



Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

sowie

Frauen in Führungspositionen in baden- württembergischen Betrieben

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

Günther Klee

Martyna Marczak

unter Mitarbeit von

Olga Bohachova

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben

Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

von
Günther Klee¹ und Martyna Marczak
u.M.v. Olga Bohachova

1	Hintergrund und Ziel des Beitrags	2
2	Frauenbeschäftigung in Baden-Württemberg: Strukturdaten	4
2.1	Betriebliche Personalstruktur.....	4
2.2	Lohn- und Gehaltsniveau	8
2.3	Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse	10
3	Förderung der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter	14
3.1	Vereinbarungen zur Herstellung von Chancengleichheit.....	14
3.2	Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit.....	17
3.3	Unterschiede zwischen den Betrieben mit und ohne Vereinbarungen bzw. mit und ohne Maßnahmen.....	21
4	Verbreitung von Frauen in Führungspositionen	23
4.1	Aggregierte Ergebnisse für Baden-Württemberg	23
4.2	Disaggregation nach Branchen und Größenklassen	23
4.3	Disaggregation nach Frauenanteil im Betrieb.....	26
4.4	Disaggregation nach betrieblichen Erfolgsindikatoren	28
5	Betriebliche Determinanten der geringen Verbreitung von Frauen in Führungspositionen	30
5.1	Modell und Schätzverfahren	32
5.2	Betriebliche Determinanten der Verbreitung von Frauen in Führungs- positionen	33
5.3	Ergebnisse der Querschnittsschätzungen.....	35
6	Zusammenfassung	39
7	Literatur.....	48
	Anhang	49
	In aller Kürze zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	52
	Literaturhinweise zum IAB-Betriebspanel:	52

¹ Verantwortlicher Autor: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. Martyna Marczak hat im Rahmen ihres Praktikums am Beitrag mitgewirkt. Die Verfasser danken Olga Bohachova für ihre wertvolle Unterstützung.

1 Hintergrund und Ziel des Beitrags

Das Thema der Chancengleichheit hat in den letzten Jahren an besonderer Bedeutung gewonnen. Während im Bildungswesen keine geschlechterspezifische Segmentierung mehr zu erkennen ist, bleibt das Problem der ungleichen Chancen von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt immer noch bestehen.² Aus diesem Grund ist die Gleichstellung sowohl auf der Bundesebene als auch auf der EU-Ebene zu einem wichtigen politischen Ziel geworden.³ Obwohl man in Deutschland in den letzten Jahrzehnten einen Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen beobachten konnte, gibt es dennoch große Unterschiede in den Arbeitsmarktpositionen von Frauen und Männern. Ihren Ausdruck findet diese Chancenungleichheit zum einen in dem Lohngefälle zwischen Männern und Frauen⁴ und zum anderen in der geringen Verbreitung von Frauen in Führungspositionen.⁵ Da der Erfolg im Berufsleben immer noch mit einem kontinuierlichen Arbeitsverhältnis verbunden ist, werden die Karrieremöglichkeiten von Frauen überwiegend durch die Unterbrechungen wegen Schwangerschaft und Kindererziehung deutlich eingeschränkt.

Vor dem Hintergrund eines sich in der Zukunft verändernden Arbeitsangebots, das durch die geringen Geburtenrate und die steigende Anzahl an Arbeitskräften, die in den Ruhestand gehen werden, gekennzeichnet ist, muss auch die Frage aufgeworfen werden, wie der künftige Arbeitskräftebedarf gedeckt werden kann. Diese problematische Arbeitsmarktentwicklung zeigt sich bereits in dem partiellen Fachkräftemangel der letzten Jahre, insbesondere bei Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen.⁶ Um künftige Engpässe zu vermeiden, ist es für Unternehmen sinnvoll, bei den Einstellungen verstärkt weibliche Fachkräfte zu berücksichtigen, da aufgrund der stark gestiegenen Bildungsbeteiligung von jungen Frauen viele qualifizierte Frauen als potenzielle Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.⁷ Dabei müssen allerdings entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Bin-

² Zur weiterhin ausgeprägten beruflichen Geschlechtersegregation und den daraus resultierenden „unterschiedlichen und dadurch ungleichen“ Arbeitsmarktchancen für hochqualifizierte Männer und Frauen vgl. Leuze/Rusconi (2009): Should I Stay or Should I Go? Gender Differences in Professional Employment. Discussion Paper SP I 2009-501 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

³ So wurde auf dem Lissabon-Gipfel vereinbart, dass die EU-Staaten durch geeignete politische Maßnahmen die Erwerbsbeteiligung von Frauen bis zum Jahr 2010 auf 60% steigern sollen. Diese Zielvorgabe wurde in Deutschland bereits erreicht.

⁴ So wird bspw. im Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2009) festgestellt: „Eine Folge der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts ist das anhaltende Lohngefälle (im Durchschnitt 17,4% in der EU), das u. a. darauf zurückzuführen ist, dass Frauen vorwiegend in Berufen und Tätigkeiten zu finden sind, die geringes Ansehen genießen und schlechter entlohnt werden“ (S. 5/6).

⁵ Und an gleicher Stelle heißt es: „Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist in den letzten Jahren unverändert geblieben und liegt im Durchschnitt bei 30%, in den meisten Mitgliedstaaten [der EU] allerdings darunter. Der Anteil von Frauen, die bei den größten börsennotierten Unternehmen Vorstandsvorsitzende sind, beträgt 3%, und lediglich eines von 10 Vorstandsmitgliedern ist eine Frau“ (a.a.O.).

⁶ Vgl. hierzu ausführlich den IAW-Kurzbericht von Bohachova/Smuda (2009): Fachkräftebedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten in baden-württembergischen Betrieben.

⁷ „Im Bildungsbereich sind ebenfalls Fortschritte zu verzeichnen: 2006 waren in der EU 58,9% der Hochschulabsolventen Frauen (gegenüber 56,7 % im Jahr 2004). Was die Studienrichtungen betrifft, so gibt es immer noch geschlechtsspezifische

derung hochqualifizierter Frauen an ein Unternehmen zu ermöglichen. Auf der betrieblichen Ebene können zu diesem Zweck verschiedene Instrumente eingesetzt werden, wie Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortsgestaltung, gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses oder Kinderbetreuungsangebote.

Über das Fachkräfteargument hinaus gibt es auch weitere Gründe, weshalb Betriebe eine gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Personalpolitik betreiben sollten. Dazu zählen Kostenersparnisse bei der Neubesetzung von Stellen aufgrund geringerer Fluktuation sowie für die Überbrückung und Wiedereingliederung bei einer früheren Rückkehr nach der Elternzeit. Zudem wird dadurch bereits vorhandenes Humankapital im Betrieb behalten und durch ein verbessertes Betriebsklima für eine erhöhte Motivation bzw. Einsatzbereitschaft und letztlich für eine höhere Produktivität gesorgt.

Die vorliegende Studie untersucht für Baden-Württemberg zum einen das Ausmaß und die Entwicklung der betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, zum anderen die Bestimmungsfaktoren für die Verbreitung der Frauen in Führungspositionen. Empirische Grundlage für die nachfolgende Analyse stellt das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Befragung in rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben dar.⁸ Die verwendeten Daten stammen aus der Befragung im Sommer 2008, für den zeitlichen Vergleich werden die Ergebnisse der Befragungswelle 2004, ergänzend teilweise auch die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel von 2002 angeführt. Vergleiche mit Deutschland und Westdeutschland werden auf der Basis der von TNS Infratest und IAB bereitgestellten Standardtabellen vorgenommen. Diese Vergleiche fallen allerdings nur unvollständig aus, da uns entsprechend differenzierte Angaben für Deutschland und Westdeutschland entweder gar nicht oder nur in einer unterschiedlichen Gliederung vorliegen. Die Vergleichsangaben sind zudem approximativ, da in den Auswertungstabellen für Deutschland und Westdeutschland nur gerundete Zahlenangaben enthalten sind.⁹ Darüber hinaus wurden fallweise und nachrichtlich vergleichende Angaben für die Bundesländer Bayern und Hessen herangezogen.¹⁰

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Im Kapitel 2 werden aktuelle Strukturdaten zur Frauenerwerbstätigkeit in Baden-Württemberg vorgestellt. Kapitel 3 analysiert, in welchem Maße die baden-württembergischen Betriebe Maßnahmen zur Chancengleichheit ergriffen haben. Kapitel 4 befasst sich im

Unterschiede: in den Ingenieurwissen- und Computerwissenschaften sind lediglich 18% bzw. 20% der Absolventen Frauen, in den Studienrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft und Rechtswissenschaften hingegen beträgt der Anteil der Frauen 60%" (Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2009), S.5/6).

⁸ Ausführlichere Informationen zur Datenbasis finden sich im Anhang.

⁹ Ausführliche Angaben aus dem IAB-Betriebspanel für Deutschland zu dieser Thematik finden sich im IAB-Kurzbericht 26/2009 von Kohaut/Möller sowie im IAB-Forschungsbericht 4/2009 von Fischer u.a.

¹⁰ Vgl. hierzu ausführlich die IAB-Betriebspanel-Auswertungen für Bayern von Conrads u.a. (2009) sowie für Hessen von Nüchter/Demireva/Schmid (2009).

Rahmen einer deskriptiven Untersuchung mit dem Thema der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen, während im Kapitel 5 versucht wird, mit Hilfe von ökonomischen Verfahren betriebliche Determinanten für die unterdurchschnittliche Vertretung von Frauen auf der Führungsebene zu identifizieren.¹¹ Im Kapitel 6 werden schließlich die wichtigsten Ergebnisse des Beitrags zusammengefasst.

2 Frauenbeschäftigung in Baden-Württemberg: Strukturdaten

2.1 Betriebliche Personalstruktur

Laut Angaben des IAB-Betriebspanels waren in 2008 von den knapp 4,9 Mio. Erwerbstätigen im Land knapp 2,1 Mio. Frauen. Tabelle 1 verdeutlicht, dass der Beschäftigungsanteil von Frauen in Baden-Württemberg (43%) zwar kaum über die Zeit, aber sowohl über die Betriebsgrößenklassen als auch über die Branchen hinweg variiert. So sind die Frauen weiterhin im Dienstleistungsbereich (insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen mit 77%) sowie im Öffentlichen Dienst u.a.¹² mit jeweils 53% deutlich über-, im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk mit 28% bzw. 29% dagegen deutlich unterrepräsentiert. Zudem zeigt sich, dass der Frauenanteil an der Beschäftigung in den Klein(st)betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten deutlich höher liegt als in den mittleren und größeren Betrieben. In der Betriebsgrößenklasse über 500 Beschäftigten ist der Frauenanteil mit nur 38% am geringsten.

Im Vergleich zu Deutschland und Westdeutschland sind nur wenig Unterschiede zu erkennen: So liegt beispielweise der Frauenanteil bei den Sonstigen Dienstleistungen in Deutschland deutlich höher als in Baden-Württemberg (69% vs. 48%); ebenso der Frauenanteil in der Betriebsgrößenklasse 20-99 Beschäftigte in Westdeutschland (43% vs. 39%). Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene liegen die Frauenanteile mit 44% vs. 43% dagegen nahezu gleichauf. Weitere Vergleichsangaben: Hessen (45%), Bayern (44%).

¹¹ Die Modellspezifikation und Vorgehensweise in Kapitel 5 basiert auf den einschlägigen Vorarbeiten von Strotmann/Weber (2005).

¹² Hierunter sind die Organisationen ohne Erwerbscharakter und die Öffentliche Verwaltung zusammengefasst. Zur verwendeten Wirtschaftszweige-Systematik im Einzelnen vgl. ausführlich die Übersicht im Anhang.

Tabelle 1: Beschäftigungsanteile von Frauen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/ 2002 in Prozentpunkten)

	Deutschland	Westdeutschland	Baden-Württemberg
Frauenanteile in %			
Insgesamt	44	44	43 (0 / -1)
1-4 Beschäftigte	–	46	48 (-1 / -4)
5-19 Beschäftigte	–	51	51 (0 / -2)
20-99 Beschäftigte	–	43	39 (-2 / -2)
100-249 Beschäftigte	–	42	41 (0 / 0)
250-499 Beschäftigte	–	42	43 (+1 / +5)
500 u. mehr Beschäftigte	–	38	38 (+1 / 0)
Verarbeitendes Gewerbe	26	26	28 (+1 / 0)
Schlüsselbranchen	–	–	22 (+1 / +3)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	–	–	35 (0 / -4)
Baugewerbe	15	15	15* (0 / -2)
Handel, Reparatur	49	49	47 (-3 / -7)
Dienstleistungen	–	54	53 (-1 / -2)
Unternehmensnahe DL	43	–	41 (-3 / -4)
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	–	–	77 (+1 / +1)
Sonstige DL	69	–	48 (-1 / -3)
Öffentlicher Dienst u.a.	55	52	53* (-6 / -5)
Handwerk			29 (-4 / -3)

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen.

Tabelle 2 zeigt an, dass im Jahr 2008 in Baden-Württemberg gut die Hälfte der Beschäftigten (51%) für einfache Tätigkeiten Frauen waren; dabei machte der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung nur rd. 43% aus. In den höheren Positionen dagegen waren die Frauen deutlich unterrepräsentiert: Nur 30% der Frauen übten eine Beschäftigung aus, die einen Hochschulabschluss erforderte, und nur 22% waren unter den Tätigen Inhaber/innen, Vorständen und in der Geschäftsführung vertreten. Nahe an dem durchschnittlichen Frauenanteil aller Beschäftigten lag mit 44% nur der Anteil der Frauen, die eine qualifizierte Tätigkeit (mit einer abgeschlossener Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung) ausübten. Seit 2002 ist immerhin eine leichte Abnahme des Frauenanteils bei den einfachen Tätigkeiten (– 4 Prozentpunkte) sowie ein noch leichterer Anstieg um rd. zwei Prozentpunkte in der Kategorie Tätige Inhaber/innen u.a. festzustellen.

Tabelle 2: Beschäftigte Frauen nach Qualifikationsstruktur (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Deutschland			West- deutschland	Baden-Württemberg		
	Beschäftigte insgesamt in Tsd.	Beschäftigte Frauen in Tsd.	Anteil Frauen in %	Anteil Frauen in %	Beschäftigte insgesamt in Tsd.	Beschäftigte Frauen in Tsd.	Anteil Frauen in %
Insgesamt	34.184	15.198	44	44	4.885	2.079	43 (0 / -1)
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	6.800	3.619	53	53	1.045	533	51 (-1 / -4)
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einer abgeschlossenen Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung	19.528	8.844	45	45	2.687	1.188	44 (+1 / -)
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	4.196	1.595	38	34	650	196	30 (-1 / -)
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	2.056	473	23	22	274	59	22 (0 / +2)
Auszubildende	1.543	650	42	43	222	97	44 (-1 / -1)
Beamtenanwärter/innen	38	17	45	50	6	4	66 (-6 / +10)

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen.

Im Vergleich zu Deutschland und Westdeutschland fällt allerdings auf, dass der Frauenanteil unter den Ausübenden hoch qualifizierter Tätigkeiten im Südwesten mit 30% deutlich geringer ausfällt.

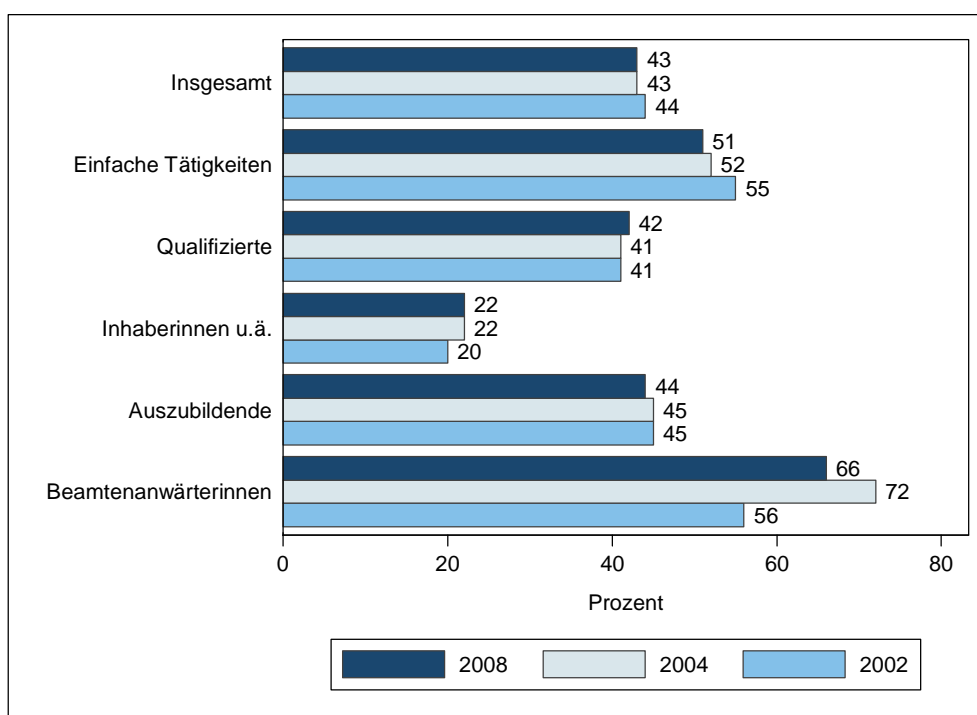
Nachrichtlich: Im Vergleich dazu weisen Bayern und Hessen folgende Qualifikationsstruktur auf:¹³

	Gesamtbeschäftigung	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einer abgeschlossenen Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen
	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
Bayern	44*	55	44	34	21
Hessen	45	53	46	38	23

* ohne Auszubildende

Quelle: IAB-Betriebspanel Bayern und Hessen, Welle 2008, Berechnungen von INIFES und IWAK.

