf eingegangen, welche Rolle die verstärkte Rekrutierung von Frauen für eine erfolgreiche Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs spielt und inwieweit sich eine frauenfreundliche Personalpolitik positiv auf die Fachkräfterekrutierung auswirkt.

Die Daten des IAB-Betriebspanels stellen zur Beantwortung dieser Fragen eine gute Grundlage dar. Sowohl im aktuellen Querschnitt als auch im Zeitverlauf können einzelne Indikatoren, die die Beschäftigung von Frauen beschreiben, für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt werden.

2 Datenbasis

Empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jährlich Be-

¹ Die Erwerbstätigenquote von Frauen gibt den Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter (15- bis 64-jährige) wieder.

triebe, mittlerweile etwa 16.000. Die Erhebung begann in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet. Seitdem sind Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Anders als zahlreiche andere Betriebsbefragungen deckt das IAB-Betriebspanel alle Betriebsgrößenklassen und - mit Ausnahme von privaten Haushalten und exterritorialen Organisationen - auch alle Branchen ab.² Wenn im Folgenden von Betrieben gesprochen wird, sind damit stets Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeint. Aussagen über Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind mit dem IAB-Betriebspanel nicht möglich.³

Grundlage für die Stichprobenziehung bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet.

Das IAB-Betriebspanel ist als Panelstudie angelegt, d. h. jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. Darüber hinaus wird die Stichprobe jedes Jahr ergänzt und aktualisiert. Entwicklungen im Zeitverlauf können somit nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten analysiert werden, sondern es sind auch Untersuchungen betriebsindividueller Verläufe möglich. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden, von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen. Die Fragebogen aller Wellen sind unter <http://betriebspanel.iab.de/frageboegen.htm> einsehbar.

Die Befragung findet im dritten Quartal jedes Jahres statt. Für die Welle 2008 bedeutet das, dass die meisten Interviews bereits vor dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise stattgefunden haben. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.06., Stromgrößen der Beschäftigung wie Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungsjahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern wie Investitionen, Inanspruchnahme von Fördermitteln oder Geschäftsvolumen liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben.

Bei relevanten Fragestellungen wird bei der Analyse nach Ost- und Westdeutschland differenziert. 2007 hat sich die regionale Zuordnung der Betriebe zu West- und

² Eine Übersicht über die in diesem Bericht verwendeten Klassifikationen für Branchen und Größenklassen sowie über die regionale Abgrenzung von Ost- und Westdeutschland befindet sich im Anhang.

³ Das sind überwiegend Betriebe, in denen nur der Inhaber tätig ist bzw. mithelfende Familienangehörige oder geringfügig Beschäftigte. Im IAB-Betriebspanel nicht erfasst sind außerdem Dienststellen des öffentlichen Dienstes, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind.

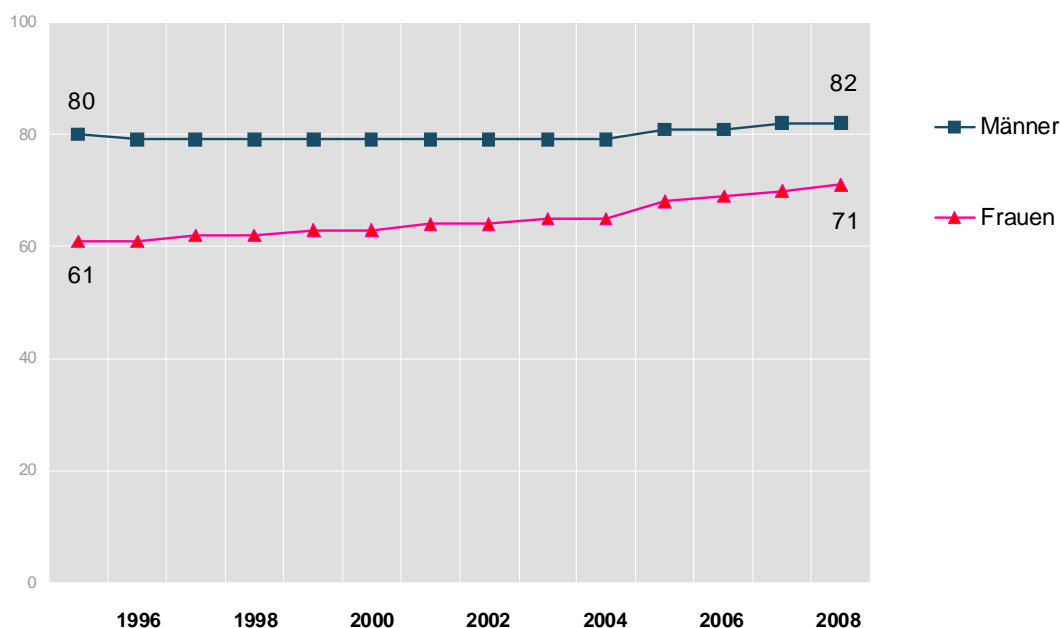
Ostdeutschland geändert, weil in der Betriebsdatei eine Identifikation der Betriebe nach Berlin-West und Berlin-Ost nicht mehr möglich ist. Im Unterschied zu den Vorjahren, in denen Berlin-Ost zu Ostdeutschland und Berlin-West zu Westdeutschland gerechnet wurden, geht seither Berlin insgesamt in Ostdeutschland ein, Westdeutschland wird dementsprechend ohne Berlin ausgewiesen.

3 Erwerbsorientierung und Beschäftigung von Frauen

Die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist ein immer wieder viel diskutiertes Thema. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist heute selbstverständlicher geworden. Daraus ergeben sich politisch wichtige Handlungsfelder: Wie lassen sich berufliche und familiäre Pflichten besser miteinander vereinbaren? Wie können geschlechtsspezifische Barrieren bei Qualifikation, Aufstiegsmöglichkeiten oder dem Einstieg in männlich dominierte Berufsfelder weiter abgebaut werden?

Die **Erwerbsorientierung** von Frauen, also der Wunsch, sich am Erwerbsleben zu beteiligen, ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Das belegt die Entwicklung der **Erwerbsquote** von Frauen.⁴ Sie ist zwischen 1995 und 2008 weiter gestiegen, die der Männer hingegen ist im gleichen Zeitraum nahezu konstant geblieben (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1
Erwerbsquoten von 1995 bis 2008 für Männer und Frauen in Deutschland



Angaben in Prozent

Quelle: Eurostat⁵

⁴ Die Erwerbsquote setzt die Summe der erwerbstätigen Frauen sowie der nach einer Erwerbstätigkeit suchenden Frauen ins Verhältnis mit der Summe aller Frauen im erwerbsfähigen Alter (15- bis 64-jährige).

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/lfsq_esms.htm

Zwischen West- und Ostdeutschland hat sich die Erwerbsorientierung von Frauen in den letzten Jahren angenähert: In Westdeutschland ist die Erwerbsquote von 58 % im Jahr 1991 auf 65 % im Jahr 2004 angestiegen; in Ostdeutschland hingegen ist sie in demselben Zeitraum von 77 % auf 73 % gesunken (Cornelißen 2005: 109).

Auch die Unterschiede in der (tatsächlichen) Erwerbsbeteiligung von Frauen haben sich in den letzten Jahren zwischen West- und Ostdeutschland abgeschwächt. 1991 war in Ostdeutschland die Erwerbstätigenquote von Frauen mit 67 % noch deutlich höher als in Westdeutschland mit 55 %; 13 Jahre später stieg die Erwerbstätigenquote in Westdeutschland auf 59 %, während sie in Ostdeutschland auf 58 % zurückgegangen ist (Cornelißen 2005: 109).⁶

Die Entscheidung, ob Frauen (und Männer) erwerbstätig sein wollen oder können oder nicht, hängt von zahlreichen Faktoren ab. Dazu gehören u. a. die individuellen Voraussetzungen, die Frauen mitbringen, aber auch der familiäre Kontext, in dem sie leben. In verschiedenen Studien wurde nachgewiesen, dass bei Frauen die Entscheidung für oder gegen Erwerbsarbeit stark vom Alter und dem Haushaltskontext, aber auch von der formalen Bildung und der Kinderzahl abhängt (zu den verschiedenen Aspekten der Erwerbsbeteiligung von Frauen vgl. Becker 2008): Die Erwerbstätigenquote steigt sowohl bei Männern als auch bei Frauen mit dem Niveau der Schulbildung, bei Hochschulabsolventen liegt sie bei Männern sogar bei fast 90 %, bei Frauen bei fast 80 % (Cornelißen 2005: 115). Auch die Differenz der Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen wird geringer, je höher der formale Bildungsabschluss ausfällt. Frauen mit einem hohen Bildungsabschluss sind anscheinend weniger bereit, auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten, als Frauen mit einem niedrigen Bildungsabschluss.

Gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und eines befürchteten Fachkräftemangels in bestimmten Branchen und Berufsgruppen gewinnen gut ausgebildete Frauen in der arbeitsmarktpolitischen Debatte an Bedeutung. Damit zusammenhängend spielt auch die Frage eine Rolle, wie neben einer quantitativ höheren Beteiligung von Frauen auch eine größere Chancengleichheit hinsichtlich der Qualität der Arbeitsverhältnisse erreicht werden kann. Auch wenn die Erwerbsbeteiligung von Frauen angestiegen ist, sind bei wichtigen das Beschäftigungsverhältnis charakterisierenden Indikatoren noch immer deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich einige Indikatoren geschlechtsspezifisch analysieren. Dazu gehören: Arbeitszeit, Qualifikationsstruktur der Belegschaft und Führungsverantwortung. Bei einer Analyse der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels zunächst, dass der **Frauenanteil** an den Beschäftigten in Betrieben mit mindestens einem sozialversi-

⁶ Im Unterschied zur Erwerbsquote, bei der auch die Erwerbslosen mitgezählt werden, bezieht sich die Erwerbstätigenquote nur auf die wirklich erwerbstätigen Frauen.

cherungspflichtig Beschäftigten seit 2000 unverändert bei 44 % liegt. Es zeigen sich leichte Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland (Westdeutschland 44 %, Ostdeutschland 47 %). Deutliche Unterschiede sind zwischen den Branchen zu erkennen. So liegt der Frauenanteil in den Dienstleistungsbereichen, im Bereich Handel und Reparatur, in der Öffentlichen Verwaltung und bei den Organisationen ohne Erwerbszweck zum Teil deutlich über dem Durchschnitt, im Verarbeitenden Gewerbe, beim Bau, Bergbau und in der Land- und Forstwirtschaft hingegen zum Teil deutlich unter dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2
Frauenanteil nach Branchen 2008

Sonstige Dienstleistungen	69
Organisationen ohne Erwerbszweck	65
Kredit- und Versicherungsgewerbe	56
Öffentliche Verwaltung	53
Handel/Reparatur	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43
Land- und Forstwirtschaft	35
Verarbeitendes Gewerbe	26
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	24
Bergbau/Energie/Wasser	20
Baugewerbe	15
Gesamt	44

Angaben in Prozent

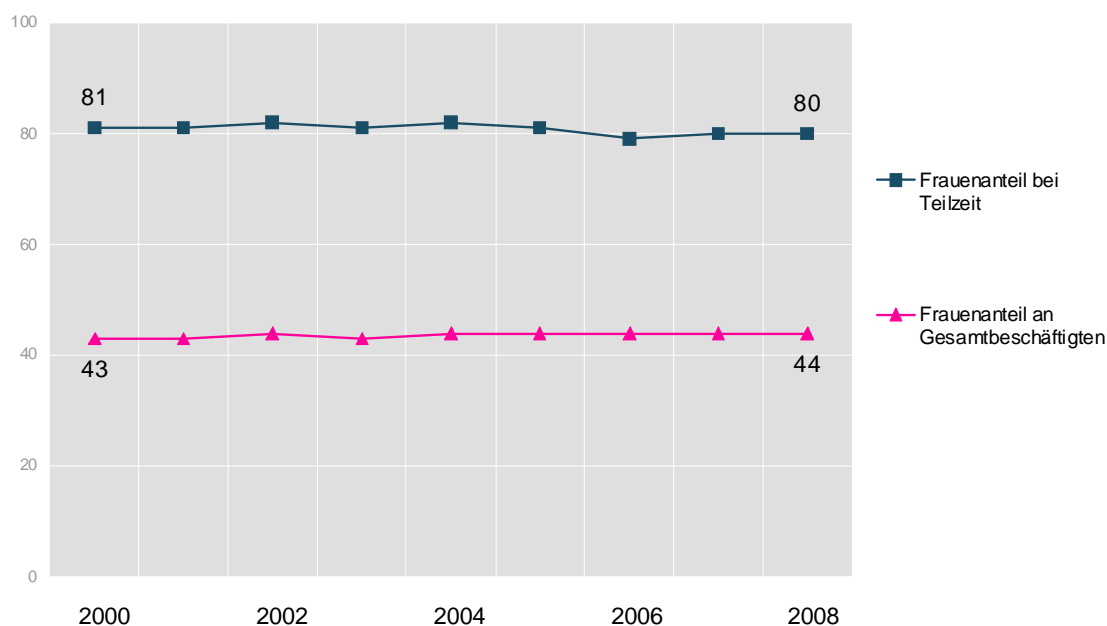
Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Teilzeit – eine Frauendomäne

Auch wenn 44 % der Beschäftigten in den hier betrachteten Betrieben Frauen sind, so spiegelt sich diese Verteilung nicht bei allen Beschäftigungsformen wider. Hier sind zum Teil deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede feststellbar. Dies gilt vor allem für die Arbeitszeit: Nach wie vor ist Teilzeit eine Frauendomäne. Frauen waren 2008 (und auch die Jahre zuvor) mit einem Anteil von 80 % an allen Teilzeitbeschäftigten deutlich in der Mehrzahl (vgl. Abbildung 3), und auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist bei den Frauen mit 44 % deutlich höher als bei Männern mit einem Anteil von nur neun Prozent.

Abbildung 3
Entwicklung des Frauenanteils bei der Teilzeitbeschäftigung 2000 bis 2008



Angaben in Prozent

Basis: Jeweils alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2008

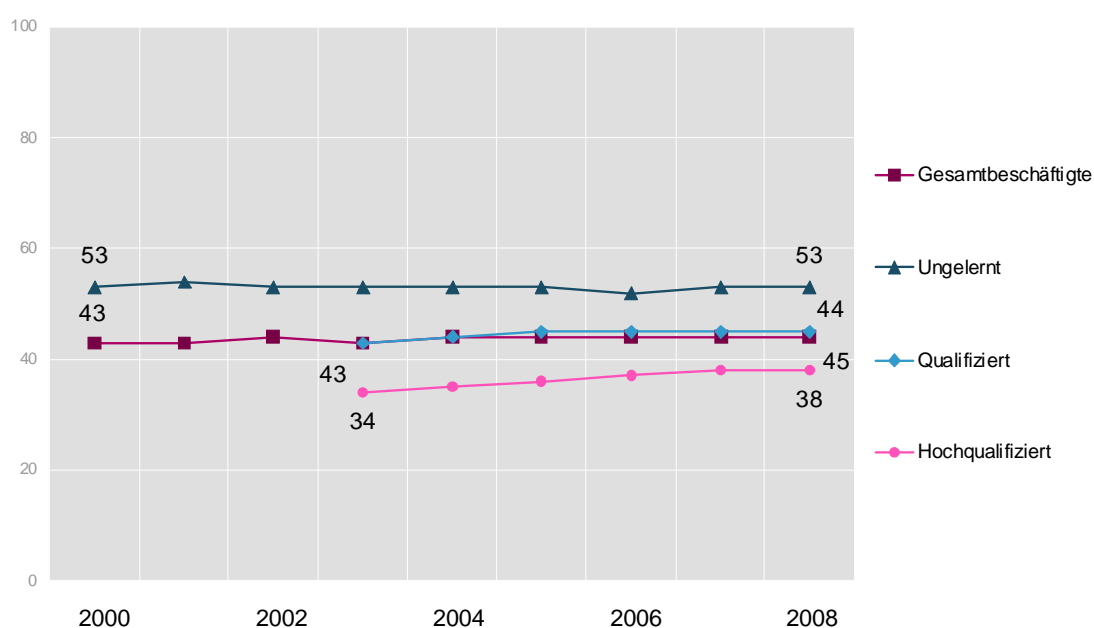
Ein wesentlicher Grund für den hohen Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung dürfte in der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung bei der Übernahme familiärer Pflichten liegen. Noch immer übernehmen überwiegend Frauen die Verantwortung für die Erziehung der Kinder. Auch aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die es Frauen ermöglichen würden, Vollzeit berufstätig zu sein, reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit, um berufliche und familiäre Pflichten bestmöglich in Einklang zu bringen. Teilzeitbeschäftigung kann aber auch unabhängig von familiären Verpflichtungen den individuellen Wünschen von Frauen (und Männern) nach einer Beschäftigung mit einer geringen Wochenarbeitszeit entgegenkommen. Beschäftigung in Teilzeit ist aber nicht nur mit Vorteilen verbunden, sondern auch mit Nachteilen für den Beschäftigten und den Betrieb. Im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten stehen Teilzeitbeschäftigte den betrieblichen Anforderungen nicht im gleichen zeitlichen Umfang zur Verfügung. Dies allerdings wird vom Betrieb für eine berufliche Weiterentwicklung oftmals erwartet. Zudem hat Teilzeitbeschäftigung erhebliche negative Auswirkungen auf das Einkommen und – damit verbunden – die finanzielle Absicherung im Alter.

Hochqualifizierte Frauen

Wie oben angedeutet, hängt die Erwerbsbeteiligung von Frauen eng mit der schulischen und beruflichen Qualifikation zusammen. Dass Frauen mit einer guten Ausbildung zunehmend bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, spiegelt sich auch in der Qualifikationsstruktur der Belegschaft wider. Zwar übersteigt der Anteil

der Frauen, die für einfache Tätigkeiten ohne Berufsausbildung eingesetzt werden, den Frauenanteil an allen Beschäftigten. Der Anteil der Frauen, die qualifizierten Tätigkeiten nachgehen, für die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung notwendig ist, entspricht in etwa dem Frauenanteil an der Beschäftigung gesamt. Eine positive Entwicklung ist bei Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten zu beobachten, Tätigkeiten also, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern: Hier sind zwar Frauen derzeit noch unterrepräsentiert, aber im Gegensatz zu den beiden anderen Qualifikationsstufen steigt der Frauenanteil bei hochqualifizierten Tätigkeiten seit 2003 an (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4
Entwicklung des Frauenanteils nach Qualifikationsstufen von 2000 bis 2008



Angaben in Prozent

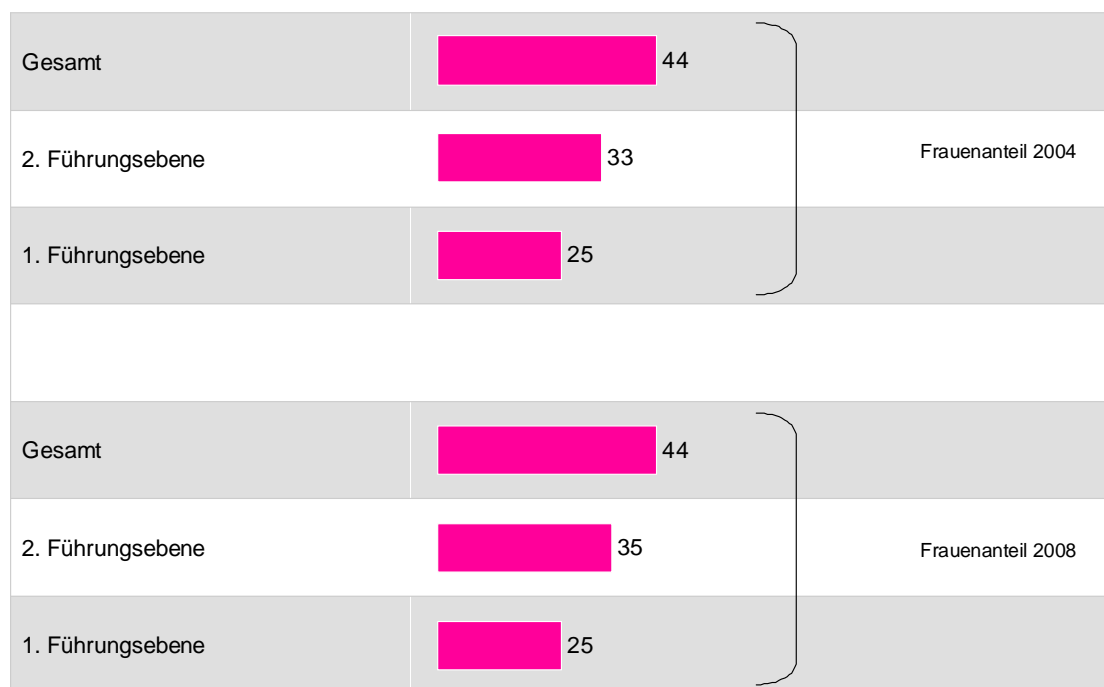
Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2008

Die meisten Betriebe sind unter männlicher Führung

Auch wenn in den letzten Jahren der Anteil gut qualifizierter Frauen in den Betrieben angestiegen ist, so hatte das noch keine Auswirkung auf die Präsenz von Frauen in Führungspositionen. Je höher die Hierarchiestufe, desto häufiger übernehmen Männer die Führungsverantwortung: Während der Frauenanteil an allen Beschäftigten 44 % beträgt, liegt er bei Betrachtung der Beschäftigten der zweiten Führungsebene auf 35 % und bei Beschäftigten der ersten Führungsebene nur noch bei 25 % (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5
Frauenanteil an Beschäftigten insgesamt und in Führungspositionen 2004 und 2008



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2008

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt man, wenn man den Anteil der weiblichen bzw. männlichen Führungskräfte an allen weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten betrachtet. Während auf der zweiten Führungsebene kaum Unterschiede zwischen diesen Anteilen bei Männern und Frauen festzustellen sind, erkennt man auf der ersten Führungsebene deutliche Differenzen: 10 % aller beschäftigten Männer sind Führungskräfte, aber nur 4 % aller beschäftigten Frauen.