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen in 2008, 2004 und 2002



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

Abbildung 1 illustriert die Veränderung der Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg im Zeitablauf. Dabei umfasst die Kategorie „qualifizierte Beschäftigte“ sowohl die Be-

¹³ Vgl. Conrads u.a. (2009) sowie Nüchter/Demireva/Schmid (2009).

schäftigten mit abgeschlossener Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung als auch die Beschäftigten mit Hochschulabschluss (Universitäts- oder Fachhochschulabschluss).¹⁴

2.2 Lohn- und Gehaltsniveau

Auch wenn mit den Angaben aus dem IAB-Betriebspanel ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle nicht unmittelbar belegt oder gar quantifiziert werden kann, so deuten einige der Befunde zumindest indirekt auf eine ungleiche Einkommensverteilung zwischen Männern und Frauen hin. Zum einen sind – wie oben bereits erwähnt – Frauen in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen unterschiedlich stark repräsentiert: Sie sind im Dienstleistungsbereich (insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen) sowie im Öffentlichen Dienst deutlich über-, im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk dagegen deutlich unterrepräsentiert. Zudem liegt der Frauenanteil an der Beschäftigung in den Klein(st)betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten deutlich höher als in den mittleren und größeren Betrieben, wobei davon ausgegangen werden kann, dass die Bruttodurchschnittslöhne in den „frauenintensiven“ Branchen und Betriebsgrößenklassen vergleichsweise niedriger ausfallen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2008 in Baden-Württemberg betrug das monatliche Bruttodurchschnittslohn- und -gehaltseinkommen¹⁵ in der Gesamtwirtschaft 2.316 €, im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittliche 2.704 €, im Dienstleistungsgewerbe dagegen unterdurchschnittliche 2.279 €. In „frauenintensiven“ Branchen wie Handel und Reparaturwesen sowie in der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter lag es sogar nur bei 1.923 € bzw. 1.800 €.

Für das anhaltende Lohngefälle zwischen den Geschlechtern infolge der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt gibt es inzwischen eine Fülle empirischer Evidenz. So stellte beispielsweise die Bundesregierung im Rahmen der „Zweite[n] Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ in 2006 offiziell fest, dass das durchschnittliche Einkommen von Frauen in Deutschland rund 20 % unter dem der Männer liegt.¹⁶ Allerdings schwanken nicht nur die Angaben bezüglich des Ausmaßes der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz z.T. deutlich,¹⁷ sondern auch das Spektrum der Erklärungsansätze hierfür ist relativ breit.

¹⁴ Die Variable „qualifizierte Beschäftigte“ wurde auf der Basis der Angaben aus der Welle 2002 erzeugt, weil damals im Gegensatz zu 2004 und 2008 im Fragebogen noch keine Unterscheidung zwischen den Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung und den Beschäftigten mit einem Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss gemacht wurde.

¹⁵ Durchschnittliche monatliche Bruttolöhne für den Monat Juni 2008.

¹⁶ Vgl. Die Bundesregierung (2006): Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen, S. 23.

¹⁷ So stellten bspw. Hinz/Gartner (2005) fest, vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen etwa 12 Prozent weniger als Männer im gleichen Betrieb und gleichem Beruf. Demgegenüber lag laut BMFSFJ (Hrsg., 2009) der Verdienstunterschied 2006 in der Privatwirtschaft bei Führungskräften unter den Vollzeiterwerbstätigen bei 23 Prozent (2001 29 Prozent).

Die Tatsache, dass Frauen und Männer tendenziell in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen tätig sind, ist laut einiger Studien jedoch für die Erklärung des Lohnunterschieds von nachrangiger Bedeutung. Auch kann die Lohndifferenz weder allein auf Produktivitätsunterschiede noch allein auf Diskriminierung seitens der Arbeitgeber zurückgeführt werden.

So führen vielmehr strukturelle Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu einem Fortbestehen der Einkommensdifferenzen. Firmen mit einem hohen Frauenanteil beispielsweise bieten den weiblichen Beschäftigten oft attraktive Arbeitsbedingungen, durch welche eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser zu erreichen ist (flexible Arbeitszeiten, wenig Überstunden, Kinderbetreuung im Unternehmen). Gleichzeitig zahlen sie jedoch auch einen geringeren Lohn (an alle Beschäftigten), welcher auf „kompensierenden Lohndifferentialen“ basiert.¹⁸

Ähnlich verhält es sich auch mit der Teilzeitbeschäftigung, auf welche im folgenden Abschnitt genauer eingegangen werden soll.

Als weitere Faktoren werden schließlich noch genannt, dass zum einen deutlich weniger Frauen Führungspositionen in deutschen Unternehmen innehaben als Männer. Zum anderen sind Frauen gerade in großen Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten, in denen die Löhne der Frauen sich tendenziell geringer von denen der Männer differenzieren,¹⁹ unterrepräsentiert.

Allmendinger/Hinz (2007, S. 23) ziehen vor diesem Hintergrund folgendes Resümee: „Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern weder allein auf Produktivitätsunterschiede noch allein auf Diskriminierung zurückgeht. Es sind vielfältige und an den Kontextbedingungen der Betriebe ansetzende Kräfte, die hier zusammenwirken.“

Im Rahmen des aktuellen „Führungskräfte-Monitors 2001-2006“, der vom BMFSFJ in 2009 herausgegeben wurde, stellen die Autor/inn/en fest (S. 22/23), dass fast zwei Drittel des so genannten „Gender Pay Gap“ nicht ohne weiteres zu erklären seien: Hier wirkten „gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen“, darunter auch „mittelbar und unmittelbar diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen“. Nur ein Drittel des Verdienstunterschiedes zwischen Männern und Frauen ließen sich dagegen auf Unterschiede bei Ausbildung, Berufserfahrung, Branche, Arbeitszeiten oder familiär bedingte Einschränkungen der beruflichen Flexibilität zurück führen.

¹⁸ Vgl. Heinze (2009): Earnings of Men and Women in Firms with a Female Dominated Workforce. What Drives the Impact of Sex Segregation on Wages? ZEW Discussion Paper No. 09-012, Mannheim.

¹⁹ Vgl. Heinze/Wolf (2006): Gender Earnings Gap in German Firms. The Impact of Firm Characteristics and Institutions. ZEW Discussion Paper No. 06-020, Mannheim.

2.3 Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern auch eine starke Evidenz dafür, dass Frauen ihre Berufstätigkeit häufiger den familiären Rahmenbedingungen gehorchend und seltener des eigenen Berufserfolges wegen ausüben. Dies wird ersichtlich, wenn man die Teilzeitbeschäftigung und die befristete Beschäftigung näher untersucht. Im Jahr 2008 lag der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten bei ungefähr 80%. Die in Teilzeit beschäftigten Frauen machten zudem die Hälfte aller beschäftigten Frauen aus. Besonders hoch war dieser Anteil in kleinen Betrieben (1 bis 19 Beschäftigte), im Baugewerbe, in Handel und Reparatur sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. In allen Branchen – außer den Schlüsselbranchen – und in allen Beschäftigtengrößenklassen – mit Ausnahme von einem Rückgang um einen Prozentpunkt in den Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten – hat er sich gegenüber 2004 und 2002 erhöht (vgl. Tabelle 3 und Abbildung 2).

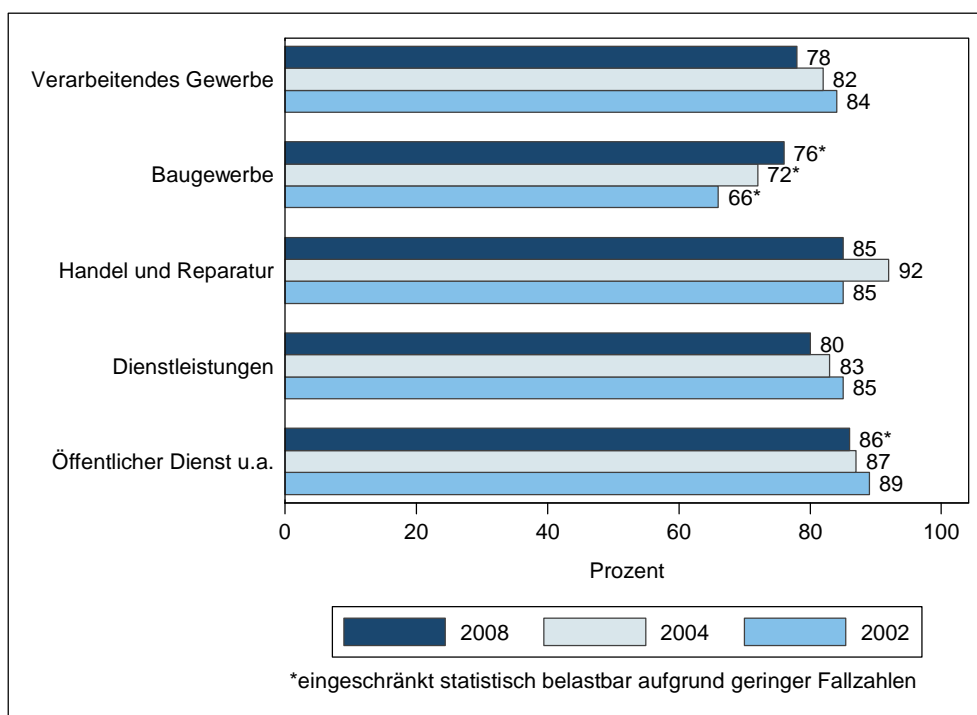
Tabelle 3: Teilzeitbeschäftigung von Frauen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Teilzeitbeschäftigung					
	Baden-Württemberg				Deutschland	Westdeutschland
	Anteil der Betriebe in %	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in % [#]	Anteil der Frauen in Teilzeit an allen Frauen in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %
Insgesamt	78 (+9 / +2)	26 (+2 / +2)	49 (+4 / +4)	81 (-3 / -2)	80	80
1-4 Beschäftigte	59 (+9 / +2)	52 (+5 / -3)	72 (+4 / -1)	78 (-5 / +12)	–	73
5-19 Beschäftigte	89 (+7 / +3)	39 (+3 / -1)	60 (+6 / +2)	83 (-3 / -3)	–	80
20-99 Beschäftigte	94 (+8 / +3)	25 (+3 / +1)	50 (+6 / +5)	80 (-5 / -1)	–	78
100-249 Beschäftigte	99 (+4 / +3)	23 (0 / +1)	44 (+3 / +2)	77 (-1 / -3)	–	81
250-499 Beschäftigte	100 (+2 / 0)	19 (+1 / +3)	38 (+2 / +1)	84 (-1 / -2)	–	84
500 u. mehr Beschäftigte	100 (+1 / +1)	18 (+3 / +2)	38 (+4 / +2)	80 (-4 / -7)	–	81
Verarbeitendes Gewerbe	85 (+9 / +2)	12 (+1 / +2)	34 (+1 / +2)	78 (-4 / -5)	76	74
Schlüsselbranchen	80 (+12 / -11)	8 (0 / +1)	28 (-1 / -3)	77 (-4 / +1)	–	–
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	88 (+7 / +9)	18 (+3 / +4)	40 (+4 / +8)	78 (-10 / -10)	–	–
Baugewerbe	56* (+15 / 0)	13 (-1 / -1)	65* (0 / +11)	76* (-4 / +10)	67	63
Handel, Reparatur	80 (+11 / +3)	31 (+3 / -2)	54 (+7 / +1)	85 (-7 / 0)	82	83
Dienstleistungen	79 (+9 / +3)	34 (+2 / +4)	51 (+4 / +5)	80 (-3 / -5)	–	60
Unternehmensnahe DL	68 (+3 / 0)	26 (-6 / +4)	46 (+3 / +3)	75 (-7 / -11)	74	–
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	94 (+2 / +3)	46 (+4 / +3)	54 (+5 / +4)	90 (+2 / -1)	83	–
Sonstige DL	81 (+16 / +5)	34 (+6 / +6)	52 (+8 / +8)	75 (-4 / -5)	–	–
Öffentlicher Dienst u.a.	89 (-5 / -11)	32 (-1 / +2)	50* (+2 / +7)	86* (-1 / -4)	84	84
Handwerk	74 (+17 / +10)	20 (-1 / +1)	53 (-2 / +4)	80 (-6 / +1)	–	–

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

[#] Hinweis: Die mit zunehmender Betriebsgröße deutliche Abnahme des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbelegschaft bedeutet allerdings keineswegs, dass es in größeren Betrieben auch absolut weniger Teilzeitbeschäftigung gibt. Vielmehr sind in den Betrieben ab 100 Beschäftigten, deren Anteil an allen Betrieben nur 3% ausmacht, fast 40% aller Teilzeitkräfte beschäftigt.

Abbildung 2: Teilzeitbeschäftigung von Frauen nach Branchen in 2008, 2004 und 2002

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

Wenn man die befristeten Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, so war der Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten zwar geringer als im Fall der Teilzeitbeschäftigung, lag aber immer noch über 50%. Überproportional hoch war dieser Anteil in den kleineren Betrieben (1 bis 99 Beschäftigte) mit 62% und im Öffentlichen Dienst mit 73%. Sowohl im Handel als auch im Handwerk hat sich ein besonders starker Rückgang dieses Anteils gegenüber 2004 und 2002 vollzogen, wobei man allerdings beachten muss, dass diese Zahlen nur eingeschränkt statistisch belastbar sind.

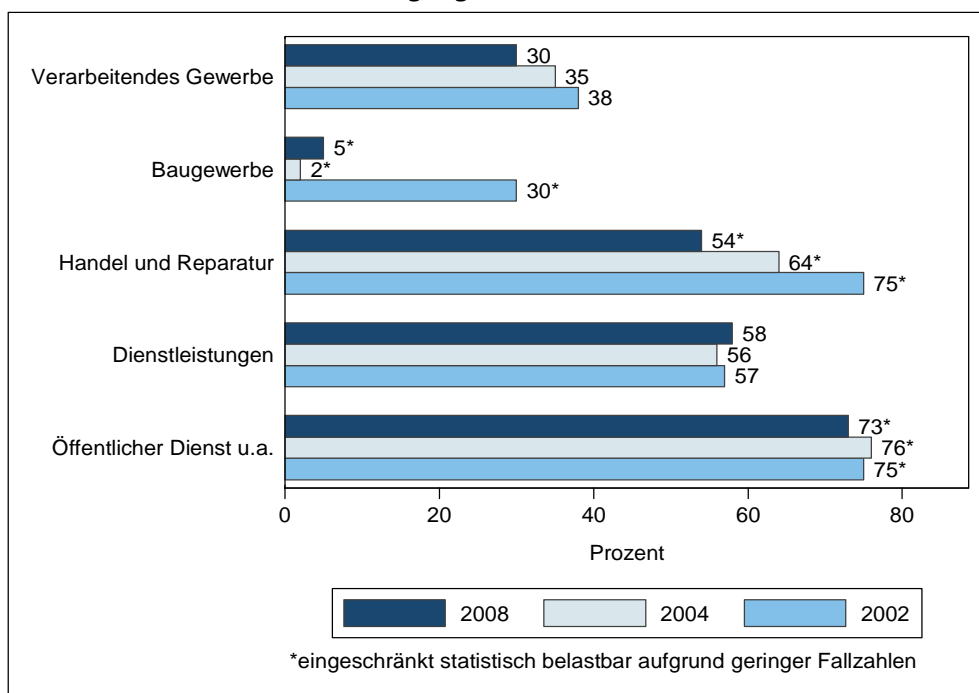
Tabelle 4 und Abbildung 3 fassen nachfolgend die wichtigsten Informationen in Zusammenhang mit Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zusammen.

Tabelle 4: Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Befristete Arbeitsverträge					
	Baden-Württemberg				Deutschland	Westdeutschland
	Anteil der Betriebe in %	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in %	Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen Frauen in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %
Insgesamt	17 (+2 / +4)	12 (+4 / +8)	15 (+5 / +10)	53 (+1 / +1)	54	55
1-99 Beschäftigte	14 (+1 / +2)	14 (+1 / +11)	20 (+5 / +16)	62 (+5 / +6)	–	–
100-249 Beschäftigte	78 (+7 / +13)	11 (+4 / +6)	13 (+5 / +7)	51 (+4 / +5)	–	51
250-499 Beschäftigte	90 (+5 / +18)	13* (+7 / +9)	15* (+8 / +10)	51* (+4 / 0)	–	51
500 u. mehr Beschäftigte	94 (+3 / +8)	10* (+3 / +3)	12* (+2 / +3)	45* (+6 / +5)	–	50
Verarbeitendes Gewerbe	21 (0 / +7)	7 (+2 / +4)	7 (0 / +3)	30 (-5 / -4)	30	30
Baugewerbe	11 (+6 / +1)	9* (+1 / +5)	4* (+2 / -3)	5* (+3 / -25)	11	12
Handel, Reparatur	12 (-3 / +3)	11* (+3 / +8)	12* (+1 / +8)	54* (-10 / -21)	61	63
Dienstleistungen	18 (+4 / +5)	18 (+6 / +12)	20 (+8 / +14)	58 (+2 / +2)	–	60
Öffentlicher Dienst u.a.	20 (+3 / -12)	8* (+1 / +3)	12* (3 / +6)	73* (-3 / -1)	66	67
Handwerk	11 (+4 / +2)	12* (+3 / +7)	16* (+2 / +9)	38* (-15 / -10)	–	–

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3: Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Branchen in 2008, 2004 und 2002

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

3 Förderung der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter

3.1 Vereinbarungen zur Herstellung von Chancengleichheit

Einen wichtigen Stellenwert im Hinblick auf die Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern nimmt die betriebliche Personalpolitik ein. Hierbei spielen zum einen Tarifvereinbarungen und zum anderen Betriebsvereinbarungen und freiwillige Initiativen,²⁰ die zur Verringerung der Unterschiede in den Arbeitsmarktpositionen von Frauen und Männern beitragen können, eine Rolle.²¹ Im Folgenden wird analysiert, in welchem Maße diese Vereinbarungen und Initiativen in Baden-Württemberg verbreitet sind.

Tabelle 5 und Abbildung 4 kann entnommen werden, dass nur in 3% der baden-württembergischen Betriebe im Jahr 2008 solche Vereinbarungen vorhanden waren, was einen Rückgang von 4 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2004 und von 2 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2002 bedeutet. Damit schneidet der Südwesten im Vergleich zu Westdeutschland, wo im Durchschnitt 7% der Betriebe solche Vereinbarungen eingegangen sind, diesbezüglich deutlich schlechter ab.²² Abbildung 5 zeigt, dass für dieses Ergebnis vor allem die kleineren Betriebe verantwortlich sind.²³ Während beispielsweise nur 2% der Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten derartige Vereinbarungen getroffen haben, lag dieser Anteil bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten bei 38%.²⁴ Die starken Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen können auch darauf zurückzuführen sein, dass in den kleinen Betrieben eher informelle Absprachen zustande kommen. Außerdem sind es oft die Betriebsräte, die sich dafür engagieren, dass solche Vereinbarungen getroffen werden und die Verbreitung von Betriebsräten ist gerade in größeren Betrieben größer.

²⁰ Hierzu zählen bspw. unternehmensübergreifende Kooperationen mit den Kommunen auf dem Gebiet der Kinderbetreuung (z.B. in Form gemeinsamer Einrichtungen), aber auch Vereinbarungen zur unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit in Fragen der Frauen- und Familienförderung (z.B. in Form eines Netzwerks von betrieblichen Frauen- bzw. Chancengleichheitsbeauftragten). Konkrete Beispiele hierzu finden sich im Internet unter <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>.

²¹ Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass tarifvertragliche Vereinbarungen und betriebliche Vereinbarungen von den Befragten nicht immer korrekt voneinander unterschieden wurden.

²² In Hessen unterstützten jeweils rd. 2,5% der Betriebe eine entsprechende tarifliche, betriebliche oder freiwillige Vereinbarung, in Bayern waren es 5% (tariflich), 2% (betrieblich) und 4% (freiwillig). Vgl. Conrads u.a. (2009) sowie Nüchter/Demireva/Schmid (2009).

²³ Schließt man die Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten aus, so führt dies zwar in etwa zu einer Verdoppelung der Anteile, diese bleiben aber letztlich dennoch sehr gering.

²⁴ Innerhalb dieser Betriebsgrößenklasse waren in 2008 knapp 23% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Baden-Württemberg tätig.

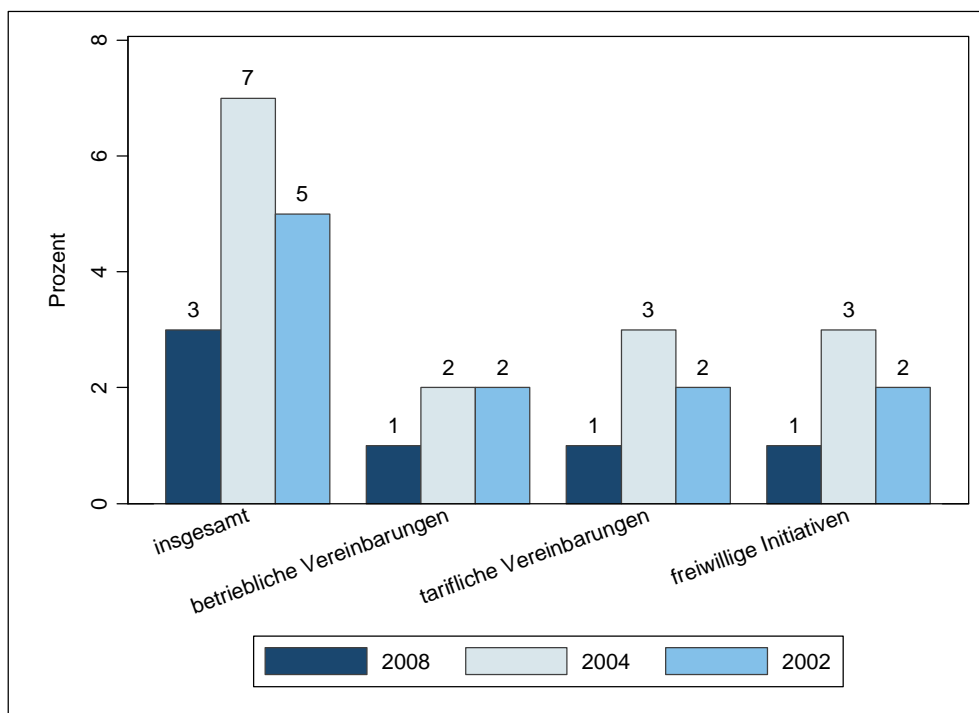
Tabelle 5: Betriebliche, tarifliche und freiwillige Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Betriebliche Vereinbarungen	Tarifliche Vereinbarungen	Freiwillige Vereinbarungen	Keine Vereinbarungen
Baden-Württemberg	1 (-1 / -1)	1 (-1 / -1)	1 (-2 / -1)	97 (+4 / +2)
Gesamtdeutschland				
Westdeutschland	2	3	2	93
1-4 Beschäftigte	0 (0 / -2)	0 (-1 / -1)	1 (-1 / 0)	98 (+4 / +1)
5-19 Beschäftigte	1 (-1 / 0)	1 (-1 / 0)	1 (-2 / -2)	98 (+5 / +4)
20-99 Beschäftigte	3 (-1 / -1)	3 (-4 / -3)	2 (-4 / -1)	93 (+8 / +5)
100-249 Beschäftigte	12 (-4 / +3)	7 (0 / -2)	5 (0 / 0)	80 (+5 / 0)
250-499 Beschäftigte	18 (+3 / +6)	12 (0 / -7)	15 (+3 / -1)	64 (-6 / -1)
500 u. mehr Beschäftigte	18 (-7 / -11)	9 (-4 / -6)	14 (+5 / -6)	62 (-2 / +14)
Verarbeitendes Gewerbe	0 (-1 / 0)	1 (-3 / 0)	2 (-1 / +1)	97 (+4 / -1)
Schlüsselbranchen	0 (-1 / -1)	1 (-6 / 0)	1 (-1 / -1)	98 (+8 / +1)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	1 (+1 / +1)	0 (-2 / -1)	2 (-1 / +1)	97 (+2 / -1)
Baugewerbe*	0 (0 / 0)	0 (0 / 0)	0 (-1 / 0)	100 (+2 / 0)
Handel, Reparatur	0 (-2 / -1)	0 (-1 / -1)	1 (-3 / +1)	98 (+5 / 0)
Dienstleistungen	1 (-1 / 0)	2 (-1 / 0)	1 (-2 / -2)	97 (+4 / +3)
Unternehmensnahe DL	0 (0 / -1)	2 (0 / +2)	2 (0 / -3)	97 (+2 / +3)
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	1 (+1 / -3)	1 (0 / +1)	0 (-5 / -3)	99 (+4 / +6)
Sonstige DL	2 (-1 / +1)	3 (-1 / 0)	1 (-1 / -1)	95 (+4 / +2)
Öffentlicher Dienst u.a.*	11 (-1 / -2)	3 (-7 / -4)	9 (+4 / -1)	80* (+4 / +7)

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

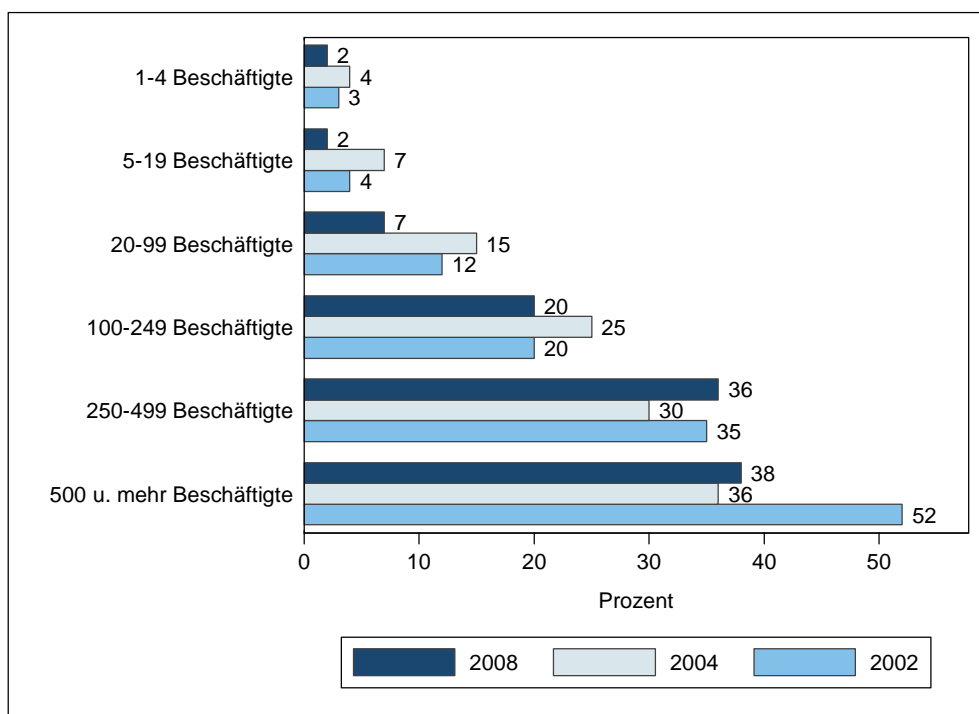
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

Abbildung 4: Verbreitung von Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach Formen in 2008, 2004 und 2002



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

Abbildung 5: Verbreitung von formellen und freiwilligen Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (insgesamt) nach Beschäftigtengrößenklassen in 2008, 2004 und 2002

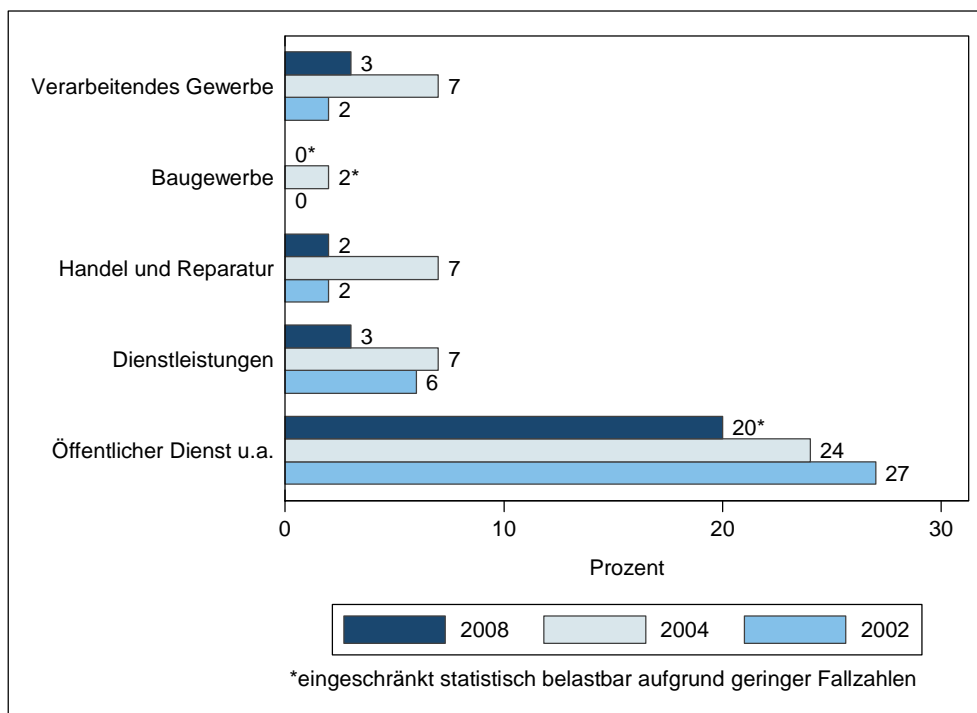


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

Fehler! Ungültiger Eigenverweis auf Textmarke. verdeutlicht, dass überdurchschnittlich viele Betriebe im Öffentlichen Dienst u.a.²⁵ entweder formelle oder freiwillige Vereinbarungen zur Förderung von Chancengleichheit geschlossen haben (20%), wobei allerdings diese Zahl im Vergleich zu 2004 und 2002 gesunken ist.

²⁵ In diesem Bereich, in dem die Organisationen ohne Erwerbscharakter und die Öffentliche Verwaltung zusammengefasst sind, waren in 2008 gut 6,8% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Baden-Württemberg tätig.

Abbildung 6: Verbreitung von Vereinbarungen und freiwilligen Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (insgesamt) nach Branchen in 2008, 2004 und 2002



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

3.2 Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

Richtet man den Fokus von den Vereinbarungen hin zu den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit so zeigt sich folgendes Bild. Zu den Instrumenten der betrieblichen Gleichstellungspolitik gehören zum einen Maßnahmen zur gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses, bspw. durch Karriereplanung, Mentoring-Programme und/oder bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen. Zum anderen Maßnahmen der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bspw. durch betriebliche Kinderbetreuungsangebote, flexible, familienfreundliche Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung und/oder Kontakt- sowie Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in und nach der Elternzeit (Wiedereinstiegsprogramme).²⁶ Tabelle 6 zeigt, dass nur 1% der baden-württembergischen Betriebe sich in 2008 in Sachen gezielter Frauenförderung engagiert hat, die vor allem einen positiven Einfluss auf die stärkere Verbreitung von Frauen in Führungspositionen haben kann. Dabei gab es keine deutliche Änderung gegenüber 2004 und 2002. Gleichzeitig kann man allerdings auch hier feststellen, dass die sich die Branchen und Betriebsgrößenklassen in der Verbreitung dieser Maßnahmen unterscheiden. Durch eine überdurchschnittliche Förderung des weiblichen Nachwuchses zeichnen sich die Betriebe des Öffentlichen Dienstes u.a. aus (5%); dieses Instrument spielt auch mit steigender Betriebsgröße

²⁶ Für eine bundesweite Übersicht von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit vgl. auch Die Bundesregierung (2006).

eine wachsende Rolle: Fast in jedem fünften Betrieb mit über 250 Beschäftigten wird der weibliche Nachwuchs gefördert. Zudem stieg deren Anteil seit 2004 teilweise deutlich an.

Tabelle 6: Verbreitung von Maßnahmen zur gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses
Baden-Württemberg	1 (-1 / 0)
Deutschland	1
Westdeutschland	2
Bayern [#]	3 (0)
Hessen [#]	1,7 (-0,3)
1-4 Beschäftigte	0 (-1 / -1)
5-19 Beschäftigte	1 (-1 / 0)
20-99 Beschäftigte	4 (+2 / +1)
100-249 Beschäftigte	7 (+2 / +1)
250-499 Beschäftigte	19 (+10 / +7)
500 u. mehr Beschäftigte	17* (+2 / 0)
Verarbeitendes Gewerbe	0 (0 / -3)
Schlüsselbranchen	0 (-1 / -1)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	0 (0 / -5)
Baugewerbe	0* (0 / 0)
Handel, Reparatur	1 (0 / 0)
Dienstleistungen	1 (-1 / 0)
Unternehmensnahe DL	0 (-2 / -1)
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	2 (-4 / 0)
Sonstige DL	1 (0 / 0)
Öffentlicher Dienst u.a.	5 (-2 / +3)

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen.

Anders als die direkte Förderung des weiblichen Nachwuchses sind die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur für die große Mehrheit der Frauen, sondern auch für eine kleine Minderheit unter den Männern von Bedeutung. Dazu zählen betriebliche Kinderbetreuungsangebote, betriebliche Kontaktangebote während der Elternzeit und Arbeitszeitkonten. Die Ergebnisse der Befragung der baden-württembergischen Betriebe nach der Existenz von derartigen Maßnahmen in ihren Betrieben werden in Tabelle 7 aufgelistet.

Demnach haben nur 1% aller Betriebe in Baden-Württemberg (wie auch in Deutschland) im Jahr 2008 die Familien bei der Kinderbetreuung unterstützt, z.B. im Form von Betriebskindergärten, -kinderkrippen, -kindertagesstätten, Hausaufgabenbetreuung im Betrieb oder finanziellen Hilfen, genauso viele also wie in 2004 und 2002. Ähnlich wie im Fall der gezielten Frauenförderung war das betriebli-

[#] Angaben für Bayern aus Conrads u.a. (2009).