Von Seiten der Politik, aber auch in den Betrieben wird versucht, die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern. In einigen Großbetrieben laufen spezielle Programme, die Frauen den Weg in die Führungsetagen öffnen sollen (Bundesregierung 2008). Diese setzen allerdings eher auf Training, Weiterbildung und Kommunikation. Die Übernahme von Führungsverantwortung beinhaltet meist aber auch Engagement über die geregelten Arbeitszeiten hinaus. Das ist auch für Väter nur dann leistbar, wenn sie weitgehend von familiären Pflichten entlastet werden. Für Frauen mit Erziehungsaufgaben müssten sich bei der gegenwärtig üblichen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt die Rahmenbedingungen deutlich ändern (beispielsweise längere Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen, männliche Mehrarbeit im Haushalt). Nur so kann ermöglicht werden, dass Frauen in größerem Umfang Positionen mit Führungsverantwortung übernehmen können.

Bei einigen Indikatoren, die maßgeblich für eine positive berufliche Entwicklung sind (Qualifikation, Führungsverantwortung), herrschen also nach wie vor deutliche ge-

schlechtsspezifische Unterschiede vor. Es stellt sich die Frage, ob diese Unterschiede struktureller Natur sind und in allen Betrieben gleichermaßen zu finden sind oder ob es zwischen den Betrieben Unterschiede gibt. Allein die oben angeführte Betrachtung des Frauenanteils nach Branchen legt die Vermutung nahe, dass sich die Beschäftigung von Frauen auf bestimmte Betriebe konzentriert. Auch mit Hilfe weiterer Analysen – wie die Berechnung von Indizes, die die Konzentration von Beschäftigung in Betrieben beschreiben – wird eine geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes deutlich. An dieser Konzentration hat sich in den letzten Jahren kaum etwas verändert. Die interessante Frage ist nun: Wodurch lassen sich die Betriebe charakterisieren, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten? Sind sie attraktiver für Frauen? Bieten sie günstigere Rahmenbedingungen? Oder sind es eher betriebsunabhängige Faktoren, die diese Konzentration begünstigen?

4 Männer- und Frauenbetriebe

Um die geschlechtsspezifische Segregation empirisch fassen zu können, werden die Betriebe im Folgenden nach ihrem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in drei Betriebstypen unterschieden (vgl. Achatz 2005; ähnlich auch Kleinert et al. 2007).⁷ Betriebe mit einem Frauenanteil zwischen 30 % und 70 % werden als **ausgeglichene Betriebe** bezeichnet, Betriebe mit einem Frauenanteil von weniger als 30 % als **männerdominierte Betriebe** und Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 70 % als **frauendominierte Betriebe**.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass in männerdominierten Betrieben nur 14% Frauen arbeiten, in ausgeglichenen Betrieben 50 % und in frauendominierten Betrieben 84 %. Allerdings haben die Betriebstypen, gemessen an der Anzahl der Betriebe und der in den Betrieben Beschäftigten, eine unterschiedliche Bedeutung. Männerdominierte und ausgeglichene Betriebe sind mit einem Anteil von 34 % bzw. 37 % etwa gleich häufig vorzufinden und beschäftigen mit einem Anteil von jeweils 38 % zusammen mehr als drei Viertel aller Beschäftigten in der Bundesrepublik. Frauendominierte Betriebe stellen einen etwas geringeren Anteil von 29 % und beschäftigen nur 24 % aller Beschäftigten (vgl. Abbildung 6).

⁷ In der Literatur gibt es zur Unterscheidung geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Betriebstypen keine einheitlichen Grenzwerte und keine fundierten theoretischen Begründungen für deren Festlegung. Die oben benutzten Schwellenwerte basieren auf der empirischen Beobachtung, dass die Geschlechterbezeichnung traditionell männlicher Tätigkeiten wechselt, sobald der Frauenanteil die 30%-Grenze überschreitet (Achatz 2005: 278).

Abbildung 6
Betriebs- und Beschäftigtenanteil nach Betriebstypen 2008



* Frauenanteil über alle Betriebe 44 % (vgl. Kapitel 3)

Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Welche Gründe lassen sich für die Segregation in männerdominierte, ausgeglichene und frauendominierte Betriebe ausmachen, und wie viel Einfluss haben die Betriebe hinsichtlich der Aufhebung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei bestimmten Beschäftigungsformen?⁸

Bereits im vorangegangenen Kapitel wurde gezeigt, dass die Höhe des Frauenanteils stark mit der Branche zusammenhängt: Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe haben einen eher unterdurchschnittlichen Frauenanteil, Betriebe aus den Dienstleistungsbranchen einen eher überdurchschnittlichen Frauenanteil. Die Betriebstypen werden aus diesem Grund in einem ersten Schritt nach betriebsstrukturellen Merkmalen, also der Branchenzugehörigkeit, aber auch nach der Betriebsgröße und der regionalen Ansässigkeit in West- und Ostdeutschland unterschieden (Kapitel 4.1). Im zweiten Schritt wird analysiert, inwieweit sich die Betriebstypen hinsichtlich der Beschäftigungsmuster von Frauen (und Männern) unterscheiden (Kapitel 4.2). Dabei geht es um Teilzeitarbeit, die Partizipation an Ausbildung und die Übernahme von Führungsverantwortung. Im dritten Schritt wird schließlich untersucht, wie sich die Rahmenbedingungen der Beschäftigung in den einzelnen Be-

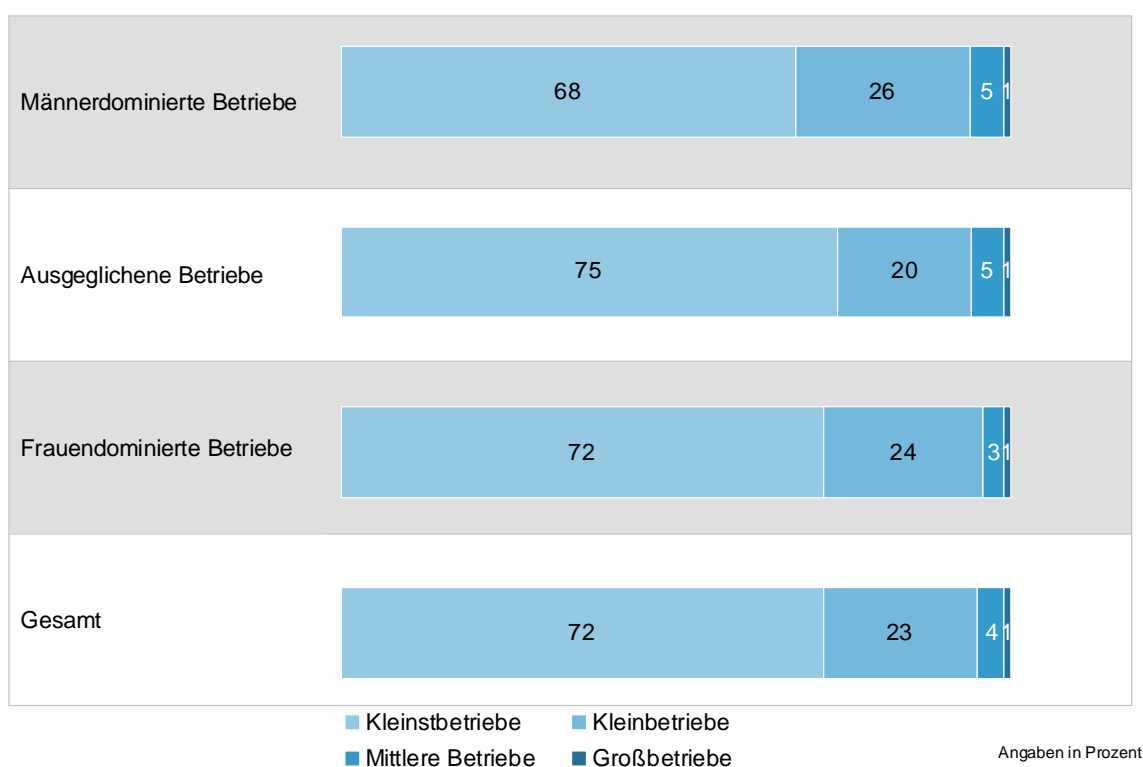
⁸ Es ist zu beachten, dass das IAB-Betriebspanel Informationen nur zur Arbeitsnachfrage zur Verfügung stellt. Informationen über das Arbeitskraftangebot und gesellschaftliche Rahmenbedingungen liegen dagegen nicht vor.

triebstypen darstellen. Dabei werden etwa Maßnahmen zur Chancengleichheit oder die Existenz von Betriebsräten betrachtet (Kapitel 4.3).

4.1 Betriebsstrukturelle Merkmale

Unterscheidet man die drei Betriebstypen nach ihrer Betriebsgröße und ihrer regionalen Ansässigkeit, fällt jeweils nur ein geringer Effekt auf: Während frauendominierte Betriebe eher kleinere Betriebe sind, sind männerdominierte und ausgeglichene Betriebe eher größere Betriebe (vgl. Abbildung 7). Außerdem sind ausgeglichene Betriebe etwas häufiger in Westdeutschland ansässig als männer- oder frauendominierte Betriebe.

Abbildung 7
Verteilung der Betriebstypen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen 2008



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Die Analysen zeigen allerdings einen deutlichen **Brancheneffekt** (vgl. Abbildung 8). Frauendominierte Betriebe sind vor allem Betriebe aus dem Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (zu denen Branchen wie das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, das Gastgewerbe oder der Bereich Erziehung und Unterricht zählen) sowie aus dem Bereich Handel und Reparatur. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen sind frauendominierte Betriebe leicht unterrepräsentiert und in den restlichen Branchen kaum bis gar nicht vertreten. Männerdominierte Betriebe dagegen sind in fast allen Branchen zu finden, gehören aber überdurchschnittlich häufig dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe sowie dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung und der Land- und Forstwirtschaft an. Ausgeglichene Be-

triebe sind insbesondere Betriebe aus dem Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Abbildung 8
Verteilung der Betriebe auf ausgewählte Branchen nach Betriebstypus 2008

	Männerdominierte Betriebe*	Ausgeglichene Betriebe*	Frauendominierte Betriebe*	Alle Betriebe*
Land- und Forstwirtschaft	5	4	1	3
Verarbeitendes Gewerbe	16	11	4	11
Baugewerbe	23	6	0	10
Kredit/Versicherung	1	5	2	3
Verkehr und Nachrichten	9	4	2	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	23	13	17
Handel und Reparatur	20	21	23	21
Sonstige Dienstleistungen	8	23	50	25

* Bei Betrachtung aller Branchen: Summe = 100 Prozent

Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe. Einige Branchen sind aufgrund zu geringer Zellenbesetzungen von der Darstellung ausgeschlossen. Dazu gehören Bergbau/ Energie/ Wasser, Organisationen ohne Erwerbszweck und der Öffentliche Sektor.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Verschiedene Untersuchungen haben sich mit dem Berufswahlverhalten von jungen Männern und Frauen beschäftigt. So zeigen etwa Hinz und Schübel (2001) eine nach Geschlecht ausgewiesene **berufliche** Segregation des Arbeitsmarktes. Demnach gibt es eher männerdominierte Berufe, eher ausgeglichene Berufe und eher frauendominierte Berufe. Zu den männerdominierten Berufen zählen vor allem Bauberufe und technische Berufe, beides Berufe, die vor allem von Betrieben des Baugewerbes und des Verarbeitenden Gewerbes nachgefragt werden (männerdominierte Betriebe). Besonders von Frauen dominiert sind Berufe aus dem Einzelhandel (Verkäuferin) sowie dem Gesundheits- und Pflegebereich (Krankenschwester, Hebamme, Heimleiterin, Kindererzieherin und -pflegerin etc.). Diese frauendominierten Berufe werden vorrangig von Betrieben aus dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und aus dem Bereich Handel und Reparatur nachgefragt (frauendominierte Betriebe). Ausgeglichene Berufe wie Büro- oder Bankkaufleute werden tendenziell von Betrieben des Kredit- und Versicherungsgewerbes oder aus dem Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nachgefragt (ausgeglichene Betriebe).

Das unterschiedliche Berufswahlverhalten von Männern und Frauen sowie die Konzentration vor allem der Frauen auf ganz wenige Berufe – die **berufliche** Segregation auf Personenebene – hat also eine **branchenspezifische** Segregation bei den Betrieben zur Folge.⁹ Dies liegt zum einen am Angebot an Arbeitskräften, zum anderen aber auch an der spezifischen Nachfrage der Betriebe. Betriebe bestimmter Branchen fragen bestimmte Berufe nach.¹⁰ Aus diesem Grund scheinen Maßnahmen wie der „Girls Day“ zielführend zu sein, bei denen Mädchen und junge Frauen verstärkt angeregt werden sollen, typisch männliche Berufsfelder und Studienfächer (meist technischer oder techniknaher Art) zu ergreifen. Führen derartige Aktivitäten zum Erfolg, dürfte zum einen die Anzahl von Frauen steigen, die einen bislang typischen Männerberuf ergreifen wollen, zum anderen verliert die Beschäftigung von Frauen in diesen Tätigkeitsfeldern an Außergewöhnlichkeit, so dass auch vorherrschende Stereotype aufweichen können.

4.2 Innerbetriebliche Beschäftigungsmuster

Frauendominierte und männerdominierte Betriebe unterscheiden sich also stark hinsichtlich ihrer Branchenzugehörigkeit voneinander. Wie sich die Beschäftigungsmuster von Männern und Frauen in den einzelnen Betriebstypen darstellen, wird im Folgenden untersucht. Im Anschluss an Kapitel 3 werden dabei folgende Indikatoren betrachtet:

- Teilzeitbeschäftigung
- Übernahme von Führungsverantwortung
- Teilnahme an Ausbildung

Teilzeitbeschäftigung

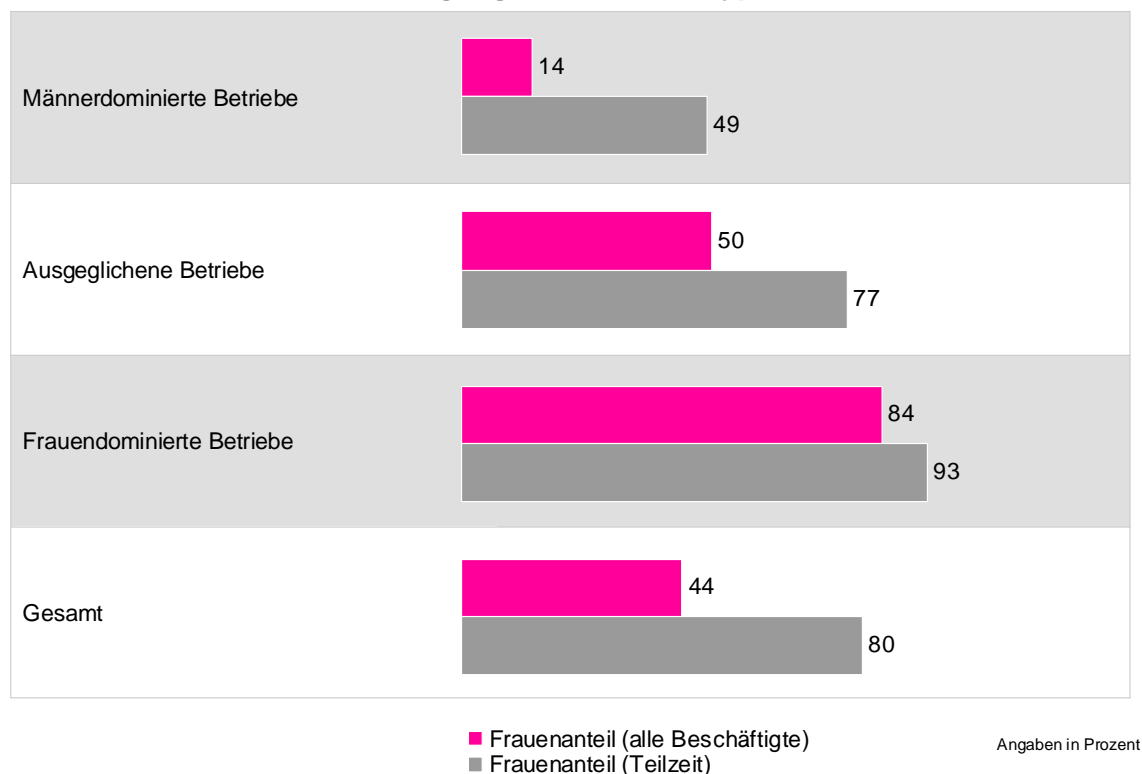
Erwerbstätigkeit kann Frauen wie Männer vor die Herausforderung stellen, berufliche mit familiären Pflichten in Einklang bringen zu müssen. Betriebe könnten hierbei helfen, wenn sie die betrieblichen Rahmenbedingungen in Richtung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf ändern. Die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, spielt dabei eine entscheidende Rolle, da sie erwerbstätigen Personen mit familiären Pflichten ermöglicht, mehr Zeit für Haushaltsaufgaben und Kindererziehung zur Verfügung zu haben. Allerdings hat Teilzeitbeschäftigung einen ambivalenten Charakter (vgl. auch Kapitel 3): Für Menschen mit familiären Pflichten ist sie zwar oft die einzige Möglichkeit, erwerbstätig zu sein, aber vielfach schränkt sie die Möglichkeiten ein, sich im Beruf weiterzuentwickeln.

⁹ Für einen Überblick über betriebsgebundene Segregation vgl. Allmendinger/Podsiadlowski (2001) oder Achatz (2005).

¹⁰ Bei der Einstellungsentscheidung ist aber auch eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nicht auszuschließen, wenn sich Frauen und Männer für eine als typischerweise männlich bzw. weiblich angesehene Tätigkeit bewerben.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass Teilzeitbeschäftigung in allen drei Betriebstypen eine **Frauendomäne** ist (vgl. Abbildung 9). Der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten ist vor allem in männerdominierten und in ausgeglichenen Betrieben auffallend hoch. Zwar sind in männerdominierten Betrieben durchschnittlich nur 14 % der dort Beschäftigten Frauen, doch ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten mit 49 % mehr als dreimal so hoch. In ausgeglichenen Betrieben ist die Hälfte der dort Beschäftigten Frauen, aber 77 % der in diesen Betrieben Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Abbildung 9
Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung nach Betriebstyp 2008



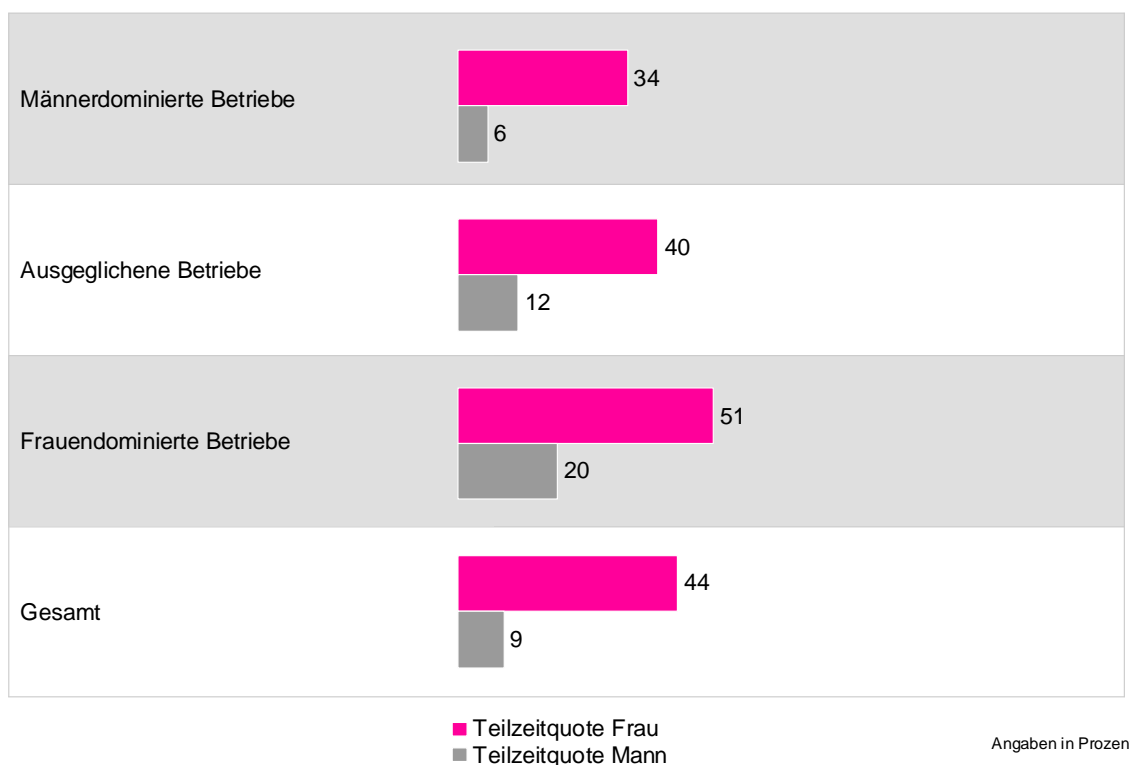
Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Ein Blick auf die Teilzeitquoten für Frauen und Männer kommt zu einem ähnlichen Schluss, zeigt aber zusätzlich die unterschiedliche Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer (vgl. Abbildung 10).¹¹ Zum einen liegt in allen drei Betriebstypen die Teilzeitquote der Frauen mit etwa 30 Prozentpunkten **deutlich** höher als die Teilzeitquote der Männer. Zum anderen steigt mit zunehmendem Frauenanteil im Betrieb die Teilzeitquote sowohl für Frauen als auch für Männer. In männerdominierten Betrieben ist die Teilzeitquote bezogen auf alle Beschäftigten am niedrigsten, in frauendominierten Betrieben am höchsten. In männerdominierten Betrieben hat also Teilzeit für **alle** Beschäftigten eine geringere Bedeutung als in frauendominierten Betrieben.

¹¹ Die Teilzeitquote bezeichnet den Anteil der weiblichen bzw. männlichen Teilzeitbeschäftigten an allen weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten.

Abbildung 10
Teilzeitquote bei Männern und Frauen nach Betriebstyp 2008



Basis: Alle Betriebe.