[#] Angaben für Hessen aus Nüchter/Demireva/Schmid (2009).

che Engagement bei der Kinderbetreuung im öffentlichen Dienst und in den höheren Betriebsgrößenklassen am größten. Etwas häufiger wurde Unterstützung von den Betrieben durch Kontakt- und Weiterbildungsangebote an Beschäftigte, die wegen der Elternzeit freigestellt wurden, geleistet (4% aller Betriebe im Vergleich zu 3% in 2004 und 2002 sowie vs. 5% in Deutschland).²⁷ Auch hinsichtlich dieser Maßnahme waren die Betriebe des Öffentlichen Dienstes und die größeren Betriebe besonders engagiert. Deutlich stärker verbreitet ist das Instrument der Arbeitszeitkonten: 29% aller baden-württembergischen Betriebe haben angegeben, dass Arbeitszeitkonten in ihrem Betrieb entweder vorhanden bzw. geplant sind; das sind 3 Prozentpunkte mehr als in 2004 und 7 Prozentpunkte mehr als in 2002. In rd. 9 von 10 Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten und in mehr als der Hälfte der Betriebe in Schlüsselbranchen waren Arbeitszeitkonten vorhanden bzw. in Planung. Eine besonders starke positive Entwicklung war in den Betrieben des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes zu verzeichnen: 8 Prozentpunkte mehr als im 2004 und 22 Prozentpunkte mehr als im 2002.

Tabelle 7: Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Betriebliche Kinderbetreuungsangebote u.ä.	Betriebliche Kontaktangebote während der Elternzeit	Arbeitszeitkonten (vorhanden bzw. geplant)
Baden-Württemberg	1 (0 / 0)	4 (+1 / +1)	29 (+3 / +7)
Deutschland	1	5	25
Westdeutschland	2	6	25
Bayern [#]	3 (+1)	7 (-2)	
Hessen [#]	1,4 (+0,4)	5,9 (-0,1)	
1-4 Beschäftigte	1 (0 / 0)	2 (+1 / +2)	15 (+7 / +7)
5-19 Beschäftigte	0 (-2 / -1)	3 (+1 / 0)	31 (-1 / +7)
20-99 Beschäftigte	4 (+3 / +1)	10 (+2 / 0)	60 (+4 / +7)
100-249 Beschäftigte	10 (+8 / +7)	27 (+7 / +6)	80 (+8 / +4)
250-499 Beschäftigte	20 (+6 / +7)	47 (+18 / +10)	70 (-11 / -6)
500 u. mehr Beschäftigte	17 (+8 / -3)	54 (+8 / +3)	91 (-1 / +7)
Verarbeitendes Gewerbe	1 (+1 / 0)	4 (+1 / +1)	47 (+8 / +15)
Schlüsselbranchen	2 (+2 / 0)	5 (0 / +1)	52 (+7 / +4)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	0 (0 / -1)	4 (+1 / -1)	44 (+8 / +22)
Baugewerbe	0 (0 / 0)	0 (0 / 0)	25 (+1 / -5)
Handel, Reparatur	0 (0 / -2)	2 (+1 / +1)	26 (+2 / +6)
Dienstleistungen	2 (0 / +1)	5 (+1 / +1)	27 (+6 / +10)
Unternehmensnahe DL	2 (0 / +1)	4 (+2 / -1)	33 (+9 / +11)
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	1 (-1 / -1)	4 (-3 / -2)	27 (+4 / +13)
Sonstige DL	2 (-1 / +1)	7 (+3 / +4)	22 (+3 / +8)
Öffentlicher Dienst u.a.*	5 (-1 / +4)	21 (+13 / +14)	31 (+3 / -1)

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

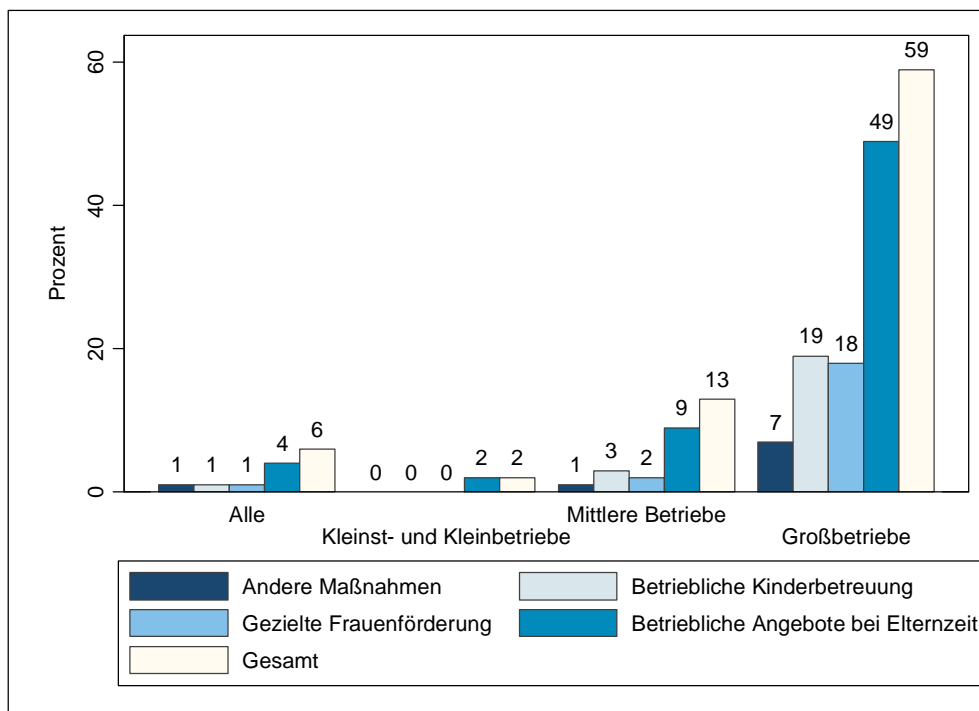
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

²⁷ Vgl. hierzu ausführlich auch im Internet <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>.

[#] Angaben für Bayern aus Conrads u.a. (2009).

Abbildung 7 verdeutlicht, dass im Jahr 2008 nur in sechs Prozent aller Betriebe im Land überhaupt Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zur Anwendung kamen.²⁸ Dabei wird ein sehr starkes Gefälle nach Beschäftigtengrößenklassen sichtbar. Demgegenüber ist in Deutschland dieses Gefälle etwas weniger stark ausgeprägt als in Baden-Württemberg: Dort liegen die entsprechenden Anteile der Kleinst- und Kleinbetriebe bei 6% (BW: 2%) und jene der mittleren Betriebe bei 32% (BW: 13%). Der Anteil der Großbetriebe ist hingegen in etwa gleich (58% vs. 59%).²⁹

Abbildung 7: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit nach Betriebsgrößenklassen in 2008³⁰



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass seit 2004 in Baden-Württemberg sich nur der Anteil jener Betriebe mit Kontaktangeboten während der Elternzeit und mit Arbeitszeitkonten erhöht hat, letzterer sogar recht deutlich. Demgegenüber ist der Anteil der Betriebe, die gezielte Frauenförderung betreiben, seit 2004 zurückgegangen und jener, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten bzw. fördern, blieb konstant. Die beiden zuletzt genannten aggregierten Ergebnisse sind indes der Rückentwicklung bzw. der Stagnation der Anteile innerhalb des Segments der Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten zu verdanken. In den anderen Betriebsgrößenklassen verlief die Entwicklung dagegen ausnahmslos positiv.

[#] Angaben für Hessen aus Nüchter/Demireva/Schmid (2009).

²⁸ In Bayern lag der entsprechende Anteil bei 12%, in Hessen bei 10,4%. Vgl. Conrads u.a. (2009) sowie Nüchter/Demireva/Schmid (2009).

²⁹ Vgl. hierzu ausführlich Fischer, G. u.a. (2009), S. 50 (Abbildung 31).

3.3 Unterschiede zwischen den Betrieben mit und ohne Vereinbarungen bzw. mit und ohne Maßnahmen

Im Folgenden wird untersucht, wie sich die Vereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit auf die Beschäftigung in den Betrieben ausgewirkt haben. Gegenstand der deskriptiven Betrachtung sind alle Betriebe, die in den beiden Befragungswellen 2004 und 2008 enthalten sind.³¹ Es werden jeweils zwei Gruppen gebildet: Betriebe mit Vereinbarungen bzw. Maßnahmen und Betriebe, die keine Vereinbarungen bzw. Maßnahmen getroffen haben. Zu der ersten Gruppe gehören all diejenigen Betriebe, die in beiden Wellen über entsprechende Vereinbarungen bzw. Maßnahmen verfügt haben oder diese Vereinbarungen bzw. Maßnahmen erst 2008 eingeführt haben. Die zweite Gruppe umfasst die Betriebe, in denen entsprechende Vereinbarungen bzw. Maßnahmen in beiden Wellen nicht vorhanden waren.

Abbildung 8 stellt die Ergebnisse dieser Analyse dar. Der obere Teil der Abbildung zeigt, dass in der Mehrheit der Betriebe der ersten Gruppe eine positive Beschäftigungsentwicklung stattgefunden hat. Die Mehrheit der Betriebe ohne Vereinbarungen bzw. Maßnahmen verzeichneten dagegen einen Abbau der Gesamtbeschäftigung.

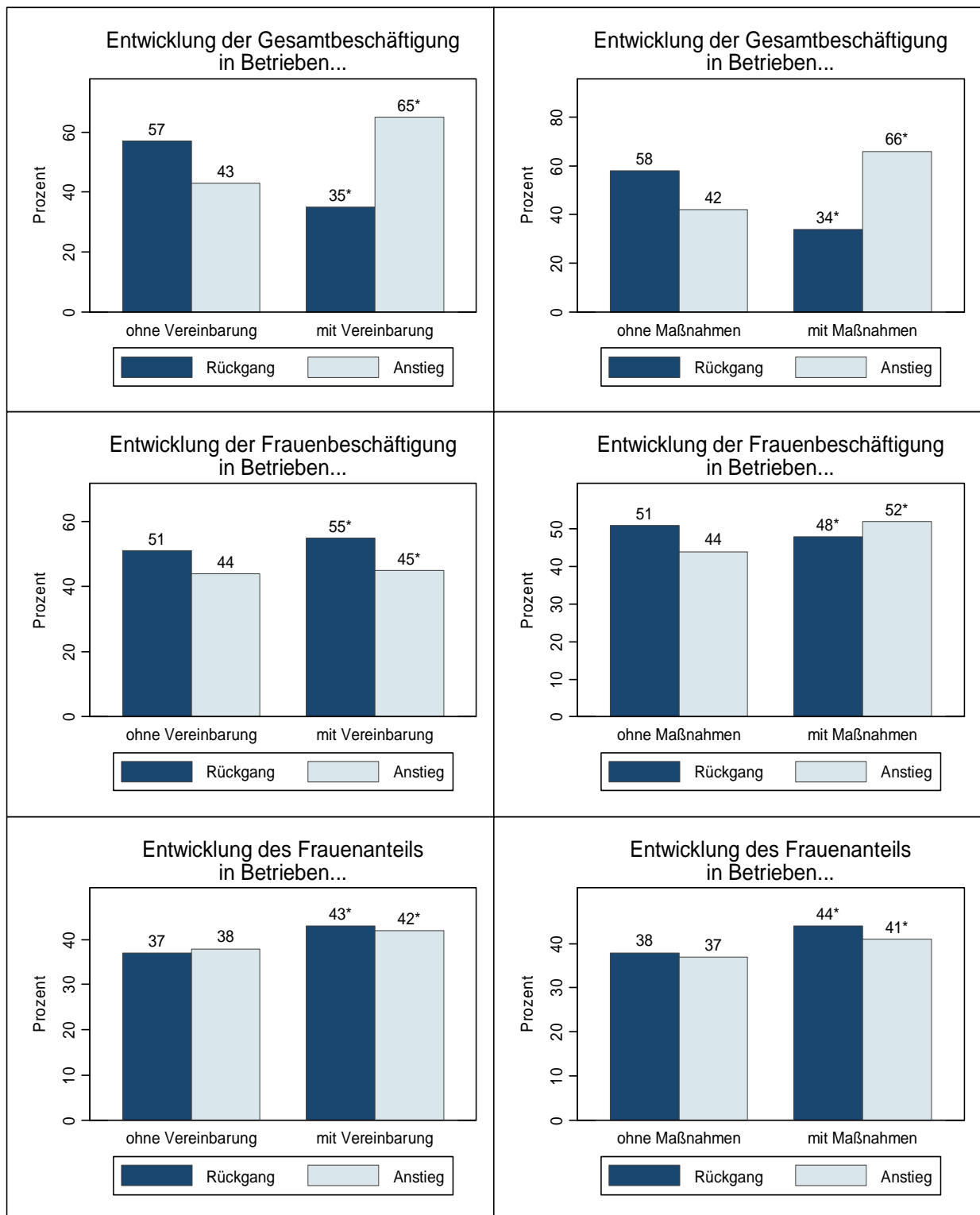
Wie der mittlere Teil der Grafik veranschaulicht, kann man bei der Frauenbeschäftigung eine ähnliche Entwicklung wie bei der Gesamtbeschäftigung beobachten, wenn man sich im Falle der Frauenbeschäftigung auf die Betriebe mit und ohne Maßnahmen beschränkt. Wenn dagegen Betriebe mit und ohne Vereinbarungen untersucht werden, wird sichtbar, dass die Mehrheit der Betriebe in beiden Gruppen einen Rückgang der Frauenbeschäftigung verzeichnete.

Der untere Teil der Grafik zeigt, dass nicht eindeutig festgestellt werden kann, ob die Vereinbarungen und Maßnahmen positiv oder negativ die Entwicklung des Frauenanteils beeinflusst haben. Der deskriptive Befund lässt vermuten, dass sich die Vereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit nur im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigung als fördernd erwiesen haben, während sie für die Entwicklung der absoluten und relativen Frauenbeschäftigung eher keine Rolle gespielt haben.

Allerdings muss an dieser Stelle betont werden, dass aufgrund geringer Fallzahlen in der Gruppe der Betriebe mit Vereinbarungen bzw. Maßnahmen die Ergebnisse statistisch nicht sehr belastbar sind.

³⁰ Kleinst- und Kleinbetriebe umfassen alle Betriebe unter 10 Beschäftigten, mittlere Betriebe zwischen 10 und 250 Beschäftigten und Großbetriebe über 250 Beschäftigten.

³¹ Gewichtet wurde dabei nach dem Hochrechnungsfaktor für das Jahr 2008.

Abbildung 8: Beschäftigungsentwicklung von 2004 bis 2008 und Förderung von Chancengleichheit

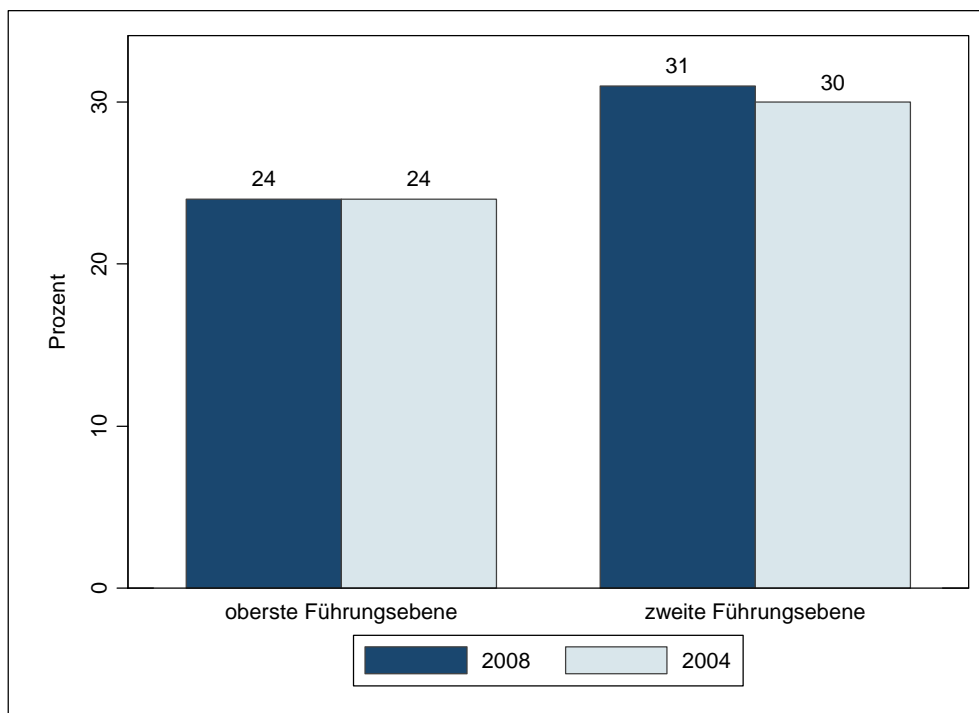
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

4 Verbreitung von Frauen in Führungspositionen

4.1 Aggregierte Ergebnisse für Baden-Württemberg

In der Welle 2008 des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe zum zweiten Mal nach 2004 hinsichtlich der Führungsstruktur und der Präsenz von Frauen auf den verschiedenen Führungsebenen befragt. Im Vergleich zu 2004 ergab sich folgendes Bild:

Abbildung 9: Anteil weiblicher Führungskräfte in baden-württembergischen Betrieben nach Führungsebenen in 2008 und 2004