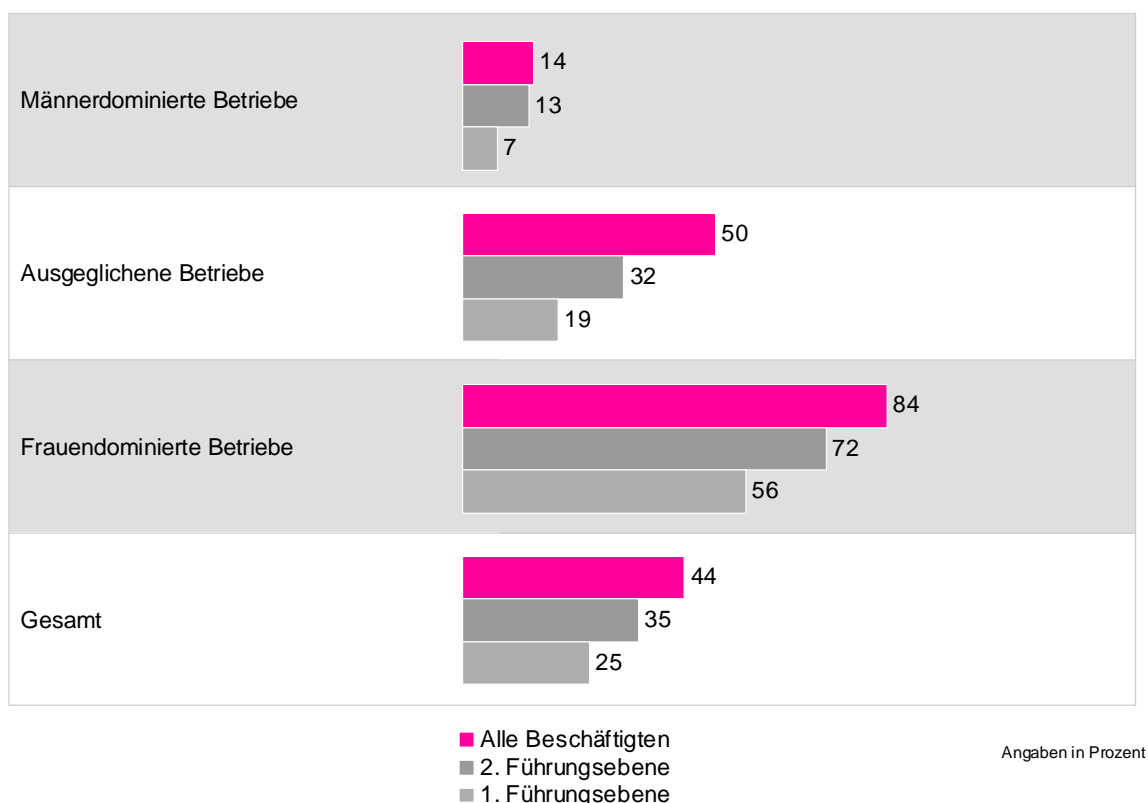
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Übername von Führungsverantwortung

Die Übernahme von Führungsverantwortung bedeutet Einflussnahme auf betriebliches Geschehen und die Teilhabe an wichtigen betrieblichen Entscheidungen. Wie in Kapitel 3 für die gesamte Betriebslandschaft dargestellt, bestehen auch hier deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Je höher man auf der Hierarchieleiter nach oben klettert, desto geringer wird der Anteil der dort beschäftigten Frauen. Bieten männerdominierte, ausgeglichene und frauendominierte Betriebe wegen ihrer unterschiedlichen Geschlechterzusammensetzung in der Gesamtbelegschaft unterschiedliche Möglichkeiten für Männer und Frauen, auf Führungspositionen zu gelangen? Bei getrennter Betrachtung der einzelnen Betriebstypen zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels ein uneinheitliches Bild (vgl. Abbildung 11).

Auf der zweiten Führungsebene ist in allen drei Betriebstypen der Frauenanteil niedriger als der Frauenanteil an allen Beschäftigten; bei Beschäftigten der ersten Führungsebene liegt der Frauenanteil noch einmal deutlich darunter. Führungspositionen sind in der bundesdeutschen Betriebsrealität also eine **Männerdomäne**, und zwar vor allem auf der ersten Führungsebene. Selbst in frauendominierten Betrieben – mit einem Frauenanteil von 84 % an allen Beschäftigten – sind Frauen auf der ersten Führungsebene lediglich mit einem Anteil von 56 % vertreten.

Abbildung 11
Frauenanteil in Führungsebenen 2008 nach Betriebstyp



Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Unterscheidet man Betriebe nach ihrem Frauenanteil an den Beschäftigten auf der ersten bzw. zweiten Führungsebene, dann fällt auf, dass bei Betrieben mit einer frauendominierten ersten oder zweiten Führungsebene der Anteil der Kleinstbetrieben mit 81 % bzw. 51 % deutlicher höher liegt als bei Betrieben mit männerdominierten Führungsebenen (70 % bzw. 30 %) oder Betrieben mit ausgeglichenen Führungsebenen (51 % bzw. acht Prozent).¹² Fasst man Kleinst- und Kleinbetriebe zusammen wird noch deutlicher, dass Betriebe mit frauendominierten Führungsebene in den meisten Fällen kleinere Betriebe sind, ist doch der Anteil mit 97 % bzw. 93 % deutlich größer als bei Betrieben mit männerdominierten Führungsebenen (94 % bzw. 78 %) oder Betrieben mit ausgeglichenen Führungsebenen (91 % bzw. 66 %) (vgl. Abbildung 12).

¹² Betriebe mit männerdominierten, ausgeglichenen und frauendominierten Führungsebenen haben einen Frauenanteil an den Beschäftigten auf der ersten bzw. zweiten Führungsebene von unter 30 %, zwischen 30 % und 70 % bzw. über 70 %.

Abbildung 12
Betriebe mit männerdominierten, ausgeglichenen und frauendominierten Führungsebenen nach Betriebsgröße 2008



Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

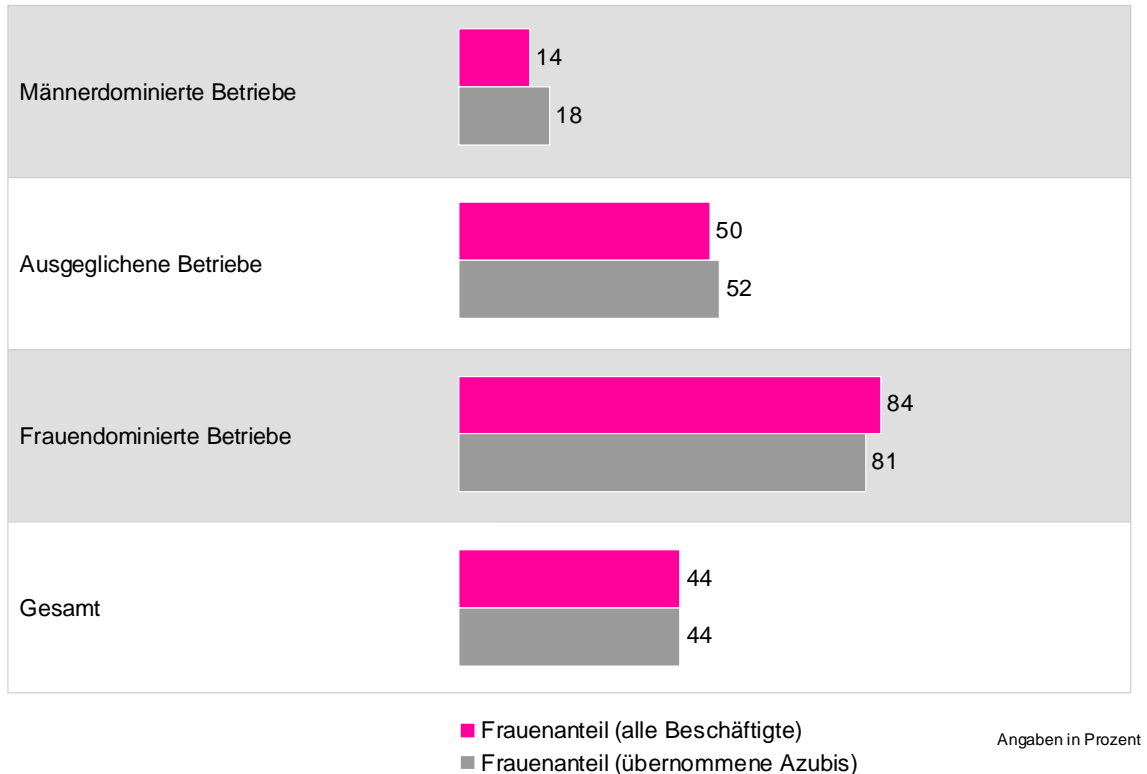
Ausbildung

Das Berufswahlverhalten von jungen Frauen und die oben dargestellte branchenspezifische Segregation der drei Betriebstypen legen die Vermutung nahe, dass junge Frauen in frauendominierten Betrieben bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben und dort bessere Rahmenbedingungen finden, ihre Ausbildung abzuschließen und übernommen zu werden, als in männerdominierten Betrieben. Die Ergebnisse mit den Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen diese Vermutung teilweise. Zwar ist die Mehrheit der Auszubildenden insgesamt mit einem Anteil von 41 % in männerdominierten Betrieben beschäftigt und in frauendominierten Betrieben mit einem Anteil von 24 % deutlich weniger (ausgeglichene Betriebe: 35 %). Betrachtet man aber die Verteilung nur der **weiblichen** Auszubildenden, so ist mit einem Anteil von 46 % die Mehrheit in frauendominierten Betrieben beschäftigt und in männerdominierten Betrieben mit einem Anteil von 14 % deutlich weniger (ausgeglichene Betriebe: 40 %).

Die Betrachtung des Frauenanteils bei den übernommenen Auszubildenden und der Übernahmequoten wirft allerdings ein anderes Licht auf die Ausbildungssituation in den unterschiedlichen Betriebstypen (vgl. Abbildung 13). Gemessen am Frauenanteil an allen Beschäftigten (innerhalb eines Betriebstyps) ist der Frauenanteil an den

übernommenen Auszubildenden in männerdominierten, aber auch den ausgeglichenen Betrieben überdurchschnittlich, bei den frauendominierten Betrieben dagegen leicht unterdurchschnittlich.

Abbildung 13
Frauenanteil an den übernommenen Auszubildenden nach Betriebstypus 2008

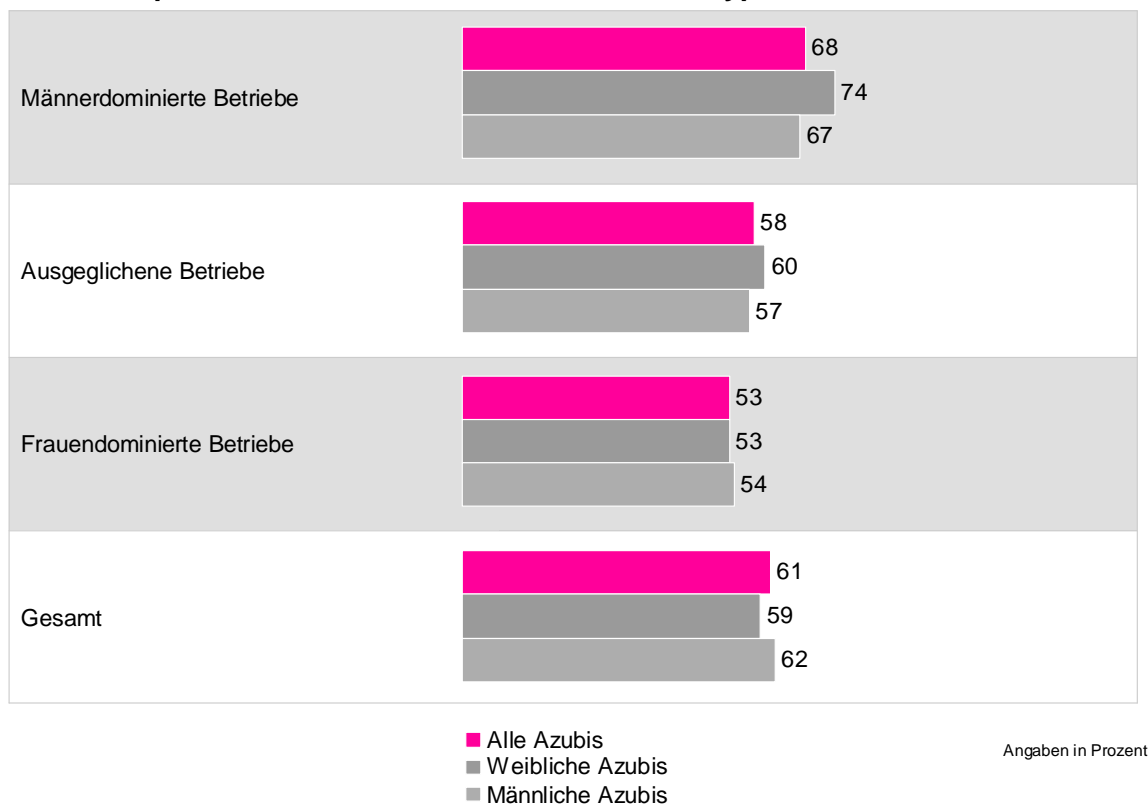


Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Ein ähnliches Bild sieht man bei den Übernahmequoten, d. h. dem Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss (vgl. Abbildung 14): In männerdominierten und ausgeglichenen Betrieben ist die Übernahmequote der Frauen höher als die der Männer. Zudem ist vor allem in männerdominierten Betrieben die Übernahmequote der Frauen höher als in frauendominierten Betrieben. Das heißt also: Junge Frauen finden zwar leichter einen Ausbildungsplatz in frauendominierten Betrieben, wenn sie allerdings einen Ausbildungsplatz in einem männerdominierten Betrieb erhalten haben, sind die Chancen, übernommen zu werden, dort höher. Aus diesem Ergebnis den Rückschluss zu ziehen, junge Frauen sollten Männerberufe ergreifen, ist anhand dieser Ergebnisse allerdings voreilig. Denn über die gewählten Berufe kann an dieser Stelle nichts ausgesagt werden. Es kann sich hier sowohl um traditionelle Männerberufe handeln als auch um traditionelle Frauenberufe in der Buchhaltung und Verwaltung des Betriebs.

Abbildung 14
Übernahmequote der Auszubildenden nach Betriebstypus 2008



Basis: Betriebe mit Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Zwischenfazit

Die Analyse der Beschäftigungsmuster hat gezeigt, dass zwischen den drei Betriebstypen hinsichtlich der Beschäftigungsmuster von Frauen kaum Unterschiede feststellbar sind. Unabhängig vom Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung ist Teilzeitbeschäftigung eine Frauen- und die Übernahme von Führungspositionen eine Männerdomäne. Wenn Frauen auf Führungsebenen die Mehrheit stellen, dann vor allem in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigte. Selbst in männerdominierten Betrieben mit einem sehr niedrigen Gesamtfrauenanteil ist Teilzeitbeschäftigung fest in den Händen von Frauen, und selbst in frauendominierten Betrieben besetzen Männer überdurchschnittlich oft Führungspositionen. Hinsichtlich des geschlechtsspezifischen Ausbildungsverhaltens unterscheiden sich die Betriebstypen ebenfalls nur graduell. Frauen haben zwar die besten Möglichkeiten, in frauendominierten Betrieben eine Ausbildung zu beginnen, aber die Chance einer Übernahme nach Abschluss der Lehre ist in männerdominierten Betrieben höher.

4.3 Innerbetriebliche Rahmenbedingungen

Im Folgenden wird untersucht, ob sich die Betriebe hinsichtlich ihrer Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Männern und Frauen voneinander unterscheiden. Dabei werden folgende Merkmale betrachtet:

- Existenz von Arbeitszeitkonten für eine leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit
- Tarifbindung, Existenz eines Betriebsrats

Arbeitszeitkonten

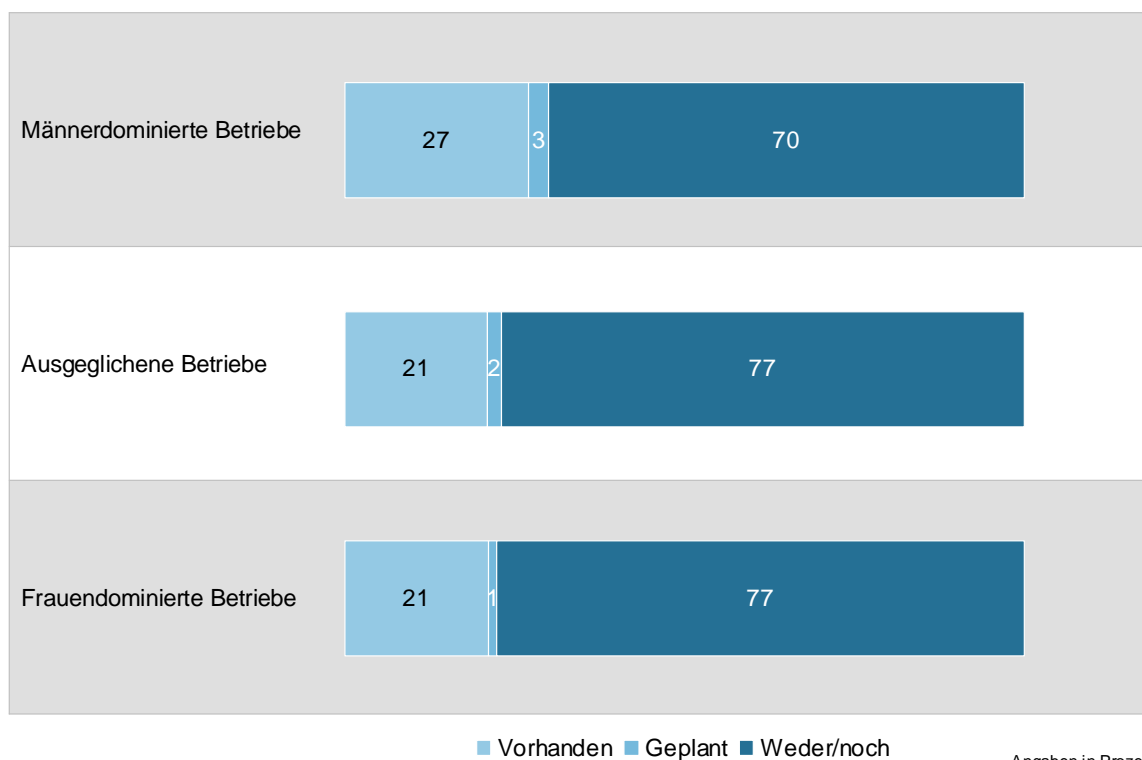
Neben dem Angebot von Teilzeitbeschäftigung stellen auch Arbeitszeitkonten ein Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.¹³ Arbeitszeitkonten bieten die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten und somit familiäre und berufliche Verpflichtungen besser miteinander zu vereinbaren. Würden Arbeitszeitkonten in Betrieben eingesetzt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, sollte dieses Instrument eher in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil vorzufinden sein. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen aber, dass männerdominierte Betriebe häufiger als ausgeglichene oder frauendominierte Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten haben oder planen, solche einzuführen (vgl. Abbildung 15). Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Regelungen zu Arbeitszeitkonten weniger deshalb eingesetzt werden, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen zu verbessern, sondern eher aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten (vgl. Kronauer/Linne 2005). Allerdings weist die Betriebsgrößenstruktur der ausgeglichenen und frauendominierten Betriebe mit einem höheren Anteil an Kleinstbetrieben darauf hin, dass die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen möglicherweise auf informelle Art erfolgt, also ohne die formale Einführung von Arbeitszeitkonten. Arbeitszeitkonten werden eher von größeren Betrieben eingesetzt.

Maßnahmen zur Chancengleichheit

Doppelbelastungen durch familiäre und berufliche Verpflichtungen können durch betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit verringert werden. Man kann annehmen, dass in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil eine erhöhte Nachfrage nach solchen Maßnahmen besteht; umgekehrt können solche Maßnahmen aber möglicherweise auch erklären, warum in solchen Betrieben mehr Frauen arbeiten als in anderen Betrieben.

¹³ Im IAB-Betriebspanel wird der Begriff „Arbeitszeitkonto“ sehr umfassend gebraucht. Er schließt alle Maßnahmen ein von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen.

Abbildung 15
Arbeitszeitkonten nach Betriebstypus 2008



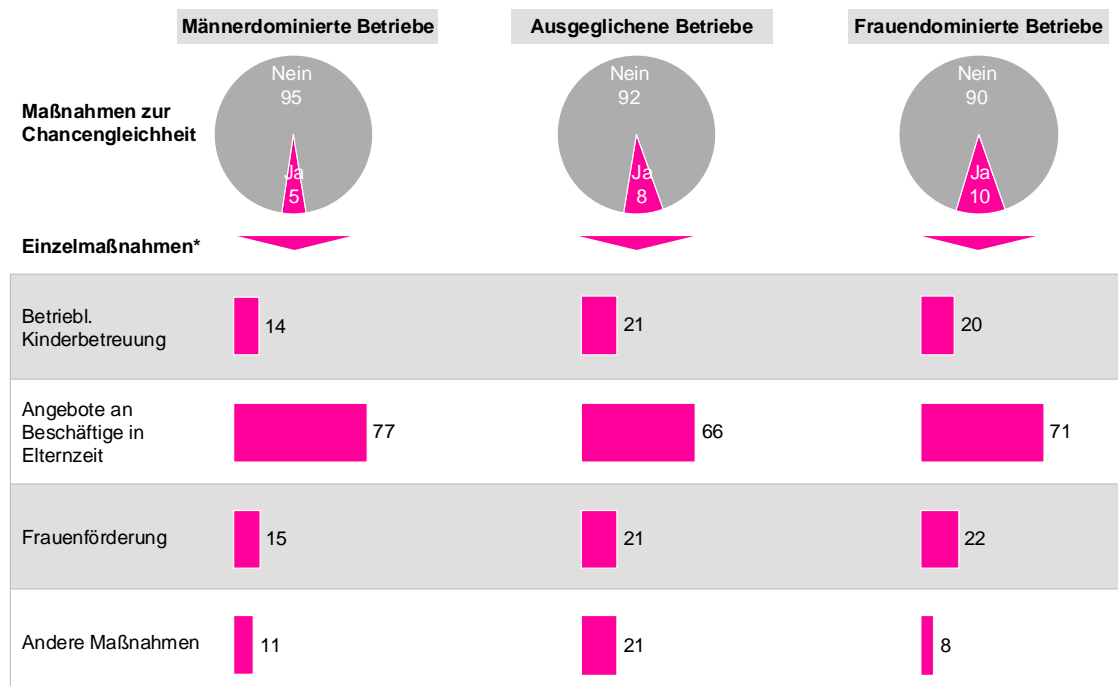
Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Im IAB-Betriebspanel wurde 2008 zunächst erhoben, ob der Betrieb betriebliche, tarifliche oder freiwillige Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen hat. Über 90 % sowohl der männerdominierten als auch der ausgeglichenen und frauendominierten Betriebe haben überhaupt keine dieser Vereinbarungen. Größere Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebstypen finden sich keine. Allerdings können auch Betriebe ohne solche Vereinbarung die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen fördern. Daher wurden die Betriebe auch nach konkreten betrieblichen **Einzelmaßnahmen** gefragt (vgl. Abbildung 16). Die Daten zeigen, dass bei allen Betriebstypen nur eine Minderheit der Betriebe Einzelmaßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit haben, und zwar zehn Prozent der frauendominierten Betriebe, acht Prozent der ausgeglichenen Betriebe und fünf Prozent der männerdominierten Betriebe. Zwischen den einzelnen Betriebstypen gibt es dabei unterschiedliche Schwerpunkte bei den durchgeführten Einzelmaßnahmen. Häufiger als männerdominierte Betriebe bieten ausgeglichene und frauendominierte etwa betriebliche Kinderbetreuungsangebote und die gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses. Obwohl bei ausgeglichenen und frauendominierten Betriebe der Anteil der Kleinstbetriebe größer ist als bei männerdominierten Betriebe, bieten beide häufiger betriebliche Kinderbetreuungsangebote und eine gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses an.¹⁴

¹⁴ Beide Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ergibt tendenziell mehr Sinn in größeren Betrieben als in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten.

Abbildung 16
Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit nach Betriebstypus 2008



Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe bzw. Betriebe mit Maßnahmen*

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Arbeitnehmervertretungen

Arbeitnehmervertretungen sollen die Belange der Belegschaft vertreten und gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber durchsetzen. Wie stellt sich ihre Verbreitung aber in den einzelnen Betriebstypen dar? Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen dass jeweils etwa acht Prozent der ausgeglichenen, männerdominierten und frauendominierten Betriebe über einen Betriebs- oder Personalrat verfügen. Andere Formen der Mitarbeitervertretung (wie z. B. Belegschaftssprecher) sind bei frauendominierten Betrieben mit einem Anteil von zehn Prozent etwas häufiger zu beobachten als bei den männerdominierten Betrieben mit einem Anteil von nur sechs Prozent. Bei der Frage nach der Existenz einer Arbeitnehmervertretung ist grundsätzlich jedoch zu beachten, dass diese wesentlich durch die Beschäftigtenzahl beeinflusst wird. Insofern ist die Verteilung der jeweiligen Betriebstypen auf einzelne Betriebsgrößenklassen zu berücksichtigen.

Tarifbindung

Neben Arbeitnehmervertretungen können auch Tarifverträge für die Arbeitsbedingungen förderlich sein: Sie regeln nicht nur die Löhne und Gehälter der darunter gefassten Beschäftigten, sondern auch die konkreten Arbeitsbedingungen wie etwa Arbeitszeiten etc. Frauendominierte und männerdominierte Betriebe haben mit einem Anteil von 39 % bzw. 38 % deutlich häufiger einen Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag als ausgeglichene Betriebe mit einem Anteil von 28 %. Zudem schneiden die ausgeglichenen Betriebe ohne Tarifvertrag auch bei der Frage

schlechter ab, ob sie sich bei Löhnen und Gehältern an einem vorhandenen Branchentarifvertrag orientieren. Ebenso wie in Bezug auf die Frage nach der Existenz einer Arbeitnehmersvertretung mag auch dieses Ergebnis mit der unterschiedlichen Betriebsgrößenklassenstruktur von männerdominierten, ausgeglichenen und frauendominierten Betrieben zusammenhängen. So sind ausgeglichene Betriebe mit einem höheren Anteil von Kleinstbetrieben seltener tarifgebunden, weil die Wahrscheinlichkeit eines Tarifvertrages mit zunehmender Betriebsgröße deutlich steigt.

4.4 Fazit

Mit den vorangegangenen Analysen wurde versucht, die geschlechtsspezifische Konzentration der Beschäftigten in bestimmten Betrieben zu beschreiben. Dabei hat sich gezeigt, dass sich Männer- und Frauenbetriebe vor allem hinsichtlich ihrer Branchenzugehörigkeit voneinander unterscheiden. Dies deutet darauf hin, dass die Konzentration von Frauen und Männern zum einen das Ergebnis des unterschiedlichen Berufswahlverhaltens von Männern und Frauen ist. Zum anderen fragen Betriebe unterschiedlicher Branchen bestimmte Berufe nach. Damit reproduziert sich die berufliche Segregation auf Personenebene in einer branchenspezifischen Segregation der Betriebe.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei einzelnen Beschäftigungsformen sind in allen Betriebstypen gleichermaßen zu finden: Führungspositionen beispielsweise sind unabhängig von der Geschlechterzusammensetzung des Betriebes eine Männerdomäne. Auch in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil werden Führungspositionen eher mit Männern als mit Frauen besetzt. Und wenn Frauen auf Führungsebenen die Mehrheit stellen, dann vor allem in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigte.

Das Gegenteil gilt für Teilzeitbeschäftigung: Teilzeitbeschäftigung ist unabhängig von der Geschlechterzusammensetzung der Betriebe eine Frauendomäne. Bei der Betrachtung des geschlechtsspezifischen Ausbildungsverhaltens zeigt sich, dass in frauendominierten Betrieben zwar Frauen bessere Aussichten auf einen Ausbildungsplatz haben, in männerdominierten Betrieben aber die Chance einer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis höher ist.

Auch die Ergebnisse der Betrachtung der innerbetrieblichen Rahmenbedingungen widersprechen einigen Erwartungen: Betriebe mit einem hohen Frauenanteil bieten nicht zwingend bessere Arbeitsbedingungen für Frauen als Betriebe mit einem niedrigen Frauenanteil. Bei Instrumenten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeitszeitkonten) schneiden sogar Betriebe mit einem niedrigen Frauenanteil besser ab. Das deutet darauf hin, dass solche Instrumente eher aufgrund betrieblicher Erfordernisse eingeführt werden. Bei Betrachtung von Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit ist das Bild uneinheitlich. Die meisten Betriebe (unabhängig vom Betriebstypus) haben keine solchen Maßnahmen installiert; sofern sie aber Maßnahmen haben, setzen die Betriebe der unterschiedlichen Betriebstypen unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte.

5 Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Deutschland

Die gegenwärtige weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise wird sich allen Prognosen zufolge tiefgreifend auf den Arbeitsmarkt auswirken. Es ist mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit zu rechnen, dessen Ausmaß schwer abzuschätzen ist. Gegenwärtig versucht die Bundesregierung – insbesondere über das Instrument der Kurzarbeit – gegenzusteuern, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren. Die Betriebe werden motiviert, ihr Fachpersonal zu halten und nicht aus einem möglicherweise kurzfristigen Druck heraus ihr Potenzial an Fachkräften abzubauen. Denn Neueinstellungen sind immer mit Aufwand verbunden und könnten bei wieder anspringender Konjunktur mit Problemen behaftet sein. Wie schwierig die Deckung eines bestehenden Fachkräftebedarfs in Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs sein kann, zeigen nachfolgende Analyseergebnisse der Jahre 2005 bis 2008.

5.1 Zunahme des Fachkräftebedarfs

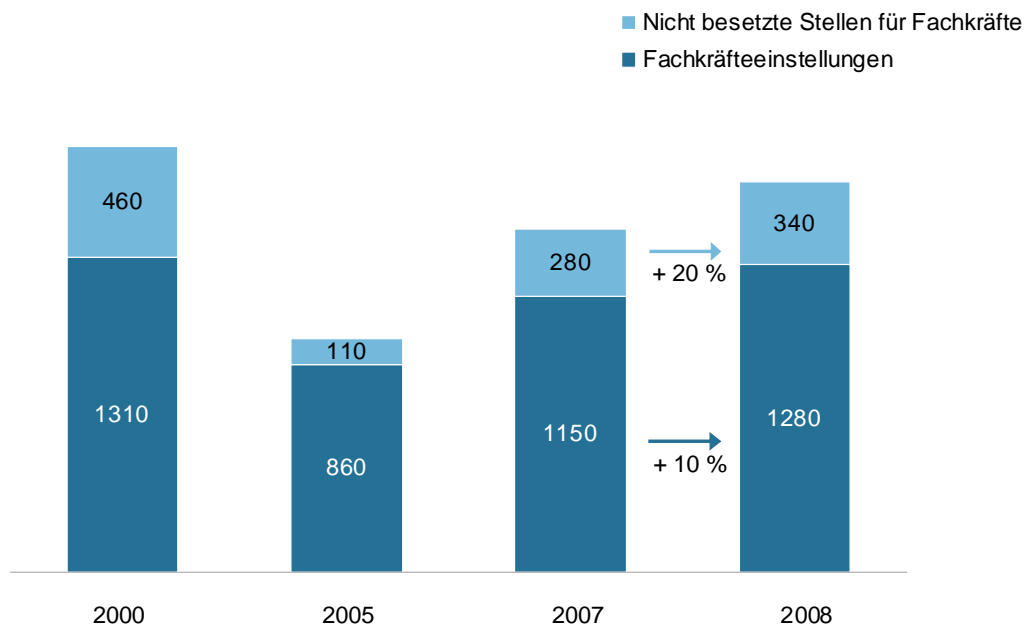
Die gute konjunkturelle Entwicklung in den letzten zwei bis drei Jahren hat den Arbeitsmarkt in Deutschland deutlich belebt und zu zahlreichen neuen Arbeitsplätzen geführt. Gefragt waren vor allem Arbeitskräfte für Tätigkeiten, deren Ausübung eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung, eine entsprechende Berufserfahrung oder einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzt. Da es den Betrieben nicht immer gelang, entsprechend qualifizierte Fachkräfte für die angebotenen Stellen zu finden, konnte ein Teil der Stellen nicht besetzt werden.

Im 1. Halbjahr 2008 lag der Fachkräftebedarf, der sich aus der Anzahl erfolgreich besetzter Stellen für Fachkräfte sowie der Anzahl nicht besetzter Stellen für Fachkräfte zusammensetzt, in Deutschland insgesamt bei ca. 1,6 Millionen und fiel damit um etwa 200.000 höher aus als im 1. Halbjahr 2007. Der Fachkräftebedarf der Betriebe hat sich in den vergangenen Jahren somit deutlich erhöht. Das zeigt sich sowohl in einer gestiegenen Zahl von Neueinstellungen von Fachkräften als auch in einer gestiegenen Zahl von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die zum Befragungszeitpunkt unbesetzt waren. Hierbei fiel der Anstieg bei den unbesetzten Stellen mit ca. 20 % deutlich stärker aus als jener der erfolgreich realisierten Einstellungen mit ca. 10 % (vgl. Abbildung 17).

Anstieg der Einstellungen von Fachkräften

Die Anzahl eingestellter Fachkräfte stieg seit 2005 deutlich an. Der Anteil der Fachkräfte einstellenden Betriebe erhöhte sich bis 2007 ebenfalls (auf 20 % aller Betriebe) und verharrte 2008 auf diesem Niveau. Sowohl hinsichtlich des Umfangs der Einstellungen von Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten als auch des Anteils der einstellenden Betriebe war damit fast das Einstellungsniveau des Jahres 2000 erreicht (vgl. Abbildung 18).

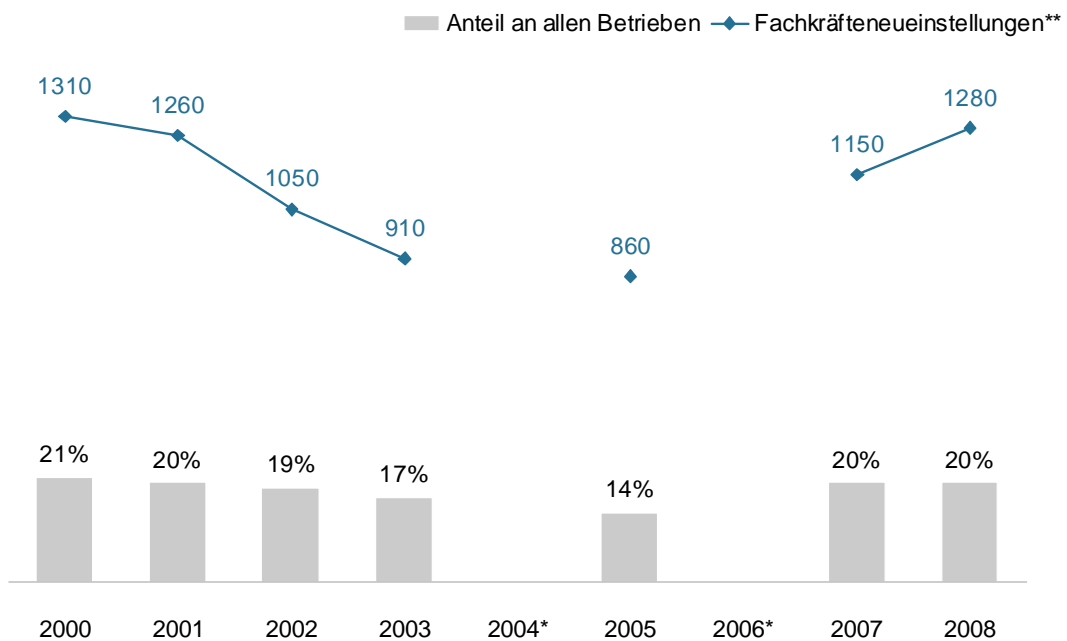
Abbildung 17
Fachkräftebedarf 2000 bis 2008 in Deutschland (jeweils 1. Halbjahr)



Angaben in Tsd.*

Basis: Jeweils Betriebe mit Fachkräftebedarf
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, 2005, 2007, 2008

Abbildung 18
Einstellungen von Fachkräften 2000 bis 2008 in Deutschland (jeweils 1. Halbjahr)



* Information wurde in diesem Jahr nicht erfragt

**Angaben in Tsd.

Basis: Jeweils alle Betriebe.
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2008

Ein Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland verdeutlicht, dass der Anteil der Fachkräfte einstellenden Betriebe im 1. Halbjahr 2008 in beiden Regionen in etwa gleich hoch war. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Fachkräfteeinstellungen tätigten. Die Branchenbetrachtung zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte einstellten, im Produzierenden Gewerbe (Bergbau/Energie/Wasser, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) leicht oberhalb der Werte der Dienstleistungsbranche lag (vgl. Abbildung 19). Diese Einschätzung trifft sowohl auf West- als auch auf Ostdeutschland zu.

Abbildung 19
Anteil der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland (1. Halbjahr 2008)

Land- und Forstwirtschaft	12
Bergbau/Energie/Wasser	24
Verarbeitendes Gewerbe	23
Baugewerbe	22
Handel/Reparatur	17
Verkehr/Nachrichten	24
Kredit/Versicherung	14
Unternehmensnahe Dienstl.	20
Sonstige Dienstleistungen	21
Org. oh. Erwerbszweck	17
Öffentliche Verwaltung	24
1 bis 9 Beschäftigte	11
10 bis 49 Beschäftigte	37
50 bis 249 Beschäftigte	66
Ab 250 Beschäftigte	84
Gesamt	20

Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Der Anteil einstellender Betriebe in Westdeutschland ist zwar nur leicht gestiegen, aber der Umfang der vorgenommenen Fachkräfteeinstellungen erhöhte sich im 1. Halbjahr 2008 in Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahreszeitraum deutlich (+15 Prozentpunkte). In den ostdeutschen Betrieben stagnierte er auf dem Vorjahresniveau.

Die meisten Fachkräfteeinstellungen erfolgten in den Betrieben der Dienstleistungsbereiche. Allein auf die Unternehmensnahen und Sonstigen Dienstleistungen entfiel die Hälfte aller Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte, auf das Produzierende Gewerbe etwa ein Viertel. Gemessen am Beschäftigtenbestand wurden damit überproportional viele Fachkräfte in Dienstleistungsbetrieben eingestellt, demgegenüber unterproportional im Produzierenden Gewerbe. Wegen des traditionell hohen Frauenanteils in Dienstleistungsbranchen (sowohl in West- als auch in Ostdeutschland)

erhöht der sich vollziehende Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft damit die Beschäftigungschancen von Frauen.

Anstieg des Umfangs nicht besetzter Stellen für Fachkräfte

Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte an allen Betrieben ist im Vorjahresvergleich bundesweit nur geringfügig von 6 auf 7 % gestiegen. Am höchsten sind die Anteile im Produzierenden Gewerbe, etwas niedriger im Dienstleistungsgewerbe.

Während sich der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte nur leicht erhöht hat, ist der Umfang unbesetzter Fachkräftestellen um etwa 20 % (auf ca. 340 Tsd. Stellen im 1. Halbjahr 2008) gestiegen. Dieser Anstieg traf sowohl auf West- als auch auf Ostdeutschland zu. Damit konnte der insgesamt in den Betrieben Deutschlands im 1. Halbjahr 2008 bestehende Fachkräftebedarf im Vorjahresvergleich in geringerem Maße gedeckt werden. Die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote¹⁵ von Fachkräftestellen im 1. Halbjahr 2008 lag in allen Betrieben bei 22 %. Damit war gut jede fünfte Stelle für Fachkräfte zum Befragungszeitpunkt unbesetzt. In den Betrieben Westdeutschlands lag die Quote mit 22 % höher als in Ostdeutschland mit 19 %.

Besetzungsprobleme insbesondere bei Hochqualifizierten

Erstmals wurden im IAB-Betriebspanel getrennt Informationen zur Nichtbesetzung von Stellen mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss bzw. erforderlicher Berufsausbildung erhoben. Die Analyseergebnisse belegen, dass der Erfolg eines Betriebes bei der Deckung des Fachkräftebedarfs auch davon abhing, ob Beschäftigte mit Berufsabschluss gesucht wurden oder Beschäftigte mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Die Bedarfsdeckung war umso erfolgreicher, je größer der Anteil gesuchter Beschäftigter mit Berufsabschluss¹⁶ und je geringer der Anteil gesuchter Hochqualifizierter¹⁷ ausfiel. Es war für die Betriebe also erkennbar schwieriger, Stellen mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss zu besetzen als Stellen, die eine Berufsausbildung erforderten (vgl. Abbildung 20).

¹⁵ Die Nichtbesetzungsquote ist definiert als Anteil der nicht besetzten Stellen am Fachkräftebedarf.

¹⁶ Beschäftigte mit Berufsabschluss sind Personen mit einer abgeschlossenen Lehre oder einer vergleichbaren Berufsausbildung oder einer entsprechenden Berufserfahrung.

¹⁷ Hochqualifizierte sind Beschäftigte, für deren Tätigkeit ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erforderlich ist.

Abbildung 20

Nichtbesetzungsquote (Anteil nicht besetzter Stellen am Fachkräftebedarf) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland (1. Halbjahr 2008)

	Fachkräfte insgesamt	Mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	Mit Berufsabschluss
Land- und Forstwirtschaft	11	13	10
Bergbau/Energie/Wasser	15	30	5
Verarbeitendes Gewerbe	19	34	15
Baugewerbe	23	31	22
Handel/Reparatur	17	37	16
Verkehr/Nachrichten	13	49	10
Kredit/Versicherung	32	46	30
Unternehmensnahe Dienstl.	34	35	34
Sonstige Dienstleistungen	16	21	14
Org. oh. Erwerbszweck	15	8	18
Öffentliche Verwaltung	7	11	4
1 bis 9 Beschäftigte	29	43	26
10 bis 49 Beschäftigte	22	36	20
50 bis 249 Beschäftigte	24	33	22
Ab 250 Beschäftigte	12	18	9
Gesamt	22	30	20

Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Im Durchschnitt aller Betriebe lag die Nichtbesetzungsquote bei Stellen für hochqualifizierte Personen bei 30 %, bei Stellen für Personen mit Berufsabschluss hingegen bei 20 %. Während die Besetzungsprobleme im Bereich Hochqualifizierter in den Betrieben West- und Ostdeutschlands etwa gleich groß waren, konnten in Westdeutschland deutlich weniger Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss besetzt werden als in den Betrieben Ostdeutschlands (Nichtbesetzungsquote West 21 %, Ost 16 %). Dies trifft auf alle Branchen zu (mit Ausnahme der Organisationen ohne Erwerbszweck) und gilt für alle Betriebsgrößenklassen.

Betrachtet man ausschließlich die Besetzungsprobleme bei Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, so traten diese in allen Branchen auf. Am höchsten waren die Nichtbesetzungsquoten in den Bereichen Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass auf beide Branchen insgesamt nur 4 % des Bedarfs an Hochqualifizierten entfielen. Die meisten Hochqualifizierten werden mit einem Anteil von 54 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe nachgefragt. Hier war zum Befragungszeitpunkt jeweils gut jede dritte Stelle unbesetzt. Nicht besetzte Stellen sind immer problematisch, aber besonders dann, wenn Schlüsselbereiche der Wirtschaft betroffen sind. Auf die Wissenswirtschaft (vgl. auch Fischer et al. 2008), zu der die FuE-intensiven Zweige des Verarbeitenden Gewerbes sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen zu rechnen

sind, entfiel allein die Hälfte des Bedarfs an Hochqualifizierten in Deutschland, wobei 35 % der Stellen zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt waren.

Eine Betrachtung nach der Betriebsgröße zeigt, dass Besetzungsprobleme insbesondere in Kleinstbetrieben auftraten. Dort konnte fast die Hälfte aller Stellen für Hochqualifizierte nicht besetzt werden. Demgegenüber ist die Situation in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten deutlich entspannter. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass knapp 40 % des gesamten Bedarfs an Hochqualifizierten auf Großbetriebe entfallen, nur etwa 15 % auf Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Hinter der vergleichsweise niedrigen Nichtbesetzungsquote in Großbetrieben steht also eine hohe Anzahl nicht besetzter Stellen.