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

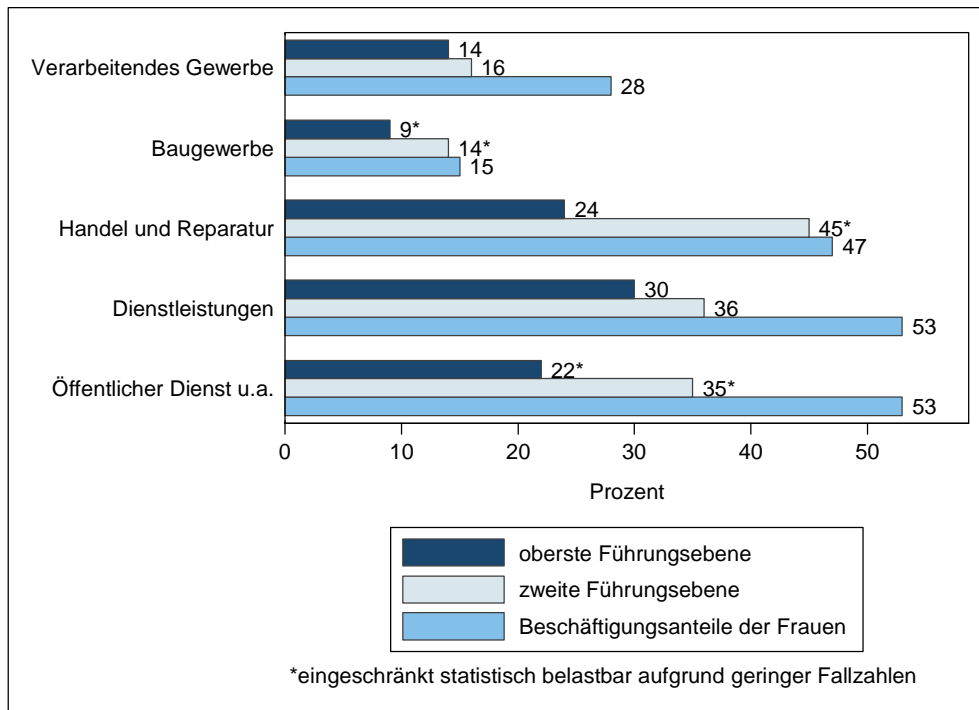
Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen in Baden-Württemberg (Beschäftigtenanteil: 43%) sowohl auf der obersten als auch auf der zweiten Führungsebene weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Zudem hat seit 2004 keine Verbesserung stattgefunden. Im Vergleich zu Deutschland sind im Südwesten die Frauen auf der obersten Führungsebene mit 30% vs. 25% deutlich präsenter, auf der zweiten Führungsebene mit 31% vs. 35% dagegen weniger verbreitet.³²

4.2 Disaggregation nach Branchen und Größenklassen

Der Vergleich zwischen verschiedenen Branchen macht deutliche Unterschiede bei der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen sichtbar. In den Branchen, in denen Frauen besonders häufig vertreten waren, waren sie auch überdurchschnittlich häufig in den Führungsebenen repräsentiert (vgl.

Abbildung 10). Im Dienstleistungsbereich, in dem der Frauenanteil über 50% betrug, bildeten Frauen ein Drittel aller Führungskräfte der obersten Führungsebene. Im Handel lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte der zweiten Führungsebene bei 45%.

Abbildung 10: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen und Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung nach Branchen 2008



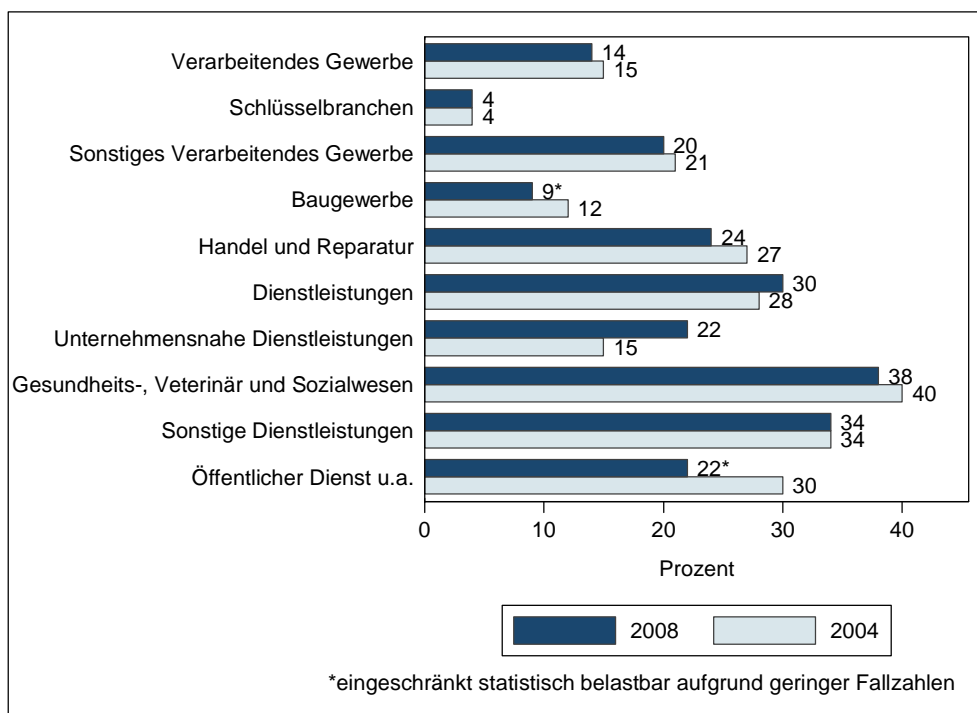
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

Abbildung 11 und Abbildung 12 stellen die Anteile weiblicher Führungskräfte beider Führungsebenen in 2008 disaggregiert nach Branchen jenen aus dem Jahr 2004 entgegen.³³ Hinsichtlich der obersten Führungsebene lassen sich keine deutlichen Unterschiede zwischen den beiden Wellen feststellen. Nur in dem Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen kann man einen deutlichen Anteilsanstieg, in dem Bereich des Öffentlichen Dienstes dagegen einen Anteilsrückgang beobachten. Auf der zweiten Führungsebene kann man einen besonders starken Anteilsanstieg im Öffentlichen Dienst und einen besonders starken Anteilsrückgang im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen feststellen.

³² Vgl. hierzu ausführlich Fischer, G. u.a. (2009), S. 13 (Abbildung 5). In Bayern betrug der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene 24%, in Hessen und in Westdeutschland jeweils 23%. Auf der zweiten Führungsebene lag der Frauenanteil in Bayern bei 33% und in Westdeutschland bei 34%. Vgl. Conrads u.a. (2009) sowie Nüchter/Demireva/Schmid (2009).

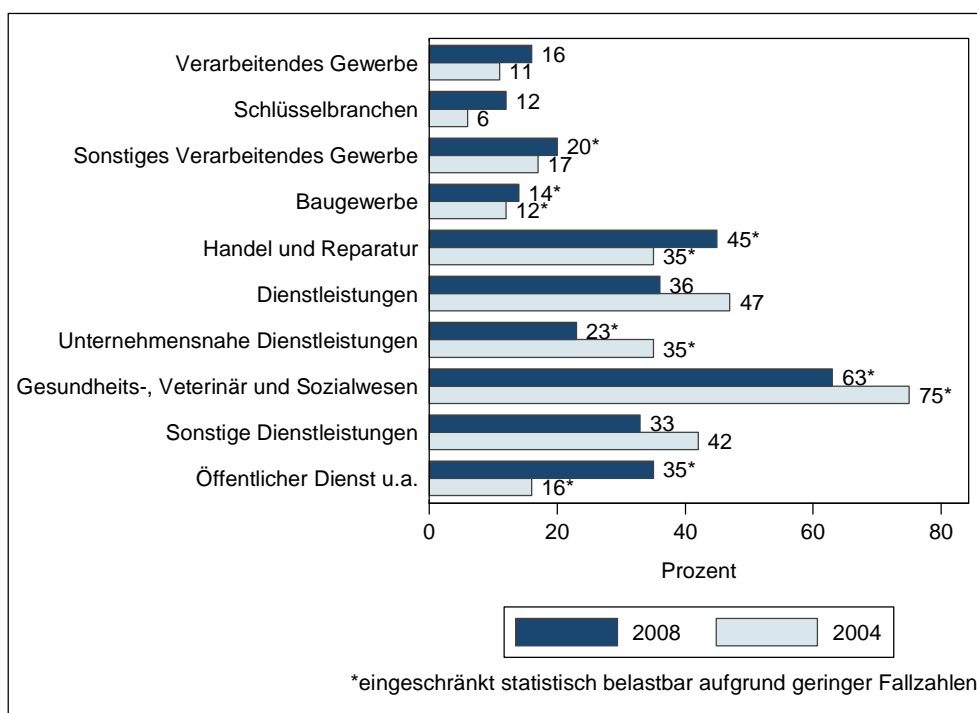
³³ Da im Jahr 2002 keine Fragen zu der Führungsstruktur gestellt wurden, beschränkt sich die Analyse in diesem Abschnitt auf die Jahre 2008 und 2004.

Abbildung 11: Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten Führungsebene nach Branchen in 2008 und 2004



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

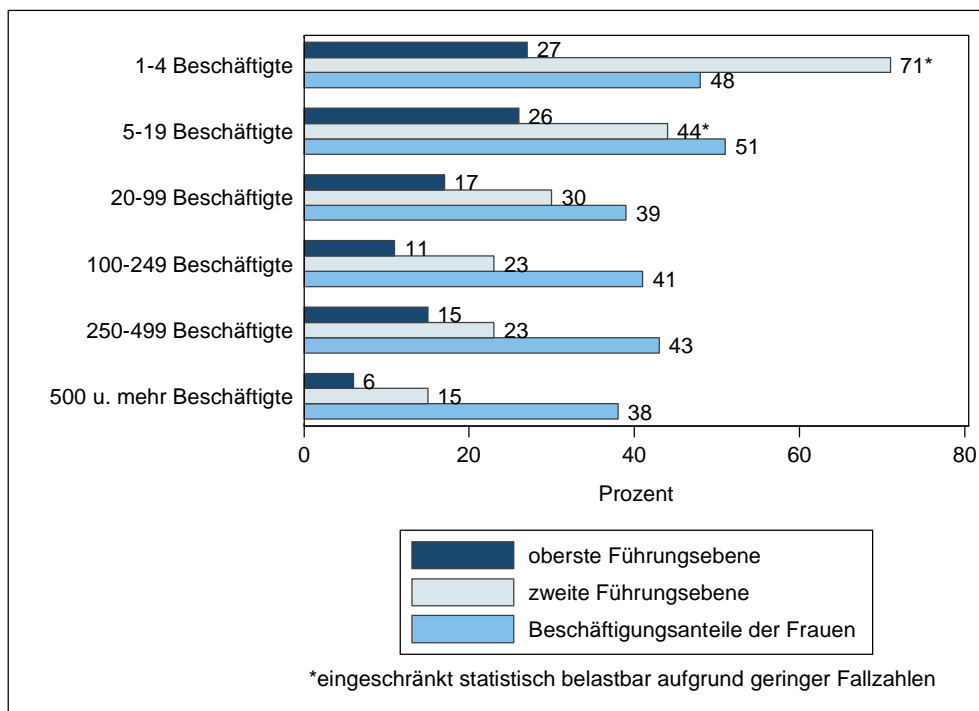
Abbildung 12: Anteil weiblicher Führungskräfte der zweiten Führungsebene nach Branchen in 2008 und 2004



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

Die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen weist auch zwischen verschiedenen Beschäftigtengrößenklassen Unterschiede auf. Mit steigender Betriebsgröße und damit auch mit sinkendem Frauenanteil nimmt die Häufigkeit ab, mit der Frauen eine Führungsrolle einnehmen. In kleineren Betrieben sind Frauen auf der obersten Führungsebene mit einem Anteil von 27% (1 bis 4 Beschäftigte) und 26% (5 bis 19 Beschäftigte) und auf der zweiten Führungsebene mit einem Anteil von 71% (1 bis 4 Beschäftigte) und 44% (5 bis 19 Beschäftigte) vertreten.

Abbildung 13: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen und Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigtengrößenklassen 2008



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen

4.3 Disaggregation nach Frauenanteil im Betrieb

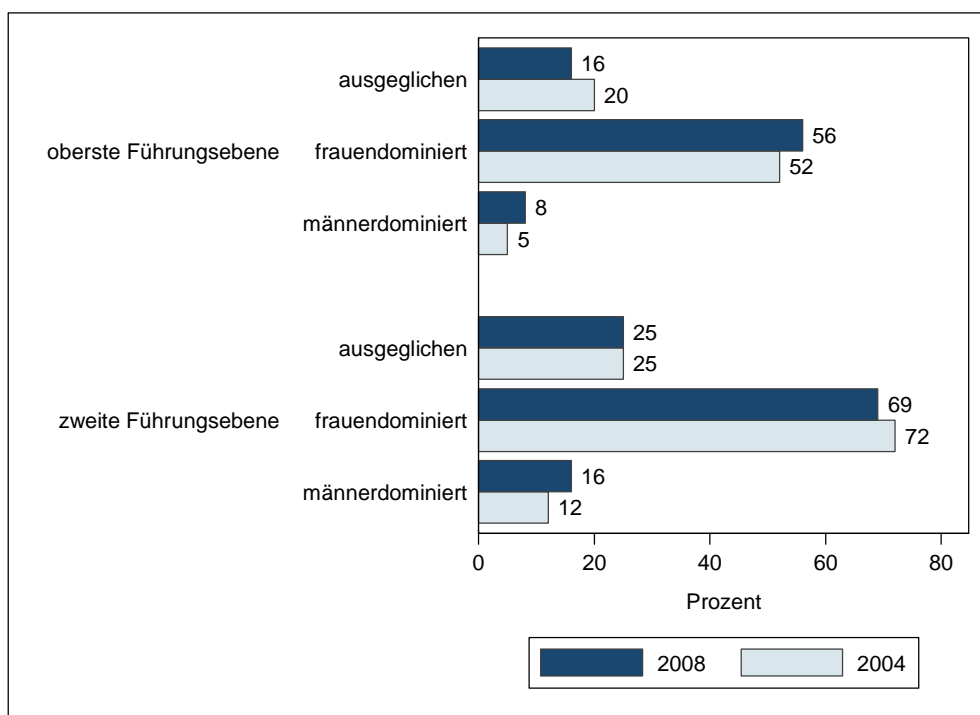
Um noch einmal das vorherrschende geschlechtsspezifische Muster in der Besetzung von Führungspositionen zu beleuchten, werden die Betriebe nachfolgend in drei Gruppen unterteilt: Männerdominierte, frauendominierte und ausgeglichene Betriebe. Achatz (2005, S. 278) definiert männerdominierte Betriebe als solche, die einen Frauenanteil von weniger als 30% aufweisen, ausgeglichene Betriebe als solche mit einem Frauenanteil zwischen 30% und 70% und frauendominierte Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 70%.³⁴

³⁴ Wir folgen hierbei der Vorgehensweise von Fischer, G. u.a. (2009), S. 14. Anzumerken gilt, dass diese Festlegung der Grenzwerte, die in der Literatur uneinheitlich erfolgt, nicht auf theoretischen Begründungen sondern auf empirischen Beobachtungen beruht.

Unterscheidet man diese drei Betriebstypen nach Betriebsgröße, so fällt auf, dass männerdominierte und ausgeglichene Betriebe eher größere, frauendominierte Betriebe dagegen eher kleinere Betriebe sind. Deutlich größer sind vor allem die Brancheneffekte: Während männerdominierte Branchen überdurchschnittlich häufig dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe, Nachrichten und Verkehr sowie Landwirtschaft angehören, sind frauendominierte Betriebe besonders deutlich im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sowie dem Bereich Handel und Reparatur angesiedelt. Ausgeglichene Betriebe schließlich sind insbesondere im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Kredit- und Versicherungsgewerbe zu finden.³⁵

Abbildung 14 kann man entnehmen, dass der Anteil weiblicher Vorgesetzte auf beiden Führungsebenen in den frauendominierten Betrieben am höchsten und in den männerdominierten Betrieben am niedrigsten war. Es fällt jedoch auf, dass selbst in den frauendominierten Betrieben der Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten Führungsebene lediglich bei 56% lag.

Abbildung 14: Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten und der zweiten Führungsebene nach männerdominierten, frauendominierten und ausgeglichenen Betrieben 2008 und 2004



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

Im Vergleich zu Deutschland³⁶ gibt es hierbei nur wenig Unterschiede: Auf oberster Führungsebene macht dort der Frauenanteil in den ausgeglichenen Betrieben 19% (BW: 16%), in den frauendominier-

³⁵ Vgl. Tabelle 1 in diesem Bericht, S. 4. Für Deutschland vgl. hierzu Fischer, G. u.a. (2009), S. 16f (Abbildung 8).