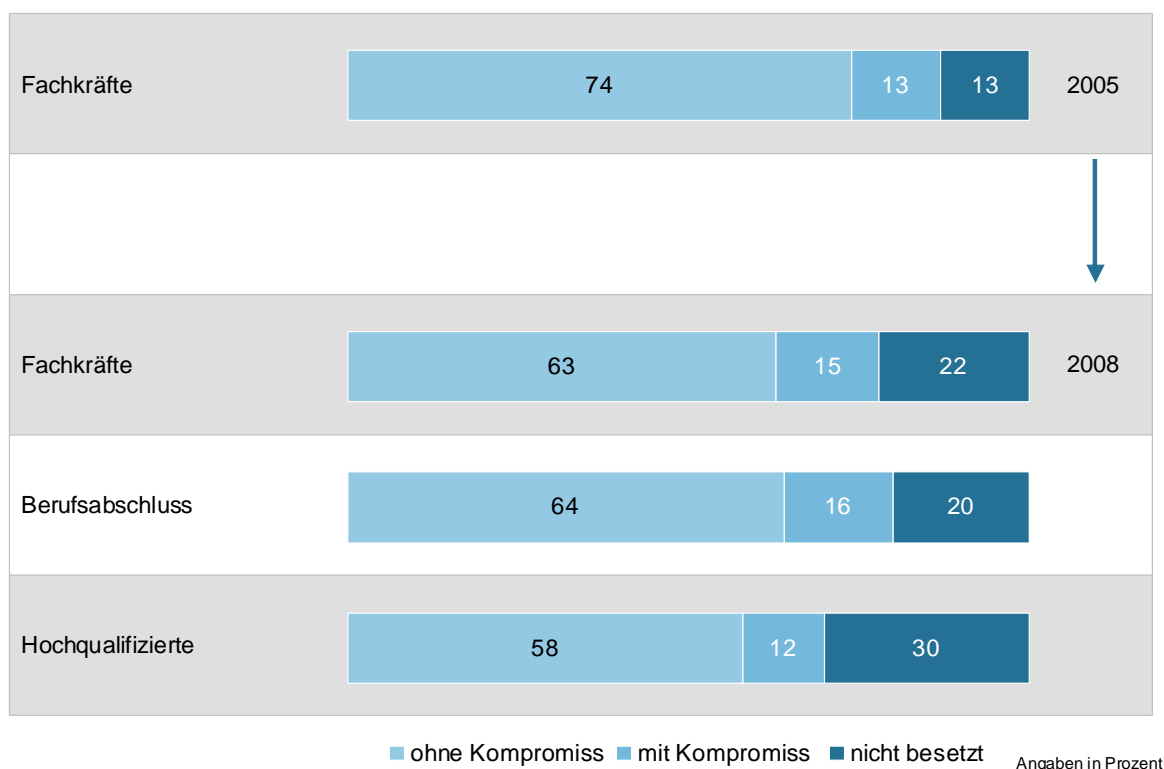
Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse stellt sich die Frage, ob generell zu wenig Bewerber oder zu wenig fachlich geeignete Bewerber zur Verfügung standen. Oder mangelte es Betrieben mit Fachkräftebedarf an der erforderlichen Kompromissbereitschaft? Inwieweit konnten Kompromisse bestehende Bewerberdefizite überhaupt ausgleichen?

Häufiger Kompromisse bei Einstellungen qualifizierter Arbeitskräfte

Zunehmende Besetzungsprobleme bei Fachkräftestellen in den vergangenen Jahren veranlassten die Betriebe, bei Einstellungen in höherem Maße als bisher Kompromisse einzugehen. Das Spektrum der eingegangenen Kompromisse reichte von einer Reduzierung der Ansprüche an die fachliche Qualifikation über einen höheren Einarbeitungs- sowie Weiterbildungsaufwand bis hin zu Zugeständnissen beim Gehalt. Mehr als jeder vierte Betrieb in Deutschland (27 %), der im 1. Halbjahr 2008 Fachkräfte einstellte, ging bei der Besetzung der Stellen Kompromisse ein, im Jahr 2005 waren es lediglich ca. 20 % der Betriebe. Die Betrachtung nach der Betriebsgröße zeigt, dass größere Betriebe eher Kompromisse eingingen als kleinere. Innerhalb der Branchen war die Kompromissbereitschaft insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen hoch (jeweils ein Drittel aller Betriebe mit Einstellungen).

Der Anteil an den Fachkräfteeinstellungen, für die Kompromisse eingegangen wurden, hat sich seit 2005 leicht erhöht (vgl. Abbildung 21). Während im 1. Halbjahr 2005 13 % aller zu besetzenden Stellen mit Kompromissen besetzt wurden, waren es im 1. Halbjahr 2008 15 %. Deutlich stärker hat sich allerdings der Anteil der zum Befragungszeitpunkt unbesetzten Fachkräftestellen von 13 auf 22 % erhöht. Beide Indikatoren belegen, dass unter den Bedingungen eines deutlich ansteigenden Fachkräftebedarfs, wie er für die vergangenen drei Jahre typisch war, die Betriebe zunehmend Schwierigkeiten bei seiner Deckung haben – trotz gesteigerter Bereitschaft, Kompromisse einzugehen. Kompromisse zur Lösung des Problems unbesetzter Fachkräftestellen sind anscheinend nur innerhalb enger Grenzen möglich.

Abbildung 21
Struktur der Einstellungen nach Kompromissen 2005 und 2008 in Deutschland
(jeweils 1. Halbjahr)



Basis: Jeweils Betriebe mit Fachkräftebedarf

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, 2008

Unterschiedliche Kompromisse in Abhängigkeit von der Qualifikation

Betriebe gingen bei der Einstellung von Arbeitskräften mit Berufsabschluss etwas häufiger Kompromisse ein (15 % des Personalbedarfs) als bei der Einstellung Hochqualifizierter (12 %). Diese Entwicklung konnte in fast allen Branchen und Betriebsgrößenklassen beobachtet werden und trifft sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland zu. Die beobachteten Unterschiede könnten darauf zurückzuführen sein, dass bei Bewerbern mit Berufsabschluss fehlende Kenntnisse und Fähigkeiten für den vorgesehenen Arbeitsplatz über Einarbeitung und Weiterbildung schneller und kostengünstiger direkt vom Betrieb vermittelt werden können. Bei Hochschulabsolventen sind Betriebe wahrscheinlich eher an Fähigkeiten und Kenntnissen interessiert, die nicht durch betriebliche Weiterbildung vermittelbar sind. Möglicherweise standen aber auch generell zu wenige Bewerber für Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss zur Verfügung.

Bei Fachkräfteeinstellungen gingen Betriebe aller Branchen Kompromisse ein. In den Betrieben des Produzierenden Gewerbes erfolgten allerdings anteilig etwas mehr Einstellungen mit Kompromissen als in einigen Betrieben der Dienstleistungsbereiche (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22

Anteil Fachkräteeinstellungen mit Kompromissen am Fachkräftebedarf nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland (1. Halbjahr 2008)

	Fachkräfte insgesamt	Mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss
Land- und Forstwirtschaft	20	26
Bergbau/Energie/Wasser	19	3
Verarbeitendes Gewerbe	16	12
Baugewerbe	15	37
Handel/Reparatur	16	14
Verkehr/Nachrichten	15	3
Kredit/Versicherung	8	6
Unternehmensnahe Dienstl.	18	14
Sonstige Dienstleistungen	14	10
Org. oh. Erwerbszweck	11	11
Öffentliche Verwaltung	7	6
1 bis 9 Beschäftigte	15	11
10 bis 49 Beschäftigte	18	19
50 bis 249 Beschäftigte	17	15
Ab 250 Beschäftigte	11	8
Gesamt	15	12

Angaben in Prozent

Basis: Betriebe mit Fachkräftebedarf

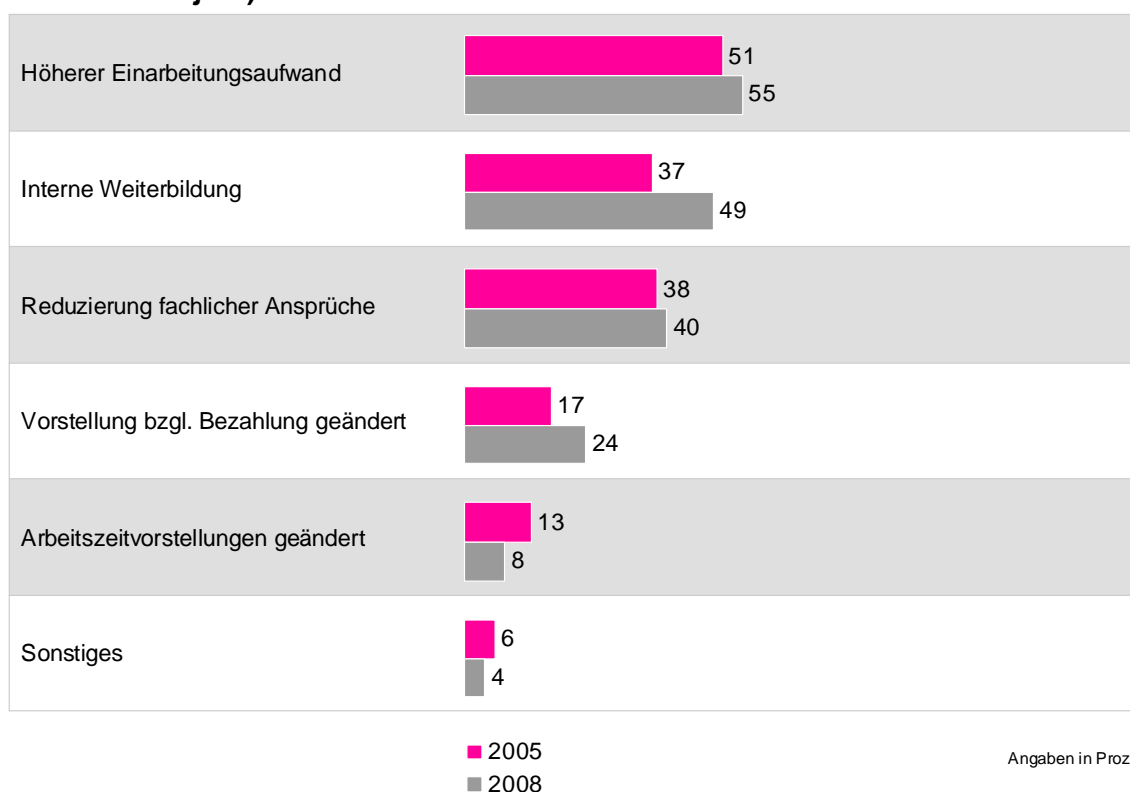
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Häufigste Kompromisse: Anpassung der Qualifikation

Im Verlaufe der vergangenen Jahre war nicht nur ein zunehmender Anteil der Betriebe bereit, Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften einzugehen, sondern auch die Inanspruchnahme und der Stellenwert einzelner Kompromissmöglichkeiten hat sich teilweise deutlich verändert: Im Vergleich zu den Ergebnissen des Jahres 2005 ist die häufigere Inanspruchnahme betriebsinterner Weiterbildungsmaßnahmen am auffälligsten (vgl. Abbildung 23). Betriebe mussten auch häufiger als in den vorangegangenen Jahren Zugeständnisse bei der Bezahlung machen. Fast jeder vierte Betrieb ging in dieser Hinsicht Kompromisse ein – deutlich mehr als 2005. Demgegenüber wurden im Hinblick auf Arbeitszeiten seltener Zugeständnisse gemacht als im Vergleichsjahr. So sank der Anteil von Einstellungen, bei denen im Bereich von Arbeitszeiten Zugeständnisse seitens der Betriebe erfolgten, unter 10 %. Allerdings waren nach wie vor die eingegangenen Kompromisse in erster Linie darauf gerichtet, das Qualifikationsniveau der eingestellten Fachkräfte den betrieblichen Anforderungen anzupassen.¹⁸ Um dies zu erreichen, erhöhten die Betriebe den erforderlichen Einarbeitungsaufwand der Beschäftigten und/oder nutzten interne Weiterbildungsmaßnahmen. Eine nach wie vor wichtige Bedeutung kommt der „Reduzierung von fachlichen Ansprüchen“ vor, die von vier von zehn Betrieben als Kompromiss angegeben wurde.

¹⁸ Nach den Ergebnissen der Befragungswelle 2005 bemängelten knapp zwei Drittel aller Betriebe, die Fachkräftestellen nicht besetzen konnten, dass die Bewerber fachlich nicht passend qualifiziert waren (vgl. Bellmann et al. 2005: 60).

Abbildung 23
Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften in Deutschland 2005 und 2008
(jeweils 1. Halbjahr)



Basis: Alle Betriebe mit Kompromissen
Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, 2008

Die Einstellungen mit Kompromissen zeugen von einem zunehmenden personellen, zeitlichen und finanziellen Aufwand bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte. Im Vergleich zum Jahr 2005 ist es für Betriebe aufwendiger geworden, ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Andererseits hat sich die Bereitschaft der Betriebe erhöht, bestehende betriebliche Möglichkeiten zu nutzen, um Fachkräfte einzustellen, auch wenn diese nicht vollständig den betrieblichen Vorstellungen entsprachen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftenstellen weiter gestiegen sind. Betriebe müssen größere Anstrengungen unternehmen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken.

5.2 Unterschiedliche Besetzungserfolge in Betrieben

Wenn Betriebe Fachkräftebedarf haben, ist dies an sich ein gutes Zeichen für die wirtschaftliche Entwicklung und den Arbeitsmarkt. Die Deckung des Fachkräftebedarfs kann aber auch Probleme bereiten, insbesondere dann, wenn Stellen über einen das „normale Maß“ hinausgehenden Zeitraum hinweg unbesetzt bleiben¹⁹

¹⁹ Ein Teil der unbesetzten Stellen ist friktionell bedingt (Stellenausschreibung, Warten auf und Sichtung der Bewerbungen, Führung der Personalgespräche etc.).

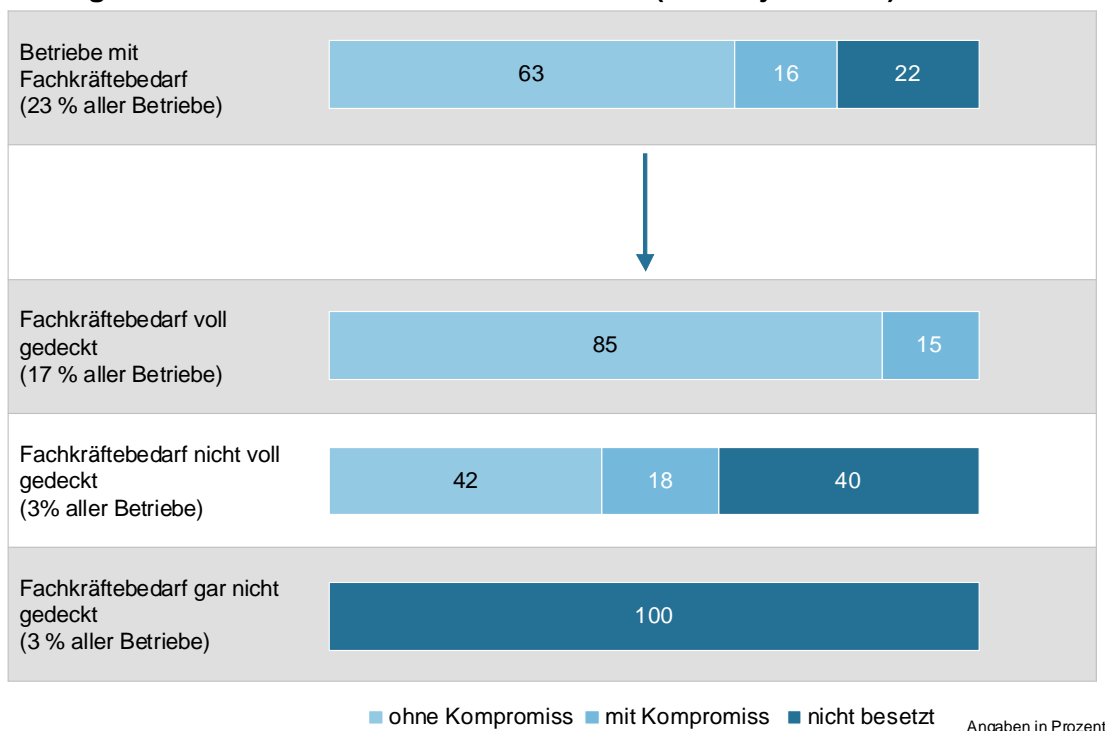
und sich damit negative Auswirkungen auf den betrieblichen Produktionsprozess ergeben oder ergeben können.

Nachfolgend soll untersucht werden, ob hiervon alle Betriebe gleichermaßen betroffen waren oder ob sich Schwierigkeiten in der Besetzung von Fachkräftestellen auf bestimmte Betriebe konzentrieren. In Abhängigkeit vom Besetzungserfolg der Fachkräftestellen werden nachfolgend drei Betriebstypen gebildet:

- Betriebe mit vollständig gedecktem Fachkräftebedarf („voll gedeckt“);
- Betriebe mit nicht vollständig gedecktem Fachkräftebedarf, aber Einstellungen („nicht voll gedeckt“);
- Betriebe, die ihren Fachkräftebedarf gar nicht decken konnten („gar nicht gedeckt“).

Etwa 23 % aller Betriebe in Deutschland hatten im 1. Halbjahr 2008 Fachkräftebedarf.²⁰ Das bedeutet, dass knapp jeder vierte Betrieb entweder Fachkräfte einstellte oder einstellen wollte. Von den Betrieben mit Fachkräftebedarf konnte die deutliche Mehrzahl den bestehenden Fachkräftebedarf vollständig decken (17 % aller Betriebe), 3 % aller Betriebe hatten zwar Fachkräfte eingestellt, aber zum Befragungszeitpunkt auch unbesetzte Fachkräftestellen, weitere 3 % aller Betriebe konnten keine der offenen Fachkräftestellen besetzen (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24
Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland (1. Halbjahr 2008)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

²⁰ Die auf Grundlage der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels identifizierten Betriebe mit Fachkräftebedarf sind eine Momentaufnahme zum Befragungszeitpunkt Mitte 2008. Etwaige Einflüsse aus der aktuellen Finanzkrise dürften auf Grund des Befragungszeitpunkts der Betriebe das Antwortverhalten kaum beeinflusst haben.

Betriebe mit Fachkräftebedarf zählen überwiegend zu den größeren Betrieben; in ihnen sind fast 60 % aller Beschäftigten tätig. 77 % aller Betriebe mit knapp 40 % aller Beschäftigten hatten demgegenüber keinen Fachkräftebedarf – überwiegend kleinere Betriebe. Betriebe, die alle Fachkräftestellen vollständig besetzen konnten (durchschnittlich 43 Beschäftigte je Betrieb), sind deutlich kleiner als Betriebe, die zwar einstellen, aber auch offene Stellen hatten (76 Beschäftigte). In Betrieben, die keine Stellen besetzen konnten, arbeiten im Durchschnitt 11 Beschäftigte.

Die Betriebe verschiedener Größenklassen unterscheiden sich nicht nur nach der Häufigkeit des bestehenden Fachkräftebedarfs, auch die Besetzungserfolge differieren zwischen kleineren und größeren Betrieben.

Der Anteil der Betriebe, die in der Lage waren, den Fachkräftebedarf **vollständig** zu decken, war in kleineren und mittleren Betrieben am höchsten. Etwa drei Viertel dieser Betriebe konnten alle Fachkräftestellen besetzen. Von den Kleinst- und Großbetrieben gelang dies demgegenüber nur etwa zwei Drittel der Betriebe. Mit steigender Betriebsgröße steigt die Häufigkeit, dass Betriebe ihren Fachkräftebedarf **nicht** vollständig decken konnten. Das ist plausibel, denn je größer der Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass mehrere Fachkräftestellen besetzt werden müssen und davon auch welche zumindest zeitweilig unbesetzt bleiben. Allerdings sinkt mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die trotz eines Bedarfs **überhaupt keine Einstellungen** realisieren konnten. Während jeder vierte Kleinstbetrieb und jeder zehnte Kleinbetrieb keine der angebotenen Stellen besetzen konnte, war dies in mittleren und größeren Betrieben eher die Ausnahme. Auch diese Befunde weisen darauf hin, dass die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen in den Kleinstbetrieben am stärksten ausgeprägt waren (vgl. Abbildung 25).

In der Branchenbetrachtung zeigt sich, dass die Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Bergbau/Energie/Wasser, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) etwas häufiger Fachkräftebedarf hatten als Betriebe der Dienstleistungsbranchen. Gleichzeitig gelang es ihnen aber nicht ganz so häufig, ihren bestehenden Fachkräftebedarf vollständig zu decken. Jeder dritte Betrieb hatte zum Befragungszeitpunkt unbesetzte Fachkräftestellen. In den Dienstleistungsbranchen (Handel, Reparatur, Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Sonstige Dienstleistungen) hatten demgegenüber nur jeweils etwa ein Viertel der Betriebe nicht besetzte Stellen für Fachkräfte. Relativ groß war jedoch der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen im Kredit- und Versicherungswesen.

Abbildung 25**Anteil der Betriebe nach Deckung des Fachkräftebedarfs nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland (1. Halbjahr 2008)**

Land- und Forstwirtschaft	88	3	9
Bergbau/Energie/Wasser	69	10	21
Verarbeitendes Gewerbe	68	16	16
Baugewerbe	70	15	15
Handel/Reparatur	75	9	16
Verkehr/Nachrichten	75	17	8
Kredit/Versicherung	56	11	33
Unternehmensnahe Dienstl.	66	19	15
Sonstige Dienstleistungen	75	12	13
Org. oh. Erwerbszweck	78	13	9
Öffentliche Verwaltung	88	8	4
1 bis 9 Beschäftigte	68	9	23
10 bis 49 Beschäftigte	75	16	9
50 bis 249 Beschäftigte	75	22	3
Ab 250 Beschäftigte	69	30	1
Gesamt	72	14	14

■ voll gedeckt ■ nicht voll gedeckt ■ gar nicht gedeckt

Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe mit Fachkräftebedarf

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Die Betriebe konnten also ihren Fachkräftebedarf überwiegend vollständig decken. Verteilten sich der Fachkräftebedarf insgesamt sowie die unbesetzten Stellen betriebsproportional oder konzentrierten sich diese auf bestimmte Betriebsgruppen? Die Betrachtung hat gezeigt, dass Betriebe ihren Bedarf zu jeweils etwa gleichen Anteilen entweder nicht vollständig oder gar nicht decken konnten. Da sich beide Betriebsgruppen deutlich in der Größenstruktur voneinander unterscheiden, spiegelt sich dies auch in ihrem Anteil am Fachkräftebedarf wider. Betriebe, die **keine Einstellungen** vornehmen konnten (Durchschnittsgröße 11 Beschäftigte), hatten einen Anteil von 7 % am Fachkräftebedarf insgesamt. Demgegenüber entfielen 37 % des Gesamtbedarfs auf Betriebe, die ihren Bedarf **nicht vollständig** decken konnten (Durchschnittsgröße 76 Beschäftigte). Auf Betriebe mit **vollständig gedecktem** Fachkräftebedarf entfielen etwa 56 % des Gesamtbedarfs. Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt ihren Fachkräftebedarf **nicht vollständig** gedeckt hatten, sind also eher Großbetriebe. Dieses Ergebnis ist plausibel, da größere Betriebe in der Regel mehrere Fachkräfte suchten und bereits bei einer Nichtbesetzung zur Betriebsgruppe mit nicht vollständig gedecktem Fachkräftebedarf zählen. Das Ausmaß unbesetzter Stellen in dieser Betriebsgruppe war allerdings nicht unbedingt zu erwarten: Zwei Fünftel aller Fachkräftestellen in diesen Betrieben waren unbesetzt. Damit konzentrierten sich Besetzungsprobleme nur auf eine kleine Gruppe von Betrieben (3 % aller Betriebe).

Erfolg bei Fachkräftedeckung und Kompromissbereitschaft der Betriebe

Sind bei der Besetzung von Fachkräftestellen kompromissbereite Betriebe erfolgreicher als Betriebe, die weniger bereit waren, Zugeständnisse oder Abstriche zu machen? Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass Betriebe, die ihren Fachkräftebedarf vollständig decken konnten, in deutlich geringerem Maße Kompromisse eingingen als Betriebe mit unbesetzten Stellen. Während sich lediglich jeder vierte Betrieb mit vollständig besetzten Stellen kompromissbereit zeigte, traf dies auf gut jeden zweiten Betrieb zu, der seinen Fachkräftebedarf zum Befragungszeitpunkt nicht voll decken konnte. Auf den ersten Blick mag dieser Zusammenhang überraschen. Doch Betriebe werden nur dann Kompromisse eingehen (müssen), wenn sie Probleme bei Stellenbesetzungen haben. Dieser Zusammenhang zeigt sich in allen Betriebsgrößenklassen, wobei in der Tendenz der Anteil der Betriebe mit Kompromissen mit zunehmender Betriebsgröße steigt.

Die eingegangenen Kompromisse waren in Betrieben, die ihren Fachkräftebedarf **nicht vollständig** decken konnten, in erster Linie darauf gerichtet, das Qualifikationsniveau der eingestellten Fachkräfte den betrieblichen Anforderungen anzupassen. Am häufigsten reduzierten die Betriebe ihre Ansprüche an die Qualifikation und/oder erhöhten den erforderlichen Einarbeitungsaufwand der Beschäftigten (jeweils ca. 60 % der Betriebe mit Kompromissen). Jeder zweite Betrieb nutzte interne Weiterbildungsmaßnahmen. Auch bezüglich der Bezahlung wurden Kompromisse eingegangen (ca. 30 % der Betriebe). Das Einstellungsverhalten dieser Betriebsgruppe und die vorgefundene Kompromissbereitschaft der Betriebe sind Folge des eingeschränkteren Angebots an qualifizierten Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt.

Erforderliche Kompromisse in den Betrieben mit **vollständig** gedecktem Fachkräftebedarf waren deutlich geringer ausgeprägt; nur jeder vierte Betrieb ging Kompromisse ein. Auffällig ist, dass in nur wenigen Betrieben die Ansprüche an die Qualifikation verringert werden mussten. Demnach erfolgten überwiegend „passgenaue“ Einstellungen.

5.3 Fazit

Resümierend lässt sich festhalten, dass sich die Nachfrage nach Fachkräften seit 2005 erhöht hat. Die gestiegene Nachfrage war mit zunehmenden Problemen bei der Besetzung der Fachkräftestellen verbunden (Anstieg der Nichtbesetzungsquote). Eine Betrachtung der bei Einstellungen eingegangenen Kompromisse zeigt, dass der betriebliche finanzielle, personelle und zeitliche Aufwand bei der Gewinnung von Fachkräften im Vergleich zu den Vorjahren angestiegen ist. Diskrepanzen zwischen geforderten und verfügbaren Kompetenzen wurden vor allem mit Hilfe betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen ausgeglichen.

Wenngleich Betriebe häufiger als in früheren Jahren bei der Besetzung von Fachkräftestellen Zugeständnisse eingingen, konnten zahlreiche Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden. Von diesen Problemen waren westdeutsche Betriebe in einem etwas höheren Maße betroffen als ostdeutsche Betriebe. In Ost- und Westdeutschland gleichermaßen waren Betriebe des Produzierenden Gewerbes

stärker als jene des Dienstleistungssektors, Kleinstbetriebe stärker als größere Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte konfrontiert, und zwar gemessen an der Nichtbesetzungsquote.

Der Problemdruck bei der Besetzung von Stellen war im Bereich der Hochqualifizierten besonders hoch. Fast 30 % der Stellen waren unbesetzt. Andererseits gingen Betriebe bei ihren Besetzungen nicht so häufig Kompromisse ein wie etwa bei der Einstellung von Beschäftigten mit Berufsabschluss. Die Daten sind Ausdruck bestehender Engpässe im Angebot von Hochqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt. Probleme bei Stellenbesetzungen Hochqualifizierter gab es in West- und Ostdeutschland gleichermaßen.

6 Frauen als Fachkräfte gewinnen

Die zunehmende Nachfrage nach Fachkräften sowie wirtschaftsstrukturelle Veränderungen in Richtung Dienstleistungsgesellschaft eröffnen Frauen neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Frauen bilden einen wichtigen Teil des qualifizierten Arbeitskräfteangebots, und dieses wird von den Betrieben zunehmend nachgefragt. Zwar arbeiten Frauen nach wie vor häufiger auf einfachen Arbeitsplätzen als Männer, ihr Anteil an Arbeitsplätzen, deren Ausübung eine qualifizierte oder hochqualifizierte Ausbildung voraussetzt, ist aber in den vergangenen Jahren leicht angestiegen (vgl. Kapitel 3). Diese Entwicklung dokumentiert, dass qualifizierte weibliche Beschäftigte in den Betrieben zunehmend genutzt werden. Hierbei treten allerdings deutliche West-Ost-Unterschiede auf: Während in Ostdeutschland beispielsweise die Hälfte der Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern, Frauen sind, ist in Westdeutschland nur ein Drittel der Hochqualifizierten weiblich.

Die Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsprozess gewinnt (nicht nur) unter den Bedingungen zunehmender Probleme bei der betrieblichen Deckung des Fachkräftebedarfs an Bedeutung. Wie bereits dargestellt, treten Besetzungsprobleme insbesondere bei Stellen auf, deren Ausübung einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzt. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung stellt sich die Frage, ob die gestiegenen Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften zu einer stärkeren Berücksichtigung von weiblichen Bewerbern geführt hat, also Betriebe verstärkt weibliche Fachkräfte einsetzen. Könnte also durch eine stärkere Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsprozess dem Fachkräfteproblem entgegengewirkt werden? Und waren für den Einsatz von Frauen spezifische betriebliche Rahmenbedingungen (günstige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie) gegeben?

6.1 Geschlechterstruktur der Fachkräfteeinstellungen

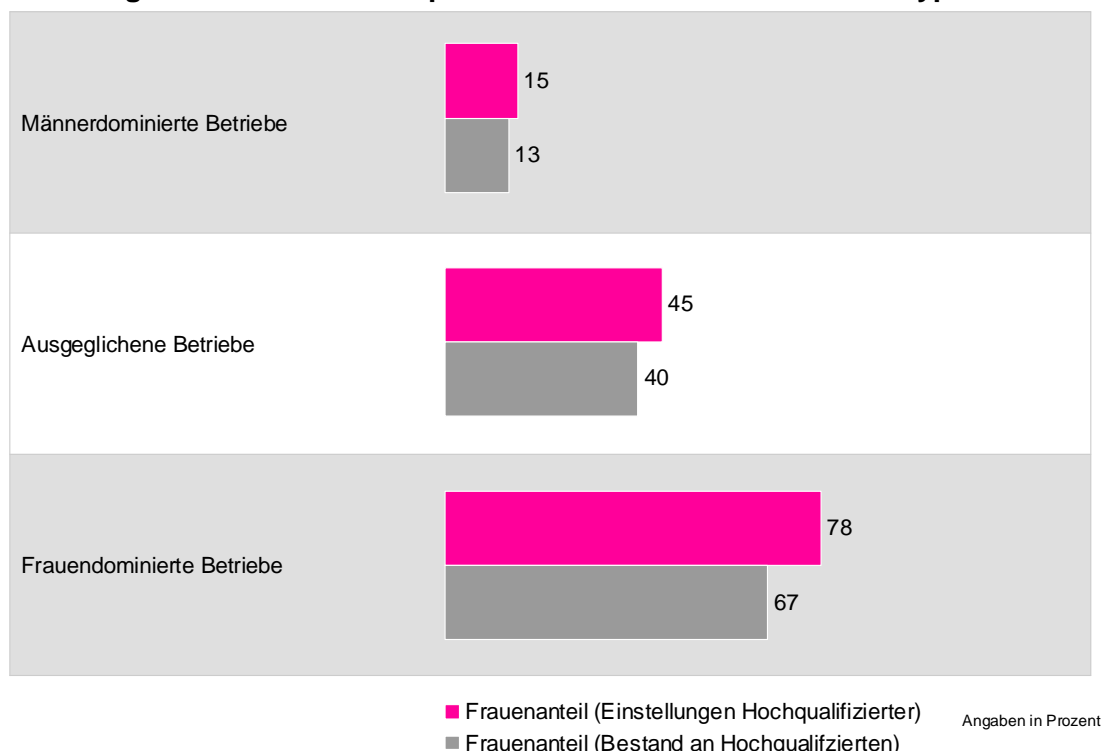
Geschlechtsspezifische betriebliche Beschäftigungsmuster wiesen in den vergangenen Jahren ein hohes Beharrungsvermögen auf. Dies wirft die Frage auf, inwieweit die geschlechtsspezifische **Einstellungsstruktur** im 1. Halbjahr 2008 die bestehende **Beschäftigungsstruktur** widerspiegelt. Entspricht also die Geschlechter-

struktur der Einstellungen lediglich der des Bestandes in den einzelnen Betrieben? Oder haben ein gestiegener Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern sowie wachsende Probleme der Betriebe, diesen Bedarf zu decken, dazu geführt, dass Frauen überdurchschnittlich häufig bei Einstellungen berücksichtigt wurden – gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten in diesen Betrieben? Dazu wird auf die Einteilung in frauen- und männerdominierte Betriebe zurückgegriffen, die bereits in Kapitel 4 eingeführt wurde.

Stellt man den Anteil der eingestellten weiblichen Fachkräfte dem Frauenanteil an den beschäftigten Fachkräften innerhalb dieser Betriebstypen gegenüber, so zeigt sich, dass in männerdominierten und in ausgeglichenen Betrieben weibliche Fachkräfte leicht unterhalb ihres Beschäftigtenanteils eingestellt wurden. Der Anteil eingestellter weiblicher Fachkräfte lag in frauendominierten Betrieben hingegen etwas oberhalb ihres Beschäftigtenanteils. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass in allen drei Betriebstypen bestehende geschlechtsspezifische Einstellungsmuster weitgehend auf dem bestehenden Niveau reproduziert werden.

Unterschiede treten allerdings in den Betriebstypen bei einer getrennten Betrachtung der Fachkräfte nach Hochqualifizierten und Beschäftigten mit erforderlichem Berufsabschluss auf. Während sowohl frauen- und männerdominierte als auch ausgeglichene Betriebe Frauen für Arbeitsplätze mit erforderlichem Berufsabschluss in etwa beschäftigungsproportional einstellten, lag der Frauenanteil an den eingestellten Hochqualifizierten in allen drei Betriebsgruppen jeweils oberhalb des entsprechenden Beschäftigtenanteils.

Abbildung 26
Einstellungsverhalten bei hochqualifizierten Frauen nach Betriebstyp 2008



Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Je mehr Frauen anteilig in den Betrieben beschäftigt waren, desto häufiger wurden hochqualifizierte Frauen eingestellt. Die Zunahme von gut ausgebildeten Frauen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die Zunahme des Fachkräftebedarfs und die auftretenden Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss hatten offensichtlich zur Konsequenz, dass gut qualifizierte Frauen überdurchschnittlich häufig eingestellt wurden.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob sich das Einstellungsgeschehen in den Betrieben in unterschiedlicher Weise auf die Einstellungschancen von Männern und Frauen in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen auswirkt. Hierzu werden die Einstellungen weiblicher Fachkräfte in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen betrachtet.

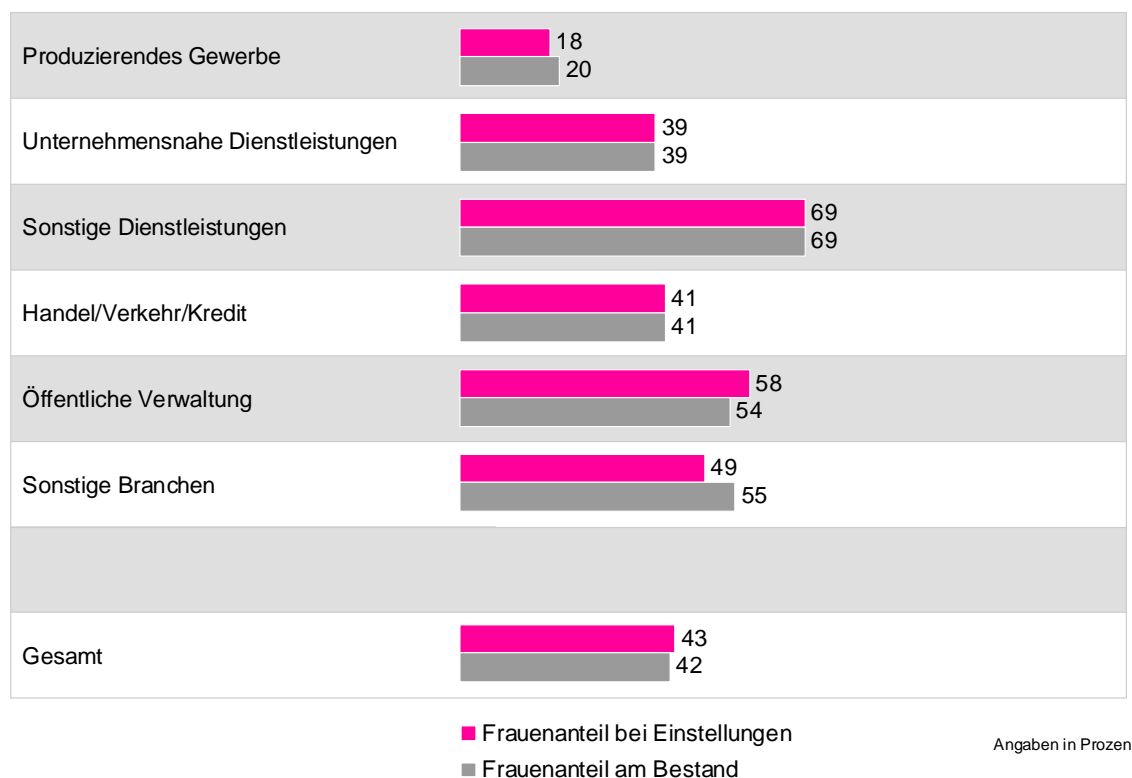
Einstellung weiblicher Fachkräfte überwiegend in Dienstleistungsbereichen

Nach wie vor sind Frauen überwiegend in den Dienstleistungsbranchen und in deutlich geringerem Maße im Produzierenden Gewerbe tätig (vgl. auch Kapitel 3). Diese Aussage trifft auch auf die Beschäftigung weiblicher **Fachkräfte** zu. Sie sind schwerpunktmäßig ebenfalls in diesen Bereichen tätig. In den traditionell frauendominierten Dienstleistungsbereichen arbeiten ca. 70 % aller weiblichen Fachkräfte, im Produzierenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung jeweils ca. 15 %.

Die Verteilung aller eingestellten weiblichen Fachkräfte über die Branchen hinweg sagt aber noch nichts darüber aus, wie das Verhältnis zwischen Frauen und Männern an allen Fachkräfteeinstellungen ausfällt und ob der Frauenanteil bei den Einstellungen vom Frauenanteil an den beschäftigten Fachkräften abweicht. Deshalb werden nachfolgend die Frauenanteile am Fachkräftebestand und an den Fachkräfteeinstellungen gegenübergestellt.

In den Betrieben Deutschlands lag der Frauenanteil an allen eingestellten Fachkräften im 1. Halbjahr 2008 bei 43 %, was in etwa ihrem Beschäftigungsanteil in den einstellenden Betrieben von 42 % entspricht (vgl. Abbildung 27). Dienstleistungsbetriebe stellten weibliche Fachkräfte beschäftigungsproportional ein. Der Frauenanteil an den Einstellungen entsprach also ihren Beschäftigtenanteilen. Demgegenüber wurden Frauen im Produzierenden Gewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft sowie in den Organisationen ohne Erwerbszweck²¹ unterdurchschnittlich eingestellt. Lediglich die öffentliche Verwaltung wies einen höheren Frauenanteil bei den Einstellungen auf als im Bestand. Das betriebliche Einstellungsverhalten von Fachkräften im 1. Halbjahr 2008 weist darauf hin, dass qualifizierte Frauen überwiegend beschäftigungsproportional eingestellt wurden.

²¹ Die beiden zuletzt genannten Branchen sind in der Abbildung 27 im Bereich „Sonstige Branchen“ enthalten.

Abbildung 27**Frauenanteil am Bestand und an Einstellungen von Fachkräften nach Branchen in Deutschland (Bestand: 30.06.2008, Einstellungen: 1. Halbjahr 2008)**

Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen

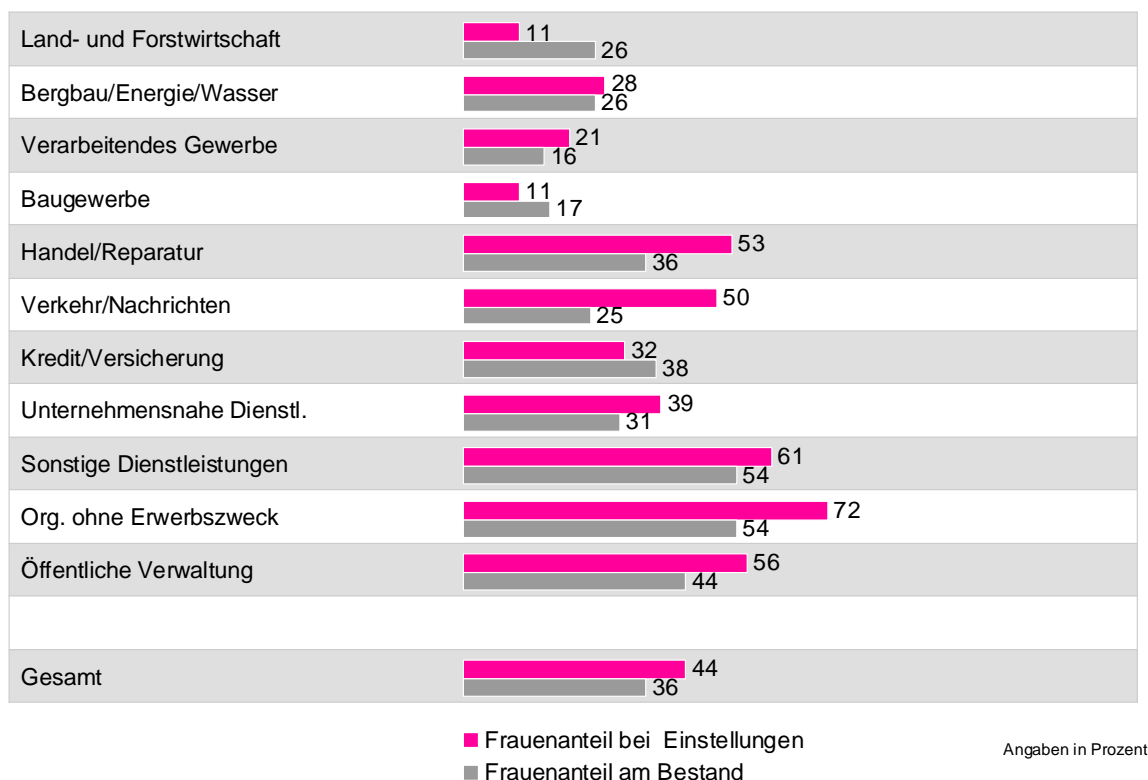
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

In den bisherigen Auswertungen wurde die Beschäftigtengruppe der Fachkräfte insgesamt betrachtet. Es wurde also nicht zwischen Beschäftigten mit abgeschlossener Ausbildung einerseits und Beschäftigten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss andererseits unterschieden. Es stellt sich die Frage, ob eine beschäftigungsproportionale Einstellung von Frauen auch für die beiden Teilgruppen der Fachkräfte gilt. Zu vermuten wäre, dass aufgrund stärkerer Besetzungsschwierigkeiten im Bereich Hochqualifizierter die Betriebe in höherem Maße Stellen mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss mit Frauen besetzten.

Gute Chancen für hochqualifizierte Frauen am Arbeitsmarkt

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass tatsächlich überdurchschnittlich häufig weibliche Hochqualifizierte eingestellt wurden. Während ihr Anteil an allen beschäftigten Hochqualifizierten (in einstellenden Betrieben) bei nur 36 % lag, war ihr Anteil an den eingestellten Hochqualifizierten mit 44 % höher. Die Frauenanteile an den Einstellungen von hochqualifizierten Fachkräften bewegten sich sowohl in den Dienstleistungsbranchen (mit Ausnahme des Kredit- und Versicherungsgewerbes), aber auch im Verarbeitenden Gewerbe deutlich oberhalb der entsprechenden Frauenanteile an allen Beschäftigten mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Es gibt aber auch Bereiche, in denen hochqualifizierte Frauen nur unterdurchschnittlich eingestellt wurden. Dazu zählen die Land- und Forstwirtschaft, das Baugewerbe sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28
Frauenanteil am Bestand und an Einstellungen von Hochqualifizierten nach Branchen in Deutschland (Bestand: 30.06.2008, Einstellungen: 1. Halbjahr 2008)



Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen

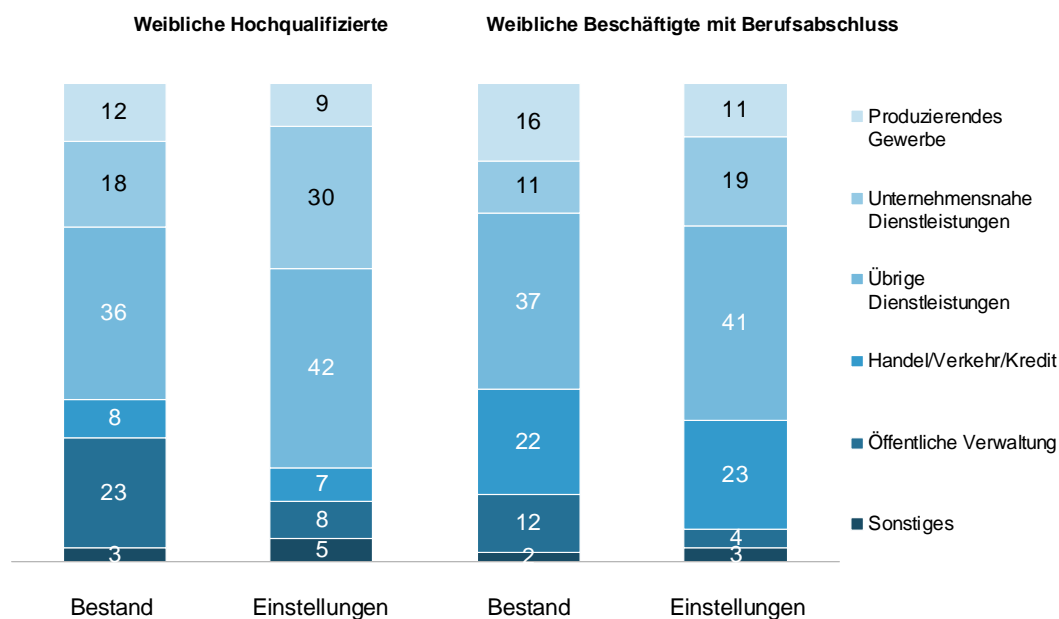
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Fast zwei Drittel aller hochqualifizierten Frauen sind in den Dienstleistungsbranchen tätig, ein weiteres Viertel in der Öffentlichen Verwaltung. Die Struktur der eingestellten Frauen für Stellen mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss weicht von dieser Tätigkeitsstruktur stark ab: Auf Dienstleistungsbetriebe entfielen knapp 80 % aller eingestellten hochqualifizierten Frauen (vgl. Abbildung 29).²² Der beschäftigungsmäßig im Vorjahresvergleich wiederum expandierende Dienstleistungsbereich hat somit in seinem Einstellungsverhalten sehr stark auf weibliche Hochqualifizierte gesetzt.