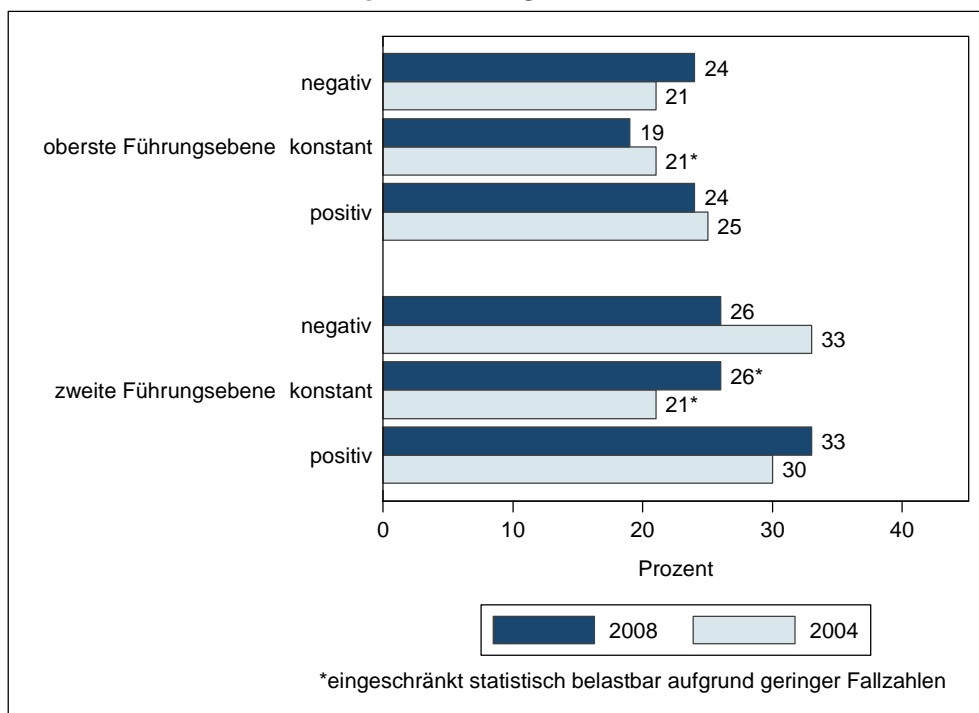
³⁶ Vgl. Fischer, G. u.a. (2009), S. 21 (Abbildung 11).

ten Betrieben 56% (BW: 56%) und in den männerdominierten Betrieben 7% (BW: 8%) aus. Auf der zweiten Führungsebene lauten die Vergleichsanteile 32% vs. 25%, 72% vs. 69% und 13% vs. 16%.

4.4 Disaggregation nach betrieblichen Erfolgsindikatoren

Obwohl Frauen in Leitungsfunktionen immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, gibt es in der Literatur Hinweise, dass mehr Frauen an der Spitze zu einem höheren Unternehmenserfolg beitragen können, was nicht zuletzt auch eine von McKinsey durchgeführte Studie belegt.³⁷ Daher wird im Folgenden anhand einer deskriptiven Analyse in explorativer Absicht überprüft, ob sich für diese These auch empirische Evidenz in Baden-Württemberg finden lässt. Da der Informationsgehalt bezüglich des Unternehmenserfolgs, den das IAB-Betriebspanel liefert, begrenzt ist, werden für die Untersuchung relevante Daten zur Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung als Quelle für die Bildung von Erfolgsindikatoren genutzt. Im Einzelnen werden solche Kenngrößen wie Wachstum des Umsatzes pro Beschäftigten, Ertragslage des Betriebs sowie die erwartete Geschäftsentwicklung des Betriebs in Betracht gezogen.³⁸

Abbildung 15: Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten und der zweiten Führungsebene nach dem Wachstum des Umsatzes pro Beschäftigten in 2008 und 2004



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

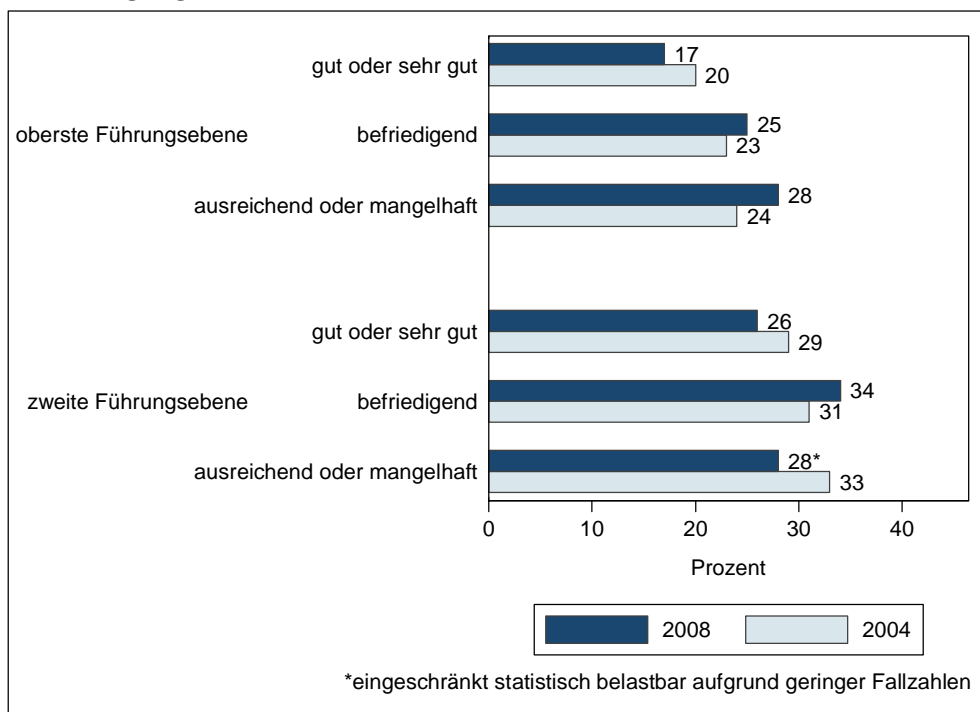
³⁷ McKinsey&Company (2007): Women Matter. Gender Diversity, a Corporate Performance Driver.

³⁸ Bei all diesen Kenngrößen werden die Betriebe berücksichtigt, die als Geschäftsvolumen „Umsatz“ angegeben haben. Die Grenzwerte wurden subjektiv festgelegt.

Die Ergebnisse in Abbildung 15 liefern nur im Hinblick auf die zweite Führungsebene und für das Jahr 2008 etwas Evidenz für die eventuelle Gültigkeit dieser These.

Wenn man sich auf die Ertragslage des Betriebs konzentriert, kann man ebenfalls keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Verbreitung von Frauen in Führungspositionen und diesem Erfolgsindikator entdecken, wie Abbildung 16 zeigt. Die Ergebnisse lassen eher vermuten, dass Frauen in Führungspositionen nicht unbedingt erfolgreichere Unternehmerinnen sind, insofern der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben, die ihre Ertragslage als gut oder sehr gut eingestuft haben, am geringsten war.

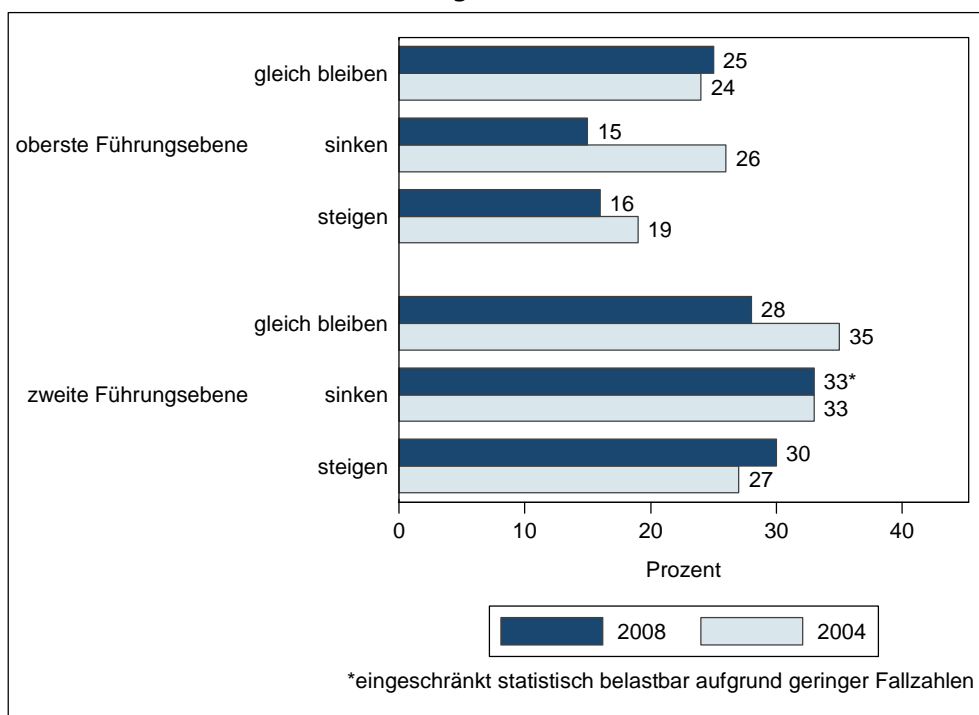
Abbildung 16: Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten und der zweiten Führungsebene nach der Ertragslage des Betriebs in 2008 und 2004



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

Der Vergleich der Betriebe mit unterschiedlicher erwarteter Geschäftsentwicklung schließlich zeigt, dass im Jahr 2008 Frauen in Führungspositionen der ersten Führungsebene überwiegend in Betrieben vertreten waren, die einen gleichbleibenden Umsatz erwartet haben. Hierbei hat sich keine Änderung gegenüber 2004 ergeben. Einen Rückgang des Frauenanteils auf der obersten Hierarchieebene haben dagegen Betriebe mit einer erwarteten negativen Geschäftsentwicklung verzeichnet.

Abbildung 17: Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten und der zweiten Führungsebene nach der erwarteten Geschäftsentwicklung des Betriebs in 2008 und 2004



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

Fazit: Insgesamt liefern die deskriptiven Analysen einerseits kaum Indizien für eine Bestätigung dieses Zusammenhangs, lassen andererseits aber auch keine Ablehnung der These zu.

5 Betriebliche Determinanten der geringen Verbreitung von Frauen in Führungspositionen

Gründe für die geringe Verbreitung von Frauen in Führungspositionen lassen sich sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene festmachen. Da Angaben zu Ersterer im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht vorliegen, konzentriert sich dieser Beitrag auf die betrieblichen Determinanten.³⁹

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Betriebe ihre Entscheidung über die Besetzung von Führungspositionen auf der Grundlage ökonomischer Kosten-Nutzen-Überlegungen treffen. Gleichzeitig ist jedoch nicht von der Hand zu weisen, dass auch Vorurteile und Befindlichkeiten das betriebliche Entscheidungsverhalten prägen, vor allem dann, wenn die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen bislang in einem Betrieb eher die Ausnahme bzw. der Frauenanteil in der Belegschaft gering ist.

So ist für die Führungsaufgaben im Betrieb die uneingeschränkte Verfügbarkeit der Arbeitskraft weiterhin eine wichtige Entscheidungsvariable im betrieblichen Kalkül, wenn es um die Rekrutierung und Beförderung von Führungskräften geht. Obwohl heutzutage auch vermehrt Väter die Elternzeit in

³⁹ Zum Aspekt „Zugangsbeschränkungen für Frauen“ vgl. u.a. Teil C der Literaturstudie von Noll/Volkert/Zuber (2007).

Anspruch nehmen, sind es in der großen Mehrheit immer noch die Frauen, die zwecks Familiengründung ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Für die meisten Frauen, die aufgrund von Elternzeit eine bestimmte Zeit aus dem Berufsleben ausscheiden und den beruflichen Wiedereinstieg häufig nur mit einem Teilzeitjob realisieren können, gestaltet sich der Weg in die Führungsetagen dadurch sehr schwierig. Für die Unternehmen bedeutet die antizipierte Erwerbsunterbrechung einen potenziellen Verlust von (betriebsspezifischem) Humankapital, der insbesondere bei hoch qualifizierten Tätigkeiten mit hohen Kosten verbunden sein kann. Da das Fluktuations- und Ausfallrisiko bei weiblichen Führungskräften in der Regel immer noch höher als bei ihren männlichen Kollegen eingeschätzt wird, selbst dann, wenn sie sich persönlich gegen Kinder ausgesprochen haben sollten, besteht bei vielen Unternehmen weiterhin die Tendenz, bevorzugt männliche Führungskräfte zu rekrutieren. Diese traditionelle Disposition ist immer noch vorherrschend, obwohl Frauen in Führungspositionen häufig weniger Kinder haben als ihre männlichen Kollegen und in der Regel auch sehr schnell nach der Geburt eines Kindes und häufig mit nur leicht reduzierter Arbeitszeit wieder in den Beruf einsteigen.⁴⁰

Das mögliche Problem einer Erwerbsunterbrechung könnte sich für die Unternehmen durch den drohenden Fachkräftemangel und das rückläufige Arbeitskräfteangebot infolge des demographischen Wandels indes noch verstärken. Betriebliche Maßnahmen und Vereinbarungen mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können helfen, um aus betrieblicher Sicht das Risiko der Erwerbsunterbrechung abzumildern und die Beschäftigungschancen von Frauen – auch, aber nicht nur in Führungspositionen – zu verbessern. Insofern sind diese Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen, wenn sie praktiziert werden, durchaus eigennütziger Natur. Sie wollen mit solchen Angeboten qualifizierte Mitarbeiter/innen gewinnen und langfristig an das Unternehmen binden, sowie durch geringere Fluktuation und niedrigeren Krankenstand Kosten sparen. Darüber hinaus erhoffen sie sich eine steigende Arbeitsmotivation seitens ihrer Mitarbeiter/innen, die sich positiv auf die Produktivität und das Unternehmensimage auswirkt.

Maßnahmen der gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses können ebenso wie Vereinbarungen oder Initiativen zur Chancengleichheit insofern für die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen wichtig sein, als diese eine Signalwirkung haben, die den bestehenden Vorurteilen gegenüber Frauen als Führungskräften bewusst entgegen tritt.

Nachfolgend werden die Daten des IAB-Betriebspanels verwendet, um die Relevanz unterschiedlicher Hypothesen über die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen für Baden-Württemberg empi-

⁴⁰ Vgl. hierzu die Ergebnisse des Mikrozensus in: Die Bundesregierung (2006, S. 8/9).

risch zu beleuchten. Dabei basiert die sich anschließende Modellspezifikation und Vorgehensweise auf den einschlägigen Vorarbeiten von Strotmann/Weber (2005) im Rahmen des IAW-Kurzberichts 6/2005. Im Weiteren werden zunächst in Abschnitt 5.1 die für die folgenden Auswertungen verwendete Datengrundlage sowie der Modellrahmen erläutert. In Abschnitt 5.2 werden die möglichen Einflussfaktoren, die eine stärkere Verbreitung von Frauen in Führungspositionen begünstigen oder hemmen sollen, kurz erläutert, und deren Operationalisierung mit dem IAB-Betriebspanel beschrieben. In Abschnitt 5.3 werden dann ausgewählte Ergebnisse von multivariaten Probit- und Tobit-Schätzungen präsentiert, bei denen die Präsenz und Verbreitung von Frauen in Führungspositionen mit Hilfe der in 5.2 entwickelten Variablen erklärt wird.

5.1 Modell und Schätzverfahren

Ziel der folgenden Analysen ist es, die Bedeutung möglicher Einflussfaktoren für die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen empirisch zu beleuchten. Als Führungsebenen werden dabei die erste und die zweite Führungsebene eines Betriebs in die Analysen einbezogen, wobei alternativ sämtliche Modelle auch nur für die erste Führungsebene geschätzt werden.

Mit Blick auf die in den Modellen zu erklärende abhängige Variable werden zwei Varianten verwendet, um die Stabilität der inhaltlichen Ergebnisse zu überprüfen: In der **Modellvariante 1** wird für die abhängige Variable ausschließlich die Information genutzt, ob in einem Betrieb Frauen in Führungspositionen vertreten sind oder nicht. Die abhängige Variable nimmt somit für einen Betrieb den Wert Null an, wenn er im Jahr 2008 keine Frau in Führungsposition hatte und den Wert Eins, wenn mindestens eine Frau eine Vorgesetztenfunktion im Betrieb eingenommen hat. Da es sich bei der zu erklärenden Variablen somit um eine diskrete, binäre Variable handelt, wird diese Modellvariante mit Hilfe eines **Probit-Modells** abgebildet. Dabei wird die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Frauen in Führungspositionen hat, als Wert der Verteilungsfunktion einer Standardnormalverteilung einer Linearkombination möglicher Einflussfaktoren modelliert, wodurch die angestrebte Normierung auf das Intervall $[0,1]$ gelingt.

Die Schätzung eines Probit-Modells verschenkt jedoch die Information, in welchem Maße Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Die Befragungsdaten des IAB-Betriebspanels erlauben es, für jeden Betrieb den Frauenanteil unter den Führungskräften auf der ersten und/oder zweiten Führungsebene zu ermitteln. Diese zusätzliche Information über das betriebliche Ausmaß der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen kann im Rahmen von **Tobit-Modellen** als der **2. Modellvariante** zusätzlich genutzt werden. Berücksichtigt werden muss dabei, dass ein erheblicher Anteil der Betriebe keine Frauen in Führungspositionen aufweist oder – gerade in Kleinstbetrieben mit nur einer Führungskraft – sämtliche Führungskräfte weiblich sind. Die abhängige Variable nimmt somit die Werte Null und Eins be-

sonders häufig an, der Wertebereich der abhängigen Variablen ist auf das Intervall $[0,1]$ beschränkt. Dies muss bei der Schätzung des Tobit-Modells geeignet berücksichtigt werden. Sowohl die Schätzung der Probit- als auch der Tobit-Modelle erfolgt mit Hilfe der Maximum-Likelihood-Methode.⁴¹ Der Vektor möglicher Einflussgrößen, der für die Erklärung der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen herangezogen werden soll, ist für die Probit- und die Tobit-Modelle identisch.