Die stärkere Berücksichtigung von Frauen bei eingestellten Hochqualifizierten ist zum einen Ausdruck davon, dass entsprechende Frauenpotenziale vorhanden sind, die auch von den Betrieben genutzt wurden. Zum anderen spiegelt das Einstellungsverhalten der Betriebe auch in diesem Bereich die bestehenden Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern wider.

²² Auf Sonstige Dienstleistungen (u. a. Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen) entfielen allein 42 %, auf Unternehmensnahe Dienstleistungen weitere 30 %.

Abbildung 29
Verteilung der beschäftigten (30.06.2008) und eingestellten (1. Halbjahr 2008)
weiblichen Fachkräfte nach Branchen in Deutschland



Angaben in Prozent

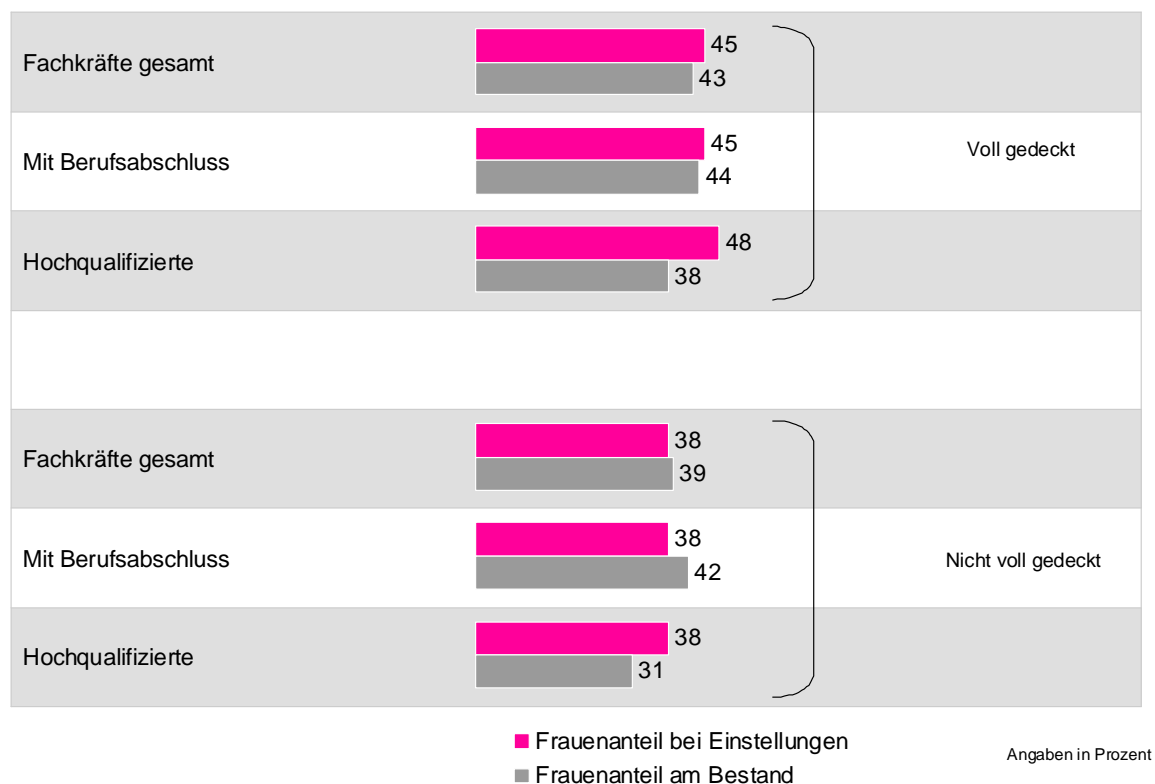
Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Einstellung weiblicher Fachkräfte und Bedarfsdeckung der Betriebe

Nachfolgend wird gezeigt, ob in Betriebsgruppen, die sich nach dem Erfolg der Deckung ihres Fachkräftebedarfs unterscheiden, Frauen in unterschiedlichem Maße bei Einstellungen berücksichtigt wurden. Ist in Abhängigkeit vom Erfolg oder Misserfolg der Besetzung von Fachkräftestellen unterschiedliches Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Frauen erkennbar? Gibt es Spezifika bei Einstellungen hochqualifizierter Frauen? Denkbar wäre, dass Betriebe mit vollständiger Bedarfsdeckung überdurchschnittlich häufig Frauen einstellen und Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen in geringerem Maße dieses Potenzial nutzen. Die nachfolgende Betrachtung der Betriebsgruppen nach dem erreichten Erfolg der Deckung des Fachkräftebedarfs zeigt tatsächlich Unterschiede, die die geäußerte Vermutung stützen. Betriebe mit vollständiger Deckung des Fachkräftebedarfs stellten anteilig mehr Frauen ein als Betriebe, die den Bedarf nicht voll decken konnten (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30
Frauenanteile am Bestand und Einstellungen von Fachkräften nach Bedarfsdeckung in Deutschland (1. Halbjahr 2008)



Basis: Betriebe mit Einstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Nach Tätigkeitsgruppen differenziert, zeigen sich beim Einstellungsverhalten der Betriebe in Abhängigkeit von einer vollständigen oder nicht vollständigen Deckung des Fachkräftebedarfs relevante Unterschiede bei der Einstellung von qualifizierten Frauen:

- Der Frauenanteil an allen eingestellten Fachkräften in Betrieben mit **vollständiger** Bedarfsdeckung liegt oberhalb des Frauenanteils an den beschäftigten Fachkräften. Während bei Einstellungen mit erforderlichem Berufsabschluss Frauen nur etwas stärker berücksichtigt wurden, liegt der Frauenanteil an eingestellten Fachkräften mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss um 10 Prozentpunkte über dem entsprechenden Beschäftigtenanteil.
- Der Frauenanteil an allen eingestellten Fachkräften in Betrieben, die ihren Bedarf **nicht vollständig** decken konnten, liegt geringfügig unterhalb des Frauenanteils an den beschäftigten Fachkräften. Frauen wurden bei Einstellungen mit erforderlichem Berufsabschluss nur unterdurchschnittlich berücksichtigt, der Frauenanteil an eingestellten Fachkräften mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss lag allerdings um 7 Prozentpunkte über dem entsprechenden Beschäftigtenanteil.

Beiden Betriebsgruppen ist gemein, dass im Bereich der Hochqualifizierten überdurchschnittlich häufig Frauen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss einge-

stellt wurden. Dies dürfte auch bestehende Defizite im Angebot Hochqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln: Gut qualifizierte Frauen haben bei hoher betrieblicher Nachfrage nach Fachkräften gute Chancen am Arbeitsmarkt. Möglicherweise wären diese noch besser, wenn Frauen und Männer ihr Berufswahlverhalten ändern und stärker betrieblichen Anforderungen anpassen würden. Nach wie vor dominieren einige wenige Berufe traditionell die Wunschberufe von Frauen und Männern. Im Bereich der Hochqualifizierten gibt es in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen zu wenige Absolventen und damit Bewerber.²³ Ausbildungen in diesen Bereichen sollten nicht nur stärker von Männern, sondern auch von Frauen nachgefragt werden, denn die Einstellungschancen sind hoch. Darüber hinaus zeigen die aktuellen Ergebnisse der gesamtwirtschaftlichen Stellenerhebung des IAB, dass auch die Zahl der offenen Stellen in den sozialen Berufen (z. B. Sozialpädagogen/-innen, Erzieher/-innen, Krankenschwestern, -pfleger) gestiegen ist, und damit in den Tätigkeitsfeldern, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden (vgl. Heckmann/Kettner/Rebien 2009).

6.2 Maßnahmen zur Chancengleichheit und Deckung des Fachkräftebedarfs

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels liegen Informationen zum Umfang beschäftigter weiblicher Fachkräfte vor. Darüber hinaus wurden in der aktuellen Befragungswelle - nach 2004 - die Betriebe erneut um Informationen über ihre betrieblichen Aktivitäten für eine Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gebeten. Diese liefern wertvolle Informationen bezüglich der Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsprozess.

Dabei wurden u. a. Angaben zu betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten (z. B. Betriebskindergarten, -kinderkrippe, finanzielle Hilfen), zu Angeboten an Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt wurden, zur gezielten weiblichen Nachwuchsförderung, gezielten Karriereplanung, Mentoringprogrammen für Frauen, bevorzugter Stellenbesetzung mit Frauen und Quotierung erhoben.

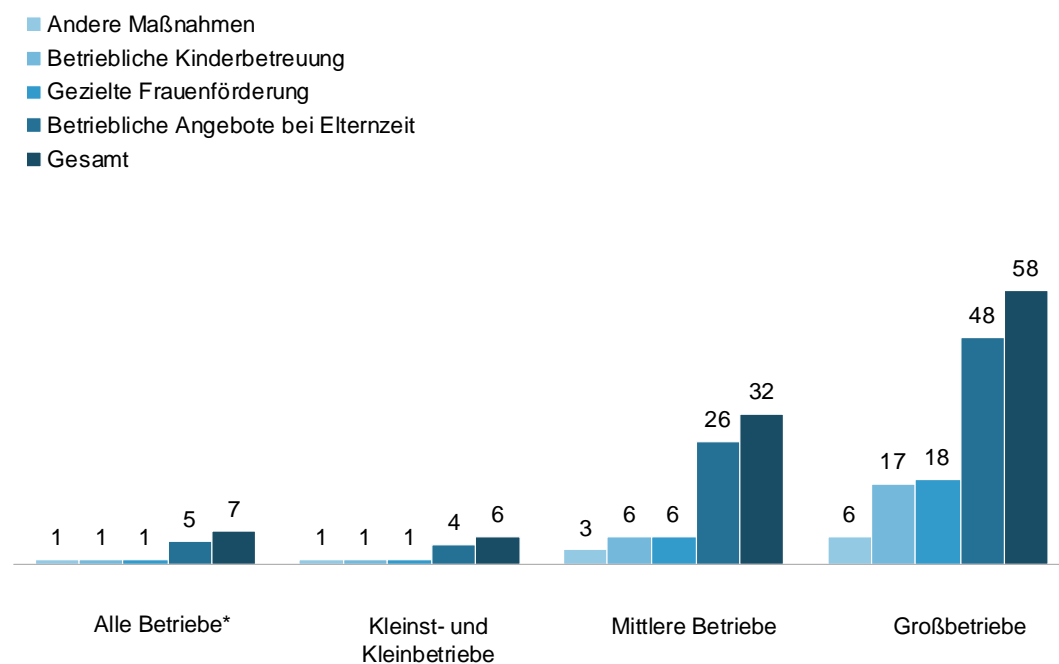
Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit eine Domäne der Großbetriebe
Einstellungsmöglichkeiten von Frauen und deren Bereitschaft zur Erwerbsarbeit werden auch durch ein betriebliches Umfeld beeinflusst, das ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Es ist zu vermuten, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen die Einstellung von Frauen, insbesondere hochqualifizierter Frauen, begünstigen.

Von allen Betrieben in Deutschland realisierten etwa sieben Prozent Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Diesem eher gerin-

²³ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag 2006 der Frauenanteil an den Absolventen der Ingenieurwissenschaften in Deutschland bei 22 % (1997 bei 15 %), demgegenüber an den Absolventen aller Fächergruppen bei 50 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2007: 9).

gen Anteil an den Betrieben steht allerdings gegenüber, dass in diesen Betrieben etwa ein Drittel aller Beschäftigten tätig war. Damit ist die Reichweite von Gender-Maßnahmen auf Ebene der Beschäftigten deutlich höher, als es die Betrachtung der Betriebsanteile vermuten ließ (vgl. Abbildung 31). Im Vergleich zu den Informationen aus 2004 hat sich das betriebliche Engagement im Bereich der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern kaum verändert.

Abbildung 31
Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit nach Betriebsgrößenklassen



* Betriebe mit Maßnahmen beschäftigten 33 % aller Beschäftigten

Angaben in Prozent

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Die Analyse zeigt einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und bestehenden Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern: Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil der Betriebe mit aktiver Gender-Politik zu. Die geringsten Aktivitäten weisen Kleinst- und Kleinbetriebe auf. Dabei ist allerdings zu beachten, dass zum einen viele der betrachteten Maßnahmen wie z. B. eigene Kinderbetreuungsangebote in kleinen Betrieben gar keinen Sinn ergeben, weil dort eine genügend große Nachfrage in den meisten Fällen nicht gegeben ist. Zum anderen ist es denkbar, dass neben den im IAB-Betriebspanel abgefragten Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch Aktivitäten informeller Natur realisiert werden. Diese könnten etwa im Bereich der Arbeitszeitgestaltung, die die Belange von berufstätigen Vätern und Müttern berücksichtigen, angesiedelt sein. Demgegenüber realisierte jeder dritte mittlere Betrieb und mehr als jeder zweite Großbetrieb Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2004 fällt auf, dass größere Betriebe ihr Engagement im Bereich der betrieblichen Kin-

derbetreuung ausgeweitet haben, demgegenüber stagnieren die Aktivitäten bei der gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses und bei der gezielten Karriereplanung.

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Deckung des Fachkräftebedarfs

Im Durchschnitt realisieren sieben Prozent aller Betriebe Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, ob Betriebe mit Fachkräftebedarf, differenziert nach dem erreichten Erfolg bei seiner Deckung (vollständig bzw. nicht vollständig gedeckt), ein unterschiedlich hohes Engagement bei der Realisierung von Gender-Maßnahmen aufweisen.

Der Anteil der Betriebe mit realisierten Maßnahmen zur Chancengleichheit liegt in Betrieben mit Fachkräftebedarf bei etwa 14 %, in Betrieben ohne Fachkräftebedarf demgegenüber nur bei fünf Prozent. Bei der Interpretation dieser Daten ist allerdings zu berücksichtigen, dass ein großer Einfluss der Betriebsgröße zu verzeichnen ist, denn bei fast allen Betrieben ohne Fachkräftebedarf handelte es sich überwiegend um Kleinst- oder Kleinbetriebe.

Wie oben dargestellt, sind Frauen überdurchschnittlich häufig in Betrieben eingestellt worden, die alle Fachkräftestellen besetzen konnten. Es ist zu vermuten, dass diese Betriebsgruppe auch günstigere Rahmenbedingungen für Frauen aufweist als Betriebe mit unbesetzten Stellen. Die Betrachtung der Betriebsgruppen in Abhängigkeit vom Einstellungserfolg sowie dem betrieblichen Angebot an Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern bestätigt diese Annahme jedoch nicht. Betriebe, die nicht alle Stellen besetzen konnten (überwiegend größere Betriebe) realisierten deutlich häufiger Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Betriebe, die alle Fachkräftestellen besetzen konnten (überwiegend kleinere Betriebe).

Betriebe, die im 1. Halbjahr 2008 Fachkräfte einstellten, wiesen deutlich höhere Aktivitäten beim Angebot von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf als Betriebe, die keine Fachkräfte einstellten. Zu den Betrieben, die keine Fachkräfte einstellten, zählen zum einen Betriebe, die keinerlei Fachkräftebedarf hatten, zum anderen Betriebe, die trotz Bedarfs keine Fachkräfte einstellten. Beide Betriebsgruppen bestehen überwiegend aus Kleinst- und Kleinbetrieben.

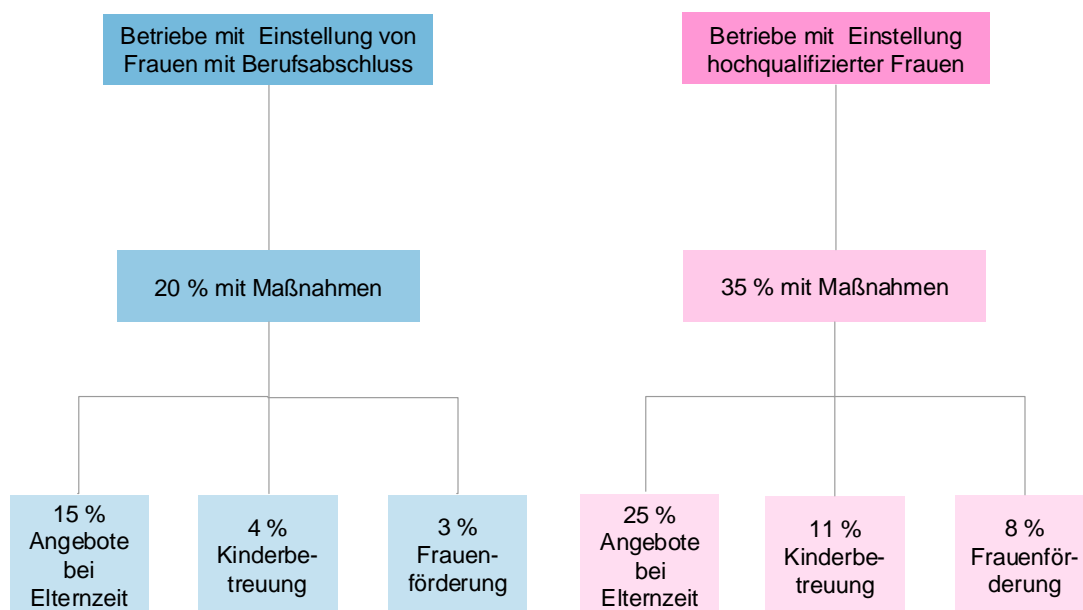
Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Einstellung weiblicher Fachkräfte

Das betriebliche Engagement im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern, das im Durchschnitt aller Betriebe verhalten ausfiel, unterscheidet sich aber nicht nur in Betrieben mit und ohne Fachkräfteeinstellungen, sondern auch zwischen den Betrieben, die Beschäftigte mit einem erforderlichen Berufsabschluss einstellten, und Betrieben, die Beschäftigte mit Hochschul- oder Fachhochschulab-

schluss einstellten. Betrachtet man die erfolgten Einstellungen nach Qualifikation, so zeigen sich differenzierte Aktivitäten der Betriebe bezüglich der Gender-Maßnahmen.

Nachfolgende Abbildung bietet einen Überblick über die Gender-Politik der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen. Es werden die Betriebe ausgewiesen, die – neben anderen Einstellungen – auch weibliche Hochqualifizierte oder Frauen mit Berufsabschluss einstellten. Besonders aktiv sind Betriebe, die weibliche Hochqualifizierte einstellten. Jeder dritte Betrieb, der hochqualifizierte Frauen einstellte, bietet Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Neben Angeboten im Rahmen der Elternzeit fällt insbesondere auf, dass etwa elf Prozent dieser Betriebe Kinderbetreuungsangebote oder andere Unterstützungsmaßnahmen der Kinderbetreuung anboten. Auch die gezielte Nachwuchsförderung von Frauen ist in dieser Teilgruppe durchaus relevant. Demgegenüber ist der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Maßnahmen bei der Einstellung von weiblichen Fachkräften mit Berufsausbildung mit 20 % deutlich niedriger (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32
Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit bei der Einstellung weiblicher Fachkräfte



Basis: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Einstellende Betriebe zeigen viele Aktivitäten im Gender-Bereich

Wie bereits dargestellt, lag der Anteil der eingestellten Frauen im Fachkräftebereich im 1. Halbjahr 2008 leicht oberhalb ihres Beschäftigtenanteils in diesen Qualifikationen. Es sind also anteilig mehr qualifizierte Frauen als Männer eingestellt worden. Begünstigend hat sich gewiss ausgewirkt, dass unterschiedliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einer gezielten Frauenförderung angeboten und genutzt wurden.

Die Gestaltung der Chancengleichheit in Betrieben ist nicht zum „Null-Tarif“ zu haben, sondern mit Aufwendungen in finanziellen wie auch organisatorischen Bereichen verbunden. Das Angebot einer betrieblichen Kinderbetreuung mag erst sinnvoll und machbar zu sein, wenn der Betrieb eine Mindestgröße überschritten hat. Nur dann ist überhaupt mit einer dafür ausreichend großen Nachfrage zu rechnen. Gleichzeitig erwarten die Betriebe einen Nutzen solcher Maßnahmen. Dies kann etwa im Bereich der Sicherung des Fachkräftebedarfs der Fall sein. Wie oben gezeigt wurde, liegt der Anteil der Betriebe mit realisierten Maßnahmen zur Chancengleichheit in Betrieben mit Fachkräftebedarf bei etwa 14 %, in Betrieben ohne Fachkräftebedarf demgegenüber nur bei 5 %. In Betrieben mit realisierten Neueinstellungen von Fachkräften bestehen also relativ günstige Rahmenbedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies dürfte sich positiv auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen auswirken. Ob einstellende Betriebe Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern realisieren, wird allerdings stark von der Größe des Betriebes beeinflusst.

Betrachtet man nur die Betriebe, die im 1. Halbjahr 2008 Fachkräfte einstellten, so zeigt sich in allen Betriebsgrößenklassen in der Tendenz, dass der Anteil der Betriebe bei einzelnen Gender-Maßnahmen in den einstellenden Betrieben größer ist als in nicht einstellenden Betrieben der jeweiligen Betriebsgrößenklasse. Besonders auffällig ist die aktive Gender-Politik in den Großbetrieben. Fast jeder zweite einstellende Großbetrieb gewährt Angebote im Rahmen der Elternzeit und jeweils jeder fünfte einstellende Großbetrieb hat betriebliche Kinderbetreuungsangebote oder fördert gezielt den weiblichen Nachwuchs. Diese Maßnahmen sind in einstellenden mittleren Betrieben deutlich geringer ausgeprägt, in Kleinbetrieben nimmt die Bedeutung weiter ab und in Kleinstbetrieben spielen sie gar keine Rolle (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1
Anteil der Betriebe mit Gender-Maßnahmen in Deutschland nach Betriebsgrößenklassen

<i>Betriebe mit Einstellungen</i>	Kinderbetreuung		Elternzeit		Nachwuchsförderung	
	<i>Nein</i>	<i>Ja</i>	<i>Nein</i>	<i>Ja</i>	<i>Nein</i>	<i>Ja</i>
Kleinstbetriebe	1	0	2	2	1	1
Kleinbetriebe	2	3	9	12	3	1
Mittlere Betriebe	3	7	24	26	7	6
Großbetriebe	8	19	48	49	17	19
Alle Betriebe	1	3	4	12	1	2

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Größere Betriebe stellten im 1. Halbjahr 2008 knapp ein Viertel aller Beschäftigten mit erforderlichem Berufsabschluss ein und ca. 45 % aller Hochqualifizierten. Insgesamt konnte der Fachkräftebedarf in größeren Betrieben besser gedeckt werden als

in anderen Betrieben (die Nichtbesetzungsquote bei Beschäftigten mit erforderlichem Berufsabschluss lag bei neun Prozent, bei Hochqualifizierten bei 18 %). Die Besetzungserfolge der Großbetriebe dürften mit den vergleichsweise deutlich höheren Löhnen, den besseren Aufstiegschancen und günstigeren Arbeitsbedingungen zusammenhängen. Darüber hinaus betreiben Großbetriebe insgesamt öfter eine aktive Gender-Politik: Einstellende Großbetriebe weisen deutlich häufiger Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf als im Durchschnitt der größeren Betriebe. So unterbreitet jeder fünfte einstellende Großbetrieb Angebote im Rahmen der Kinderbetreuung, jeder zweite gewährt Unterstützungen während der Elternzeit und jeder fünfte fördert den weiblichen Nachwuchs oder unterstützt gezielte Karriereplanungen.

6.3 Fazit

In den vergangenen Jahren wurde es schwieriger, den betrieblichen Anforderungen entsprechende Einstellungen von Fachkräften vorzunehmen. Die Zunahme von gut ausgebildeten Frauen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, hat dazu geführt, dass in den Betrieben verstärkt weibliche Fachkräfte bei Stellenbesetzungen berücksichtigt werden. Dies traf insbesondere auf eingestellte Beschäftigte mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss zu. Hochqualifizierte Frauen hatten damit gute Chancen am Arbeitsmarkt, sie wurden - entgegen dem Trend - zum Teil auch in sogenannten männerdominierten Branchen eingestellt.

Die Betrachtung des Einstellungsgeschehens im 1. Halbjahr 2008 hat belegt, dass in frauendominierten Branchen (Dienstleistungsbereiche) der Frauenanteil an den Einstellungen den Frauenanteil an den Beschäftigten deutlich überstieg; demgegenüber wurden in männerdominierten Branchen (Produzierendes Gewerbe, mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes) anteilig eher weniger Frauen eingestellt. Vor dem Hintergrund der auch im 1. Halbjahr 2008 noch guten konjunkturellen Lage und der gestiegenen Anzahl offener Stellen führten die erfolgten Besetzungen von Fachkräftenstellen damit zur Verfestigung der vorherrschenden Geschlechterstrukturen in den Betrieben. Die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt hat sich somit eher verstärkt.

Eine überdurchschnittlich hohe Einbeziehung von Frauen in Beschäftigung war in den Betrieben am höchsten, die vergleichsweise günstige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufweisen konnten. Betriebe mit eingestellten weiblichen Fachkräften realisierten deutlich häufiger Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als andere Betriebe. Betriebe, die hochqualifizierte Frauen einstellten, waren im Gender-Bereich am aktivsten. Wichtig waren Kinderbetreuungsangebote sowie eine zielgerichtete Förderung von Frauen.

7 Zusammenfassendes Fazit

In den letzten Jahren sind in der Bundesrepublik sowohl die Erwerbsorientierung als auch die tatsächliche Erwerbsbeteiligung von Frauen angestiegen, die Erwerbsorientierung der Männer ist nahezu konstant geblieben. Wenngleich sich die Unter-

schiede zwischen Männern und Frauen in der Erwerbsorientierung verringert haben, gibt es sich reproduzierende geschlechtsspezifische Unterschiede bei unterschiedlichen Beschäftigungsformen: Nach wie vor ist Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne, und nach wie vor stehen Betriebe meist unter einer männlichen Führung.

Die Beschäftigung von Frauen konzentriert sich - und das im Zeitverlauf unverändert - in bestimmten Betrieben. Diese branchenspezifische Segregation ist vor allem auf das zwischen Männern und Frauen unterschiedliche Berufswahlverhalten zurückzuführen. Von dieser branchenspezifischen Segregation abgesehen, zeigen sich in allen Bereichen der Wirtschaft die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Beschäftigungsformen: Sie treten sowohl in frauendominierten als auch in männerdominierten Betrieben auf. Auch in frauendominierten Betrieben etwa (Frauenanteil mehr als 70 %) werden Frauen nur unterdurchschnittlich häufig mit Führungsaufgaben betraut. Und auch in diesen Betrieben finden Frauen keine günstigeren Möglichkeiten der Ausbildung vor.

Frauen sind ein wichtiger Bestandteil des qualifizierten Arbeitskräfteangebots in der Bundesrepublik. Vor dem Hintergrund der guten konjunkturellen Entwicklung in den letzten Jahren ist sowohl die Nachfrage nach Fachkräften gestiegen als auch der Anteil unbesetzter Stellen. In dieser Situation haben Betriebe verstärkt weibliche Fachkräfte bei Einstellungen berücksichtigt. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Hochqualifizierten. Aber auch hier zeigt sich, dass weibliche Fachkräfte vor allem in Betrieben eingestellt werden, in denen der Frauenanteil ohnehin schon hoch ist, und – damit zusammenhängend – auch in den Branchen, die üblicherweise als Frauenbranchen gelten. Kurzum: Über das Einstellungsverhalten der Betriebe wird die branchenspezifische Segregation des Arbeitsmarkts weiter verfestigt.

Literatur

Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Arbeitsmarktsoziologie, S. 263–301.

Anger, Silke; Kottwitz, Anita (2009): Mehr Hausarbeit, weniger Verdienst. In: DIW Wochenbericht. Jg. 76, Nr. 6/2009. S. 102–109.

Allmendinger, Jutta; Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Bettina Heintz (Hrsg.): Geschlechtersoziologie, Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 276–307.

Beblo, Miriam; Heinze, Anja; Wolf, Elke (2008): Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005. Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 41, H. 2/3, S. 181–198.

Cornelißen, Waltraud (Hrsg.) (2005): 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Becker, Ruth; Kortendieck, Beate (Hrsg.) (2008): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Bellmann, Lutz; Bielenski, Harald; Bilger, Frauke; Dahms, Vera; Fischer, Gabriele; Frei, Marek; Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2006. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Bundesregierung (Hrsg.) (2008): Dritte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Hakim, Catherine (1993): Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change. In: European Sociological Review, Jg. 9, H. 3, S. 289–314.

Heckmann, M.; Kettner, A.; Rebien, M. (2009): Offene Stellen im IV. Quartal 2008: Einbruch in der Industrie - Soziale Berufe legen zu. IAB-Kurzbericht 11/2009.

Hinz, Thomas; Schübel, Thomas (2001): Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 34, H. 3, S. 286–301.

Kronauer, Martin; Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin. Sigma.

Statistisches Bundesamt (2007): Hochschulstandort Deutschland 2007. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 12. Dezember 2007. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Anhang: Klassifikationen

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ2003.²⁴ Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die 41 Branchen aus dem Fragebogen wurden wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Code der WZ2003	Code laut Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01, 02, 05	01
Bergbau/Energie/Wasser	10 – 14, 40 -41	02
Verarbeitendes Gewerbe	15 - 37	03 - 18
Baugewerbe	45	19 - 20
Handel und Reparatur	50 - 52	21- 23
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	60 - 64	24 - 25
Kredit- und Versicherungsgewerbe	65 - 67	26 - 27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	70 - 74	28 - 32
Sonstige Dienstleistungen	55, 80, 85, 90, 92, 93	33 - 38
Organisationen ohne Erwerbszweck	91	39
Öffentliche Verwaltung	75	41

Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte
Kleinstbetriebe	1 bis 9
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

West- und Ostdeutschland

Für regionale Auswertungen wird die folgende Untergliederung verwendet:

- Westdeutschland umfasst die alten Bundesländer
- Ostdeutschland umfasst die neuen Bundesländer und Berlin (Gesamt)

²⁴ In der hier verwendeten Aggregation unterschieden sich die WZ93 und die WZ2003 nicht.

Tabellenanhang

(Bis 2006 wurde Westdeutschland mit West-Berlin und Ostdeutschland mit Ost-Berlin zusammengefasst. Ab 2007 wird Westdeutschland ohne Berlin und Ostdeutschland mit Berlin definiert. Diese Veränderung der West-/Ost-Definition hat zur Folge, dass Tabellen für West- und Ostdeutschland ab dem Jahr 2007 nicht direkt mit Tabellen von 2006 und früher verglichen werden können.)

Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West

		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	hochgerechnet	494445	481121	465846	456525	442956	434953	426282	420282	423502
	befragt	5955	6159	5728	6212	6029	6121	6031	6014	6095
Westdeutschland (ohne Berlin)	hochgerechnet	1659062	1664086	1661943	1662502	1611535	1590015	1574015	1576462	1595943
	befragt	7976	9378	9680	9645	9660	9700	9418	9630	9361
Gesamt	hochgerechnet	2153506	2145207	2127789	2119028	2054491	2024967	2000297	1996744	2019446
	befragt	13931	15537	15408	15857	15689	15821	15449	15644	15456

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West

	Befragungsjahr								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	23	22	22	22	22	21	21	21	21
Westdeutschland (ohne Berlin)	77	78	78	78	78	79	79	79	79
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche und Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Branche	Land- und Fortwirtschaft	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Bergbau, Energie, Wasser	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Verarbeitendes Gewerbe	12	11	11	11	11	11	11	11	11
	Baugewerbe	12	11	11	11	11	11	10	10	10
	Handel und Reparatur	22	22	22	22	22	22	22	21	21
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	Kredit- und Versicherungs- gewerbe	2	2	2	2	2	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienst- leistungen	15	15	16	16	16	16	17	17	17
	Sonstige Dienstleistungen	24	24	24	24	25	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbs- zweck	3	3	3	3	2	2	2	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	73	74	74	74	73	74	73	72	72
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	22	21	21	22	22	21	22	23	23
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche und Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Branche	Land- und Fortwirtschaft	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Bergbau, Energie, Wasser	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Verarbeitendes Gewerbe	10	10	10	10	9	10	9	9	9
	Baugewerbe	15	14	14	13	13	12	12	12	12
	Handel und Reparatur	22	21	21	21	21	20	20	20	20
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	Kredit- und Versicherungs- gewerbe	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	Unternehmensnahe Dienst- leistungen	16	16	16	17	17	17	17	17	18
	Sonstige Dienstleistungen	23	23	24	25	25	26	26	26	26
	Organisationen ohne Erwerbs- zweck	2	3	3	2	2	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	77	78	78	78	77	77	77	76	76
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	19	18	18	18	18	18	19	19	19
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	3	3	4	3	4	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Prozentuale Verteilung der befragten Betriebe nach Branche und Größenklasse

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Branche	Land- und Fortwirtschaft	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Bergbau, Energie, Wasser	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Verarbeitendes Gewerbe	12	12	12	11	12	11	11	11	11
	Baugewerbe	11	11	10	10	10	10	10	10	10
	Handel und Reparatur	23	23	22	22	22	22	22	22	21
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	Kredit- und Versicherungsgewerbe	2	2	2	2	3	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	15	15	16	16	16	16	17	17
	Sonstige Dienstleistungen	24	24	24	24	25	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	3	3	3	3	2	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung	2	2	2	2	2	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	72	73	73	72	72	73	71	70	72
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	23	22	22	23	23	22	23	24	23
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	4	5	4
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Deutschland		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Branche	Land- und Fortwirtschaft	543	455	474	500	506	454	459	463	468
	Bergbau, Energie, Wasser	662	633	492	372	349	343	338	340	324
	Verarbeitendes Gewerbe	7851	7679	7923	7824	7574	7439	7594	7701	7768
	Baugewerbe	2617	2471	2264	2113	1978	1877	1953	1907	1929
	Handel und Reparatur	5328	5162	5163	5151	5131	5060	5068	5147	5133
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1901	1935	1922	2060	1904	1938	1820	1827	1968
	Kredit- und Versicherungsgewerbe	1221	1283	1292	1186	1321	1138	1155	1168	1038
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	4268	4227	3921	3896	4110	4119	4332	4525	4691
	Sonstige Dienstleistungen	6690	6726	6968	6933	7078	7142	7347	7499	7717
	Organisationen ohne Erwerbszweck	625	708	616	561	551	543	532	555	531
	Öffentliche Verwaltung	2597	2801	2708	2684	2376	2492	2464	2496	2618
Gesamt		34304	34080	33744	33281	32877	32545	33061	33629	34184

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Branche	Land- und Fortwirtschaft	189	175	164	159	152	142	141	139	140
	Bergbau, Energie, Wasser	127	114	96	83	76	65	74	65	69
	Verarbeitendes Gewerbe	930	962	922	944	951	897	938	936	974
	Baugewerbe	825	719	612	552	518	474	460	441	459
	Handel und Reparatur	837	825	827	815	833	801	765	735	772
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	350	429	430	389	377	356	377	369	352
	Kredit- und Versicherungs- gewerbe	173	144	148	125	107	118	113	126	117
	Unternehmensnahe Dienst- leistungen	833	917	803	821	879	838	880	942	937
	Sonstige Dienstleistungen	1577	1468	1535	1540	1450	1541	1577	1578	1633
	Organisationen ohne Erwerbs- zweck	144	140	129	114	119	104	111	114	107
	Öffentliche Verwaltung	739	709	653	649	608	618	640	681	636
Gesamt		6723	6601	6319	6192	6069	5954	6075	6126	6196

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Branche	Land- und Fortwirtschaft	354	280	310	341	354	311	317	324	327
	Bergbau, Energie, Wasser	534	519	396	289	273	278	263	275	255
	Verarbeitendes Gewerbe	6922	6716	7001	6879	6624	6542	6656	6765	6794
	Baugewerbe	1793	1752	1652	1561	1460	1403	1493	1466	1470
	Handel und Reparatur	4491	4337	4336	4336	4298	4259	4303	4412	4361
	Verkehr und Nachrichten- übermittlung	1551	1505	1492	1670	1527	1582	1443	1458	1616
	Kredit- und Versicherungs- gewerbe	1048	1139	1144	1061	1214	1021	1043	1042	922
	Unternehmensnahe Dienst- leistungen	3436	3311	3118	3075	3231	3281	3451	3583	3754
	Sonstige Dienstleistungen	5113	5258	5433	5393	5627	5601	5770	5922	6084
	Organisationen ohne Erwerbs- zweck	481	568	487	447	433	439	421	441	424
	Öffentliche Verwaltung	1858	2093	2055	2035	1767	1875	1824	1815	1981
Gesamt		27581	27479	27425	27088	26808	26592	26986	27503	27988

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	6539	6470	6472	6471	6348	6247	6148	5978	6080
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	9071	8652	8771	8800	8692	8311	8607	8872	8976
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	8559	8575	8393	8239	8302	8522	8598	8863	9014
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	10144	10383	10109	9771	9536	9465	9709	9916	10113
Gesamt		34313	34080	33745	33281	32877	32545	33061	33629	34184

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	1468	1406	1367	1377	1362	1304	1287	1248	1323
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	1850	1755	1671	1640	1615	1581	1569	1627	1675
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	1692	1634	1608	1559	1577	1631	1668	1678	1751
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1714	1807	1674	1616	1515	1438	1551	1572	1447
Gesamt		6724	6601	6319	6192	6069	5954	6075	6126	6196

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr								
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	5072	5064	5105	5095	4985	4943	4860	4730	4758
	Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	7220	6897	7100	7159	7077	6730	7038	7245	7301
	Mittlere Betriebe (unter 250 Besch.)	6867	6941	6786	6680	6725	6891	6930	7185	7264
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	8430	8576	8435	8155	8020	8028	8157	8344	8666
Gesamt		27589	27479	27426	27088	26808	26592	26986	27503	27988

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Deutschland	Befragungsjahr								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Teilzeitbeschäftigte	14,4	15,3	16,2	16,6	16,6	17,2	18,1	18,0	24,7
Befristet Beschäftigte	7,5	7,2	6,6	6,6	7,1	7,5	7,7	8,2	7,2
Leiharbeitnehmer	.	.	,9	,9	1,2	1,4	2,1	2,6	2,0
Freie Mitarbeiter	.	.	,8	1,1	1,0	1,0	1,1	1,2	1,6
Aushilfen, Praktikanten	.	.	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2	1,1	1,7
Sonstige Beschäftigte	2,9	3,3	3,2	3,4	3,5	3,7	,6	,4	0,6
Geringfügig Beschäftigte	3,5	3,9	11,0
1-Euro-Jobber	1,3	1,3	1,2	1,1

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Teilzeitbeschäftigte	17,1	17,2	18,0	18,3	17,9	18,0	20,2	19,7	22,7
Befristet Beschäftigte	11,6	11,4	10,0	9,4	9,9	10,0	11,0	11,2	9,0
Leiharbeitnehmer	.	.	,8	,7	1,2	1,4	2,0	2,9	1,8
Freie Mitarbeiter	.	.	1,5	1,6	1,7	1,5	1,4	1,4	1,7
Aushilfen, Praktikanten	.	.	1,3	1,3	1,4	1,5	1,5	1,3	2,1
Sonstige Beschäftigte	1,9	2,2	2,3	2,6	3,1	3,2	,8	,5	0,5
Geringfügig Beschäftigte	2,8	3,0	6,8
1-Euro-Jobber	3,8	3,3	3,0	3,5

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Teilzeitbeschäftigte	13,3	14,6	15,5	16,0	16,1	17,0	17,4	17,4	25,2
Befristet Beschäftigte	5,7	5,6	5,5	5,5	6,2	6,8	6,6	7,2	6,8
Leiharbeitnehmer	.	.	,9	1,0	1,2	1,4	2,1	2,6	2,0
Freie Mitarbeiter	.	.	,6	,9	,7	,8	1,0	1,2	1,6
Aushilfen, Praktikanten	.	.	1,2	1,3	1,5	1,4	1,1	1,0	1,7
Sonstige Beschäftigte	3,3	3,7	3,5	3,7	3,6	3,9	,5	,3	0,7
Geringfügig Beschäftigte	3,8	4,2	11,9
1-Euro-Jobber	,5	,6	,6	0,6

TNS Infratest Sozialforschung 2009

Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung

Deutschland	Befragungsjahr			
	2005	2006	2007	2008
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	19,0	17,7	19,5	19,0
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je Beschäftigten)	6,1	5,9	6,8	6,6
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je Beschäftigten)	165	159	162	163
Pro-Kopf-Lohn (je abhängig Beschäftigten) (in €) (gerundet)	2.190	2.220	2.230	2.250
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr			
	2005	2006	2007	2008
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	7,8	10,3	9,8	10,7
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je Beschäftigten)	6,7	5,9	6,4	5,8
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je Beschäftigten)	125	124	121	120
Pro-Kopf-Lohn (je abhängig Beschäftigten) (in €)	1.850	1.870	1.860	1.920
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr			
	2005	2006	2007	2008
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	20,9	18,9	21,0	20,3
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je Beschäftigten)	6,0	5,9	6,9	6,8
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je Beschäftigten)	174	167	172	172
Pro-Kopf-Lohn (je abhängig Beschäftigten) (in €)	2.270	2.300	2.320	2.330
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0

TNS Infratest Sozialforschung 2009

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
3/2008	Fischer, G. Dahms, V. Bechmann, S. Bilger, F. Frei, M. Wahse, J. Möller, I.	Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007	7/08
4/2008	Schweigard, E.	Berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Ziel- gruppenerreichung und Verbleib nach Maß- nahmeende	7/08
5/2008	Kleinert, C. Matthes, B. Jacob, M.	Die Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel: Theoretischer Hintergrund und Konzeption	8/08
6/2008	Hartig, M. Jozwiak, E. Wolff, J.	Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen?	8/08
7/2008	Konle-Seidl, R.	Hilfereformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich	8/08
8/2008	Dauth, W. Hirschenauer, F. Rüb, F.	Vergleichstypen 2008: Neufassung der SGB-III-Typisierung	8/08
9/2008	Sproß, C. Lang, K.	Länderspezifische Ausgestaltung von Aktivie- rungspolitiken: Chronologie und gesetzliche Grundlagen	11/08
1/2009	Deeke, A. Cramer, R. Gilberg, R. Hess, D. Baas, M.	Evaluation der Förderung beruflicher Weiter- bildung im Rahmen des ESF-BA-Programms: Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Be- fragungen von Teilnehmenden und Ver- gleichsgruppen	3/09
2/2009	Baas, M. Deeke, A.	Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Wei- terbildung im Rahmen des ESF-BA-Pro- gramms: Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehme- nden und Vergleichsgruppen	3/09
3/2009	Deeke, A. Ohlert, C.	Qualifizierungsmaßnahmen während Kurz- arbeit nach endgültigem Arbeitsausfall: Analysen zur Förderung im Rahmen des ESF-BA-Pogramms 2000 bis 2006 und zum Verbleib nach der Teilnahme	3/09

Stand: 28.07.2009

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 4/2009

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nuremberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2009/fb0409.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Ute Leber
Telefon 0911.179 5986
E-mail ute.leber@iab.de