5.2 Betriebliche Determinanten der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen

In Anlehnung an die Vorgehensweise bei der deskriptiven Beschreibung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen in Kapitel 3, werden die betrieblichen Maßnahmen unterschieden in:

- Maßnahmen, die das Ziel einer Förderung des weiblichen Nachwuchses und der Chancengleichheit verfolgen und somit einen vergleichsweise direkten Einfluss gerade auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen haben können.
- Maßnahmen, die insbesondere einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen und somit allen Eltern, nicht nur, aber ggf. auch Frauen in Führungspositionen, zugute kommen können.

Darüber hinaus wird ein möglicher Einfluss der Tarifbindung oder der Existenz eines Betriebsrates auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen überprüft sowie diverse Kontrollvariablen, wie z.B. die Betriebsgröße, das Betriebsalter, der betriebliche Frauenanteil oder Branchendummyvariablen⁴² in die Analysen einbezogen.

Nachfolgende Tabelle 8 stellt die Operationalisierung sämtlicher in den Schätzungen verwendeten Einflussgrößen übersichtsartig dar. Dabei muss beachtet werden, dass es stets einer gewissen Zeit bedarf, bis getroffene Vereinbarungen und Maßnahmen umgesetzt werden und ihre Wirkung zeigen. Aufgrund dessen wurden in der multivariaten Analyse Daten gerade für die betrieblichen Maßnahmen aus den Welle der Jahre 2002 und 2004 verwendet, auch um Endogenitätsproblemen vorzubeugen.⁴³

⁴¹ Für methodische Details vgl. Greene (2007).

⁴² Als Dummy-Variable (engl.: *dummy variable*, auch kurz *Dummy*) bezeichnet man in der statistischen Datenanalyse eine binäre Variable mit den Ausprägungen 1 und 0 (ja-nein-Variable), die als Indikator für das Vorhandensein einer Ausprägung einer mehrstufigen Variablen dient.

⁴³ Auf eine nähere Erläuterung der einzelnen Größen wird an dieser Stelle verzichtet. Vgl. dazu ausführlich IAW-Kurzbericht 6/2005 von Strotmann/Weber, Kapitel 3, insbesondere S. 19-24.

Tabelle 8: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen anhand des IAB-Betriebspanels, Wellen 2008, 2004 und 2002

Einflussgröße	Operationalisierung
Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen	
Betriebliche Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses (2002/2004)	0: Keine gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses in 2002/2004 1: Gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses in 2002/2004
Chancengleichheit (2002/2004)	0: Weder Vereinbarungen noch freiwillige Initiativen in 2002/2004 und keine Stelle zur Förderung der Chancengleichheit 1: Vereinbarungen und/oder freiwilliger Initiativen in 2002/2004 vorhanden und/oder Stelle für Chancengleichheit in 2002 vorhanden
Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
Reintegrationsmaßnahmen während/nach Babypause und Kinderbetreuung (2002/2004)	0: Weder Kinderbetreuung noch betriebliche Kontaktangebote in 2002/2004 1: Kinderbetreuung und/oder Kontaktangebote in 2002/2004 vorhanden
Existenz von Arbeitszeitkonten	0: Arbeitszeitkonten sind weder vorhanden noch geplant in 2004 1: Arbeitszeitkonten sind vorhanden in 2004
Rücksichtnahme auf Eltern bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung	0: Keine Rücksichtnahme in 2002 1: Rücksichtnahme in 2002
Beratungs- und Informationsangebote	0: Keine Beratungs- und Informationsangebote in 2002 1: Beratungs- und Informationsangebote in 2002 vorhanden
Teilzeitquote	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten in %
Industrielle Beziehungen	
Tarifbindung	0: Kein Tarifvertrag vorhanden in 2008 1: Gültigkeit eines Flächen- oder Haustarifvertrags in 2008
Existenz eines Betriebsrates	0: Kein Betriebsrat eingerichtet in 2008 1: Betriebsrat vorhanden in 2008
Betriebspezifische Kontrollvariablen und Brancheneinflüsse	
Frauenanteil im Unternehmen	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten am 30. Juni 2007 in %
Akademikerinnenanteil unter den Frauen	Anteil von Hochschul- oder FH-Absolventinnen an den Frauen am 30. Juni 2007 in %
Betriebsgröße	Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten zum 30.06.2007
Alter des Betriebs	0: Vor 1990 gegründet 1: 1990 oder später gegründet
Branchenzugehörigkeit	Referenzkategorie: Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe - Baugewerbe - Handel und Reparatur - Unternehmensnahe Dienstleistungen - Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen - Sonstige Dienstleistungen - Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

5.3 Ergebnisse der Querschnittschätzungen

Die deskriptive Analyse über die betriebliche Förderung der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter sowie über die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen in den vorangegangenen Kapiteln hat einen ersten Eindruck über die mögliche Bedeutung der verschiedenen Wirkungszusammenhänge auf betrieblicher Ebene gegeben. Allerdings sind statistisch verlässliche Aussagen über die möglichen Bestimmungsgründe im Rahmen der deskriptiven Analyse bivariater Zusammenhänge nicht möglich, da diese von anderen Einflüssen überlagert sein können.

Daher werden im Folgenden ausgewählte Ergebnisse der multivariaten Probit- und Tobit-Schätzungen präsentiert, bei denen gleichzeitig der Einfluss verschiedener Variablen kontrolliert wird. Die multivariaten Analysen geben zwar wertvolle Hinweise auf mögliche Zusammenhänge. Allerdings muss bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden, dass es zum einen stets auch einer gewissen Zeit bedarf, bis getroffene Vereinbarungen und Maßnahmen umgesetzt werden und ihre Wirkung zeigen, und zum anderen gesamtwirtschaftliche Effekte auf Basis der Betrachtung einzelner Betriebe nur sehr eingeschränkt analysiert werden können.

In Tabelle 9 werden zunächst in vereinfachter Form (+, 0, -) Ergebnisse präsentiert, die die Wahrscheinlichkeit modellieren, dass ein Betrieb über Frauen auf der ersten und/oder zweiten Führungsebene verfügt (Probit-Modell) bzw. die den Anteil der Frauen auf der ersten und/oder zweiten Führungsebene darstellen (Tobit-Modell).⁴⁴ Dabei werden nur jene erklärenden Variablen aufgelistet, deren Einfluss sich als statistisch signifikant erwiesen hat.⁴⁵

⁴⁴ Entsprechende Ergebnisse nur für die erste Führungsebene sind in Tabelle 10 wiedergegeben.

⁴⁵ Die Tabellen mit sämtlichen Regressionskoeffizienten befinden sich im Anhang.

Tabelle 9: Vereinfachte Darstellung⁴⁶ der Ergebnisse der multivariaten Probit- und Tobit-Analysen der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen auf der ersten und/oder zweiten Führungsebene gesamt (alle Betriebe) – ausschließlich statistisch signifikante Variablen⁴⁷

	Probit	Tobit
Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und Vereinbarungen zur Chancengleichheit		
Weibliche Nachwuchsförderung 2004	+	+
Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen 2004	-	-
Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verbesserte berufliche Chancen von Frauen		
Reintegrationsmaßnahmen und Kinderbetreuung 2004 (in Betrieben ab 100 Beschäftigten)	-	(-)
Reintegrationsmaßnahmen und Kinderbetreuung 2002 (in Betrieben ab 100 Beschäftigten)	-	-
Besondere Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung für Eltern (in Betrieben ab 100 Beschäftigten)	+	0
Arbeitszeitkonto (in Betrieben ab 20 Beschäftigten)	-	-
Betriebsspezifische Kontrollvariablen und Brancheneinflüsse		
Frauenanteil im Betrieb	+	+
Weiblicher Qualifiziertenanteil (mit Hochschulabschluss)	+	0
Log. Beschäftigtenzahl	+	(0)
Handel und Reparatur	-	-
Unternehmensnahe Dienstleistungen	(-)	-
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	(-)	+

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

Die Schätzergebnisse zeigen, dass signifikante positive Einflüsse auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen (oberste und/oder zweite Führungsebene) von folgenden Variablen ausgehen:

Gezielte betriebliche Maßnahmen der Förderung des weiblichen Nachwuchses erhöhen die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen am deutlichsten. Für diese Variable gilt statistische Signifikanz sowohl für die Erklärung, ob überhaupt Frauen in Führungspositionen sind in Probit-Modellen, als auch für die Erklärung des Anteils der Frauen in Führungspositionen im Rahmen der Tobit-Modelle.⁴⁸ Bemerkenswert ist dieses Ergebnis deshalb, da die vorangegangenen deskriptiven Analysen gezeigt haben, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt,

⁴⁶ Angegeben sind hier nur die Vorzeichen (die Richtung) der marginalen Effekte, bei Dummy-Variablen der diskreten Effekte bei einer Änderung des Wertes von 0 auf 1. Die exakten Werte finden sich in den Tabellen 11 und 12 im Anhang.

⁴⁷ Signifikant oberhalb des 10%-Niveaus. Die entsprechenden p-Werte finden sich in den Tabellen 11 und 12 im Anhang.

⁴⁸ Bei Verwendung der beiden Abschneidegrenzen (Betriebe mit mindestens 20 bzw. mindestens 100 Beschäftigten) bleiben die Zusammenhänge zwar weiterhin positiv, verlieren aber an statistischer Signifikanz.

gleichzeitig jedoch die Verbreitung der Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses mit zunehmender Betriebsgröße zunimmt, so dass erst die multivariaten Analysen hier den positiven Zusammenhang zwischen der Maßnahme und dem Anteil von Frauen in Führungspositionen aufdecken können. Ein positiver Einfluss der Förderung des weiblichen Nachwuchses auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen bleibt auch dann erhalten, wenn man ausschließlich die oberste Führungsebene betrachtet (vgl. Tabelle 10).

Ein eindeutig signifikanter positiver Einfluss auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen geht zudem vom jeweiligen Frauenanteil in der betrieblichen Belegschaft aus. Dies gilt auch dann, wenn man nur die oberste Führungsebene betrachtet (vgl. Tabelle 10).

Teilweise signifikant positive Einflüsse auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen gehen des Weiteren von nachfolgenden Variablen aus – hierbei ist allerdings sowohl zwischen den Ergebnissen der jeweiligen Führungsebenen zu unterscheiden als auch zwischen den Ergebnissen der beiden Analysevarianten (Probit- und Tobit-Schätzung):

Ein hoher Anteil von Hochschulabsolventinnen erhöht die Wahrscheinlichkeit der Präsenz von Frauen in Führungspositionen (sowohl auf der ersten als auch auf beiden Ebenen) signifikant, allerdings reduziert sich der Einfluss hinsichtlich deren Anteils im Rahmen der Tobit-Schätzung etwas.

Signifikant positiv aber instabil⁴⁹ sind auch die Effekte der Möglichkeit einer besonders flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Eltern, der Teilzeitquote im Betrieb sowie der (logarithmierten) Beschäftigtenzahl.

Auf den ersten Blick durchaus überraschend – und im Gegensatz zu den Ergebnissen von 2005 stehend – geht von den Arbeitszeitkonten⁵⁰ als betrieblichem Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung ein durchgängig negativer Einfluss auf die abhängige Variable, Präsenz und Verbreitung von Frauen in Führungspositionen, aus. Als Erklärung hierfür dürfte gelten, dass der tatsächliche Einsatz bzw. der geplante Einsatz dieses Instruments, das im Vergleich zu anderen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf den mit Abstand größten Zuwachs aufweist (vgl. Tabelle 7 in Abschnitt 3.2), mit anderen betrieblichen Strategien und Erfordernissen in Verbindung steht, die jedoch keinen Eingang in dieses Schätzmodell gefunden haben.

⁴⁹ Als *stabil* gelten die Ergebnisse dann, wenn sie in beiden Schätz-Modellvarianten und bezüglich beider Führungsebenen übereinstimmen.

⁵⁰ Im IAB-Betriebspanel wird der Begriff „Arbeitszeitkonten“ in einem sehr umfassenden Sinne gebraucht. Er schließt von der Gleitzeit bis zur Jahresarbeitszeitvereinbarung sämtliche Maßnahmen ein.

Dieser Befund steht damit im Einklang mit den Ergebnissen der deskriptiven Analysen auf der Basis des IAB-Betriebspanels für Deutschland, dass Arbeitszeitkonten am häufigsten in männerdominierten Betrieben eingesetzt werden. Als Erklärung dürfte dieses Argument auch für die seit 2004 getroffenen Vereinbarungen und freiwilligen Initiativen, für die angebotenen Reintegrationsprogramme nach der Erziehungspause sowie für die Angebote zur Kinderbetreuung gelten, die ebenfalls in einem signifikant negativen (wenn teilweise auch instabilen) Zusammenhang zur abhängigen Variablen stehen.

Tabelle 10: Vereinfachte Darstellung⁵¹ der Ergebnisse der multivariaten Probit- und Tobit-Analysen der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen auf der ersten Führungsebene gesamt (alle Betriebe) – ausschließlich statistisch signifikante Variablen⁵²

	Probit	Tobit
Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und Vereinbarungen zur Chancengleichheit		
Weibliche Nachwuchsförderung 2004	+	+
Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verbesserte berufliche Chancen von Frauen		
Teilzeitquote (in Betrieben ab 20 Beschäftigten)	+	(0)
Arbeitszeitkonto	-	-
Betriebsspezifische Kontrollvariablen und Brancheneinflüsse		
Frauenanteil im Betrieb	+	+
Weiblicher Qualifiziertenanteil (mit Hochschulabschluss)	+	(0)
Baugewerbe	0	-
Handel und Reparatur	-	-
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	-	-

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

⁵¹ Angegeben sind hier nur die Vorzeichen (die Richtung) der marginalen Effekte, bei Dummy-Variablen der diskreten Effekte bei einer Änderung des Wertes von 0 auf 1. Die exakten Werte finden sich in den Tabellen 11 und 12 im Anhang.

⁵² Signifikant oberhalb des 10%-Niveaus. Die entsprechenden p-Werte finden sich in den Tabellen 11 und 12 im Anhang.

6 Zusammenfassung

Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg konstant

Die Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2008 verdeutlichen zunächst, dass unter den hochgerechnet knapp 4,9 Mio. Beschäftigten etwa 2,1 Mio. Frauen waren. Der durchschnittliche Beschäftigungsanteil von Frauen in Baden-Württemberg lag zeitlich nahezu unverändert bei 43%, variierte aber sowohl über die Branchen als auch über die Betriebsgrößenklassen hinweg. So sind die Frauen weiterhin im Dienstleistungsbereich (insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen mit 77%) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. mit jeweils 53% deutlich über-, im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk mit 28% bzw. 29% dagegen deutlich unterrepräsentiert. Zudem zeigt sich, dass der Frauenanteil an der Beschäftigung in den Klein(st)betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten deutlich höher liegt als in den mittleren und größeren Betrieben. In der Betriebsgrößenklasse über 500 Beschäftigten ist der Frauenanteil mit nur 38% am geringsten.

Im Vergleich zu Deutschland und Westdeutschland sind nur wenig Unterschiede zu erkennen: So liegt beispielweise der Frauenanteil bei den Sonstigen Dienstleistungen in Deutschland deutlich höher als in Baden-Württemberg (69% vs. 48%); ebenso der Frauenanteil in der Beschäftigtengrößenklasse 20-99 Beschäftigte in Westdeutschland (43% vs. 39%). Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene liegen die Frauenanteile mit 44% vs. 43% dagegen nahezu gleichauf.

Höhere Frauenanteile bei einfachen, geringere Frauenanteile bei hochqualifizierten Tätigkeiten

Im Jahr 2008 waren in Baden-Württemberg gut die Hälfte der Beschäftigten (51%) für einfache Tätigkeiten Frauen; dabei machte der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung nur rd. 43% aus. In den höheren Positionen dagegen waren die Frauen deutlich unterrepräsentiert: Nur 30% Frauen übten eine Beschäftigung aus, die einen Hochschulabschluss erforderte, und gar nur 22% waren unter den Tätigen Inhaber/innen, Vorständen und in der Geschäftsführung vertreten. Deutlich höhere Frauenanteile bei hochqualifizierten Tätigkeiten waren demgegenüber nicht nur in Deutschland (38%) und Westdeutschland (34%), sondern auch in den Bundesländern Hessen (38%) und Bayern (34%) zu verzeichnen. Nahe an dem durchschnittlichen Frauenanteil aller Beschäftigten lag mit 44% nur der Anteil der Frauen, die eine qualifizierte Tätigkeit (mit einer abgeschlossener Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung) ausübten. Seit 2002 ist immerhin eine leichte Abnahme des Frauenanteils bei den einfachen Tätigkeiten (- 4 Prozentpunkte) sowie ein noch leichterer Anstieg um rd. zwei Prozentpunkte in der Kategorie Tätige Inhaber/innen u.a. festzustellen.

Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen weiterhin erheblich

Auch wenn mit den Angaben aus dem IAB-Betriebspanel ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle nicht unmittelbar belegt oder gar quantifiziert werden kann, so deuten einige der Befunde zumindest indirekt auf eine ungleiche Einkommensverteilung zwischen Männern und Frauen hin. Zum einen sind – wie oben bereits erwähnt – Frauen in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen unterschiedlich stark repräsentiert: Sie sind im Dienstleistungsbereich (insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen) sowie im Öffentlichen Dienst deutlich über-, im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk dagegen deutlich unterrepräsentiert. Zudem liegt der Frauenanteil an der Beschäftigung in den Klein(st)betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten deutlich höher als in den mittleren und größeren Betrieben, wobei davon ausgegangen werden kann, dass die Bruttodurchschnittslöhne in den „frauenintensiven“ Branchen und Betriebsgrößenklassen vergleichsweise niedriger ausfallen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2008 in Baden-Württemberg betrug das monatliche Bruttodurchschnittslohn- und -gehaltseinkommen in der Gesamtwirtschaft 2.316 €, im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittliche 2.704 €, im Dienstleistungsgewerbe dagegen unterdurchschnittliche 2.279 €. In „frauen-dominierten“ Branchen wie Handel und Reparaturwesen sowie in der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter lag es sogar nur bei 1.923 € bzw. 1.800 €.

Für das anhaltende Lohngefälle zwischen den Geschlechtern infolge der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt gibt es inzwischen eine Fülle empirischer Evidenz. So stellte beispielsweise die Bundesregierung im Rahmen der „Zweite[n] Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ in 2006 offiziell fest, dass das durchschnittliche Einkommen von Frauen in Deutschland rund 20 % unter dem der Männer liegt. Allerdings schwanken nicht nur die Angaben bezüglich des Ausmaßes der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz z.T. deutlich, sondern auch das Spektrum der Erklärungsansätze ist relativ breit.

Die Tatsache, dass Frauen und Männer tendenziell in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen tätig sind, ist laut einiger Studien jedoch für die Erklärung des Lohnunterschieds von nachrangiger Bedeutung. Auch kann die Lohndifferenz weder allein auf Produktivitätsunterschiede noch allein auf Diskriminierung seitens der Arbeitgeber zurückgeführt werden.

So führen vielmehr strukturelle Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu einem Fortbestehen der Einkommensdifferenzen. Firmen mit einem hohen Frauenanteil beispielsweise bieten weiblichen Beschäftigten oft attraktive Arbeitsbedingungen, durch welche eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser zu erreichen ist (flexible Arbeitszeiten, wenig Überstunden, Kinderbetreuung im Unternehmen).

Gleichzeitig zahlen sie jedoch auch einen geringeren Lohn (an alle Beschäftigten), welcher auf „kompensierenden Lohndifferenzialen“ basiert.

Frauen überproportional in Teilzeit- und in befristeter Beschäftigung vertreten

Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern auch eine starke Evidenz dafür, dass Frauen ihre Berufstätigkeit häufiger den familiären Rahmenbedingungen gehorchend und seltener des eigenen Berufserfolges wegen ausüben. So lag im Jahr 2008 der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten bei rd. 80%. Die in Teilzeit beschäftigten Frauen machten zudem die Hälfte aller beschäftigten Frauen aus. Besonders hoch war dieser Anteil in kleinen Betrieben (1 bis 19 Beschäftigte), im Baugewerbe, in Handel und Reparatur sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. In allen Branchen – außer den Schlüsselbranchen – und in allen Beschäftigtengrößenklassen – mit Ausnahme von einem Rückgang um einen Prozentpunkt in den Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten – hat er sich gegenüber 2004 und 2002 erhöht.

Wenn man die befristeten Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, so war der Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten zwar geringer als im Fall der Teilzeitbeschäftigung, lag aber immer noch über 50%. Überproportional hoch war dieser Anteil in den kleineren Betrieben (1 bis 99 Beschäftigte) mit 62% und im öffentlichen Dienst mit 73%. Sowohl im Handel als auch im Handwerk hat sich ein besonders starker Rückgang dieses Anteils gegenüber 2004 und 2002 vollzogen, wobei man allerdings beachten muss, dass diese Zahlen nur eingeschränkt statistisch belastbar sind.

Vereinbarungen zur Herstellung von Chancengleichheit rückläufig

Einen wichtigen Stellenwert im Hinblick auf die Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern nimmt die betriebliche Personalpolitik ein. Hierbei spielen zum einen Tarifvereinbarungen und zum anderen Betriebsvereinbarungen und freiwillige Initiativen, die zur Verringerung der Unterschiede in den Arbeitsmarktpositionen von Frauen und Männern beitragen können, eine Rolle.

Laut IAB-Betriebspanel waren nur in 3% der baden-württembergischen Betriebe im Jahr 2008 solche Vereinbarungen vorhanden, was einen Rückgang von 4 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2004 und von 2 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2002 bedeutet. Damit schneidet der Südwesten im Vergleich zu Westdeutschland, wo im Durchschnitt 7% der Betriebe solche Vereinbarungen eingegangen sind, aber auch gegenüber Bayern (knapp 12%) und Hessen (gut 7%) diesbezüglich deutlich schlechter ab. Für dieses Ergebnis sind vor allem die kleineren Betriebe verantwortlich sind. Während beispielsweise nur 2% der Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten derartige Vereinbarungen getroffen haben, lag dieser Anteil bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten bei 38%. Die starken Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen können auch darauf zurückzuführen sein, dass in den kleinen

Betrieben eher informelle Absprachen zustande kommen. Außerdem sind es oft die Betriebsräte, die sich dafür engagieren, dass solche Vereinbarungen getroffen werden und die Verbreitung von Betriebsräten ist gerade in größeren Betrieben größer. Deutlich wird auch, dass überdurchschnittlich viele Betriebe im Öffentlichen Dienst u.a. entweder formelle oder freiwillige Vereinbarungen zur Förderung von Chancengleichheit geschlossen haben (20%), wobei allerdings diese Zahl im Vergleich zu 2004 und 2002 gesunken ist.

Keine Fortschritte bei betrieblichen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

Richtet man den Fokus hin zu den konkreten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, so zeigt sich folgendes Bild: Nur 1% der baden-württembergischen Betriebe haben sich in 2008 in Sachen gezielter Frauenförderung engagiert (zum Vergleich: Deutschland: 1%, Westdeutschland: 2%, Bayern: 3% und Hessen: knapp 2%), die vor allem einen positiven Einfluss auf die stärkere Verbreitung von Frauen in Führungspositionen haben kann. Dabei gab es keine deutliche Änderung gegenüber 2004 und 2002. Gleichzeitig kann man allerdings auch hier feststellen, dass sich die Branchen und Betriebsgrößenklassen hinsichtlich der Verbreitung dieser Maßnahmen unterscheiden. Durch eine überdurchschnittliche Förderung des weiblichen Nachwuchses zeichnen sich die Betriebe des Öffentlichen Dienstes aus (5%); dieses Instrument spielt auch mit steigender Betriebsgröße eine wachsende Rolle: Fast in jedem fünften Betrieb mit über 250 Beschäftigten wird der weibliche Nachwuchs gefördert. Zudem stieg deren Anteil seit 2004 teilweise deutlich an.

Hinsichtlich der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergibt sich folgendes Bild: Laut Angaben des IAB-Betriebspanels haben nur 1% aller Betriebe in Baden-Württemberg (wie auch in Deutschland) im Jahr 2008 die Familien bei der Kinderbetreuung unterstützt, genauso viele also wie in 2004 und 2002. Zum Vergleich: Westdeutschland: 2%, Bayern: 3% und Hessen: gut 1%. Ähnlich wie im Fall der gezielten Frauenförderung war das betriebliche Engagement bei der Kinderbetreuung im Öffentlichen Dienst und in den höheren Betriebsgrößenklassen am größten. Etwas häufiger wurde Unterstützung von den Betrieben durch Angebote an Beschäftigte, die wegen der Elternzeit freigestellt wurden, geleistet (4% aller Betriebe im Vergleich zu 3% in 2004 und 2002 sowie vs. 5% in Deutschland). (Zum Vergleich: Westdeutschland: 6%, Bayern 7% und Hessen: knapp 6%.) Auch hinsichtlich dieser Maßnahme waren die Betriebe des Öffentlichen Dienstes und die größeren Betriebe besonders engagiert. Deutlich stärker verbreitet ist das Instrument der Arbeitszeitkonten: 29% aller baden-württembergischen Betriebe haben angegeben, dass Arbeitszeitkonten in ihrem Betrieb entweder vorhanden bzw. geplant sind; das sind 3 Prozentpunkte mehr als in 2004 und 7 Prozentpunkte mehr als in 2002. In rd. 9 von 10 Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten und in mehr als der Hälfte der Betriebe in Schlüsselbranchen waren Arbeitszeitkonten vorhanden bzw. in Planung. Eine besonders

starke positive Entwicklung war in den Betrieben des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes zu verzeichnen: 8 Prozentpunkte mehr als im 2004 und 22 Prozentpunkte mehr als im 2002.

Schließlich wird deutlich, dass im Jahr 2008 nur in sechs Prozent aller Betriebe im Land überhaupt konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zur Anwendung kamen. Zum Vergleich: Deutschland: 7%, Westdeutschland: 8%, Bayern: 12% und Hessen: gut 8%). Dabei wird ein sehr starkes Gefälle nach Beschäftigtengrößenklassen sichtbar. Demgegenüber ist in Deutschland dieses Gefälle etwas weniger stark ausgeprägt als in Baden-Württemberg: Dort liegen die entsprechenden Anteile der Kleinst- und Kleinbetriebe bei 6% (BW: 2%) und jene der mittleren Betriebe bei 32% (BW: 13%). Der Anteil der Großbetriebe ist hingegen in etwa gleich (58% vs. 59%).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass seit 2004 in Baden-Württemberg sich nur der Anteil jener Betriebe mit Kontaktangeboten während der Elternzeit und mit Arbeitszeitkonten erhöht hat, letzterer sogar recht deutlich. Demgegenüber ist der Anteil der Betriebe, die gezielte Frauenförderung betreiben, seit 2004 zurückgegangen und jener, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten bzw. fördern, blieb konstant. Die beiden zuletzt genannten aggregierten Ergebnisse sind indes der Rückentwicklung bzw. der Stagnation der Anteile innerhalb des Segments der Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten zu verdanken. In den anderen Betriebsgrößenklassen verlief die Entwicklung dagegen ausnahmslos positiv.

Vereinbarungen und Maßnahmen haben nur wenig Einfluss auf die Beschäftigung von Frauen

Die Analyse zeigt, dass in der Mehrheit der Betriebe mit Vereinbarungen bzw. Maßnahmen eine positive Beschäftigungsentwicklung stattgefunden hat. Die Mehrheit der Betriebe ohne Vereinbarungen bzw. Maßnahmen verzeichneten dagegen einen Abbau der Gesamtbeschäftigung.

Des Weiteren kann man bei der Frauenbeschäftigung eine ähnliche Entwicklung wie bei der Gesamtbeschäftigung beobachten, wenn man sich im Falle der Frauenbeschäftigung auf die Betriebe mit und ohne Maßnahmen beschränkt. Wenn dagegen Betriebe mit und ohne Vereinbarungen untersucht werden, wird sichtbar, dass die Mehrheit der Betriebe in beiden Gruppen einen Rückgang der Frauenbeschäftigung verzeichnete.

Schließlich zeigt sich, dass nicht eindeutig festgestellt werden kann, ob die Vereinbarungen und Maßnahmen positiv oder negativ die Entwicklung des Frauenanteils beeinflusst haben. Der deskriptive Befund lässt vermuten, dass sich die Vereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit nur im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigung als fördernd erwiesen haben, während sie für die Entwicklung der absoluten und relativen Frauenbeschäftigung eher keine Rolle gespielt haben.

Frauen in Führungspositionen weiterhin stark unterrepräsentiert

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen in Baden-Württemberg (Beschäftigtenanteil: 43%) sowohl auf der obersten als auch auf der zweiten Führungsebene weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind. Zudem hat seit 2004 keine positive Entwicklung stattgefunden. Dennoch: Im Vergleich zu Deutschland sind im Südwesten die Frauen auf der obersten Führungsebene mit 30% vs. 25% deutlich präsenter; dies gilt auch im Vergleich zu Westdeutschland (24%), Bayern (24%) und Hessen (23%). Auf der zweiten Führungsebene sind die Frauen im Land mit 31% dagegen weniger stark vertreten als in Deutschland (35%), Westdeutschland (34%), in Hessen (34%) oder in Bayern (33%).

Der Vergleich zwischen verschiedenen Branchen macht deutliche Unterschiede bei der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen sichtbar. In den Branchen, in denen Frauen besonders häufig vertreten waren, waren sie auch überdurchschnittlich häufig in den Führungsebenen repräsentiert.

Hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen auf der obersten Führungsebene lassen sich keine deutlichen Unterschiede zwischen 2004 und 2008 feststellen. Nur in dem Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen kann man einen deutlichen Anteilsanstieg, in dem Bereich des Öffentlichen Dienstes dagegen einen Anteilsrückgang beobachten. Auf der zweiten Führungsebene kann man einen besonders starken Anteilsanstieg im Öffentlichen Dienst und einen besonders starken Anteilsrückgang im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen feststellen.

Die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen weist auch zwischen verschiedenen Beschäftigtengrößeklassen Unterschiede auf. Mit steigender Betriebsgröße und damit auch mit sinkendem Frauenanteil nimmt die Häufigkeit ab, mit der Frauen eine Führungsrolle einnehmen.

In frauendominierten Betrieben ist der Anteil weiblicher Führungskräfte höher

Um das vorherrschende geschlechtsspezifische Muster in der Besetzung von Führungspositionen zu beleuchten, wurden die Betriebe in drei Gruppen unterteilt. Zunächst fällt auf, dass männerdominierte und ausgeglichene Betriebe eher größere, frauendominierte Betriebe dagegen eher kleinere Betriebe sind. Zudem zeigt sich, dass männerdominierte Branchen überdurchschnittlich häufig dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe, Nachrichten und Verkehr sowie Landwirtschaft angehören, während frauendominierte Betriebe besonders deutlich im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen sowie dem Bereich Handel und Reparatur angesiedelt sind.

Schließlich ist zu konstatieren, dass der Anteil weiblicher Vorgesetzten auf beiden Führungsebenen in den frauendominierten Betrieben am höchsten und in den männerdominierten Betrieben am nied-

rigsten war. Es fällt jedoch auf, dass selbst in den frauendominierten Betrieben der Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten Führungsebene lediglich bei 56% lag.

Im Vergleich zu Deutschland gibt es hierbei nur wenig Unterschiede: Auf oberster Führungsebene macht dort der Frauenanteil in den ausgeglichenen Betrieben 19% (BW: 16%), in den frauendominierten Betrieben 56% (BW: 56%) und in den männerdominierten Betrieben 7% (BW: 8%) aus. Auf der zweiten Führungsebene lauten die Vergleichsanteile 32% vs. 25%, 72% vs. 69% und 13% vs. 16%.

Ob Betriebe mit mehr weiblichen Führungskräften auch erfolgreicher sind, bleibt offen.

Es gibt in der Literatur Hinweise, dass mehr Frauen an der Spitze zu einem höheren Unternehmenserfolg beitragen können, was nicht zuletzt auch eine von McKinsey durchgeführte Studie belegt. Ob sich für diese These auch empirische Evidenz in Baden-Württemberg finden lässt, wurde anhand deskriptiver Analysen überprüft.

Die Ergebnisse zu Wachstum des Umsatzes pro Beschäftigten liefern nur im Hinblick auf die zweite Führungsebene und für das Jahr 2008 etwas Evidenz für die eventuelle Gültigkeit dieser These.

Wenn man sich auf die Ertragslage des Betriebs konzentriert, kann man ebenfalls keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Verbreitung von Frauen in Führungspositionen und diesem Erfolgsindikator entdecken.

Der Vergleich der Betriebe mit unterschiedlicher erwarteter Geschäftsentwicklung schließlich zeigt, dass im Jahr 2008 Frauen in Führungspositionen der ersten Führungsebene überwiegend in Betrieben vertreten waren, die einen gleichbleibenden Umsatz erwartet haben. Hierbei hat sich keine Änderung gegenüber 2004 ergeben. Einen Rückgang des Frauenanteils auf der obersten Hierarchieebene haben dagegen Betriebe mit einer erwarteten negativen Geschäftsentwicklung verzeichnet.

Insgesamt liefern die deskriptiven Analysen einerseits kaum Indizien für eine Bestätigung dieses Zusammenhangs, lassen andererseits aber auch keine Ablehnung der These zu.

Betriebliche Determinanten der geringen Verbreitung von Frauen in Führungspositionen

Im Rahmen des 5. Kapitels wurde die Relevanz unterschiedlicher Hypothesen über die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen für Baden-Württemberg empirisch beleuchtet. Die dazu verwendete Modellspezifikation und Vorgehensweise basierte auf den einschlägigen Vorarbeiten von Strotmann/Weber (2005).

Im Rahmen der vorgenommenen multivariaten Probit- und Tobit-Schätzungen wurde der Einfluss verschiedener Variablen auf die abhängige Variable, Frauen in Führungspositionen, kontrolliert. Signifikante positive Einflüsse auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen (oberste und/oder zweite Führungsebene) gehen danach von folgenden Variablen aus:

Gezielte betriebliche Maßnahmen der Förderung des weiblichen Nachwuchses erhöhen die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen. Für diese Variable gilt statistische Signifikanz sowohl für die Erklärung, ob überhaupt Frauen in Führungspositionen sind in Probit-Modellen, als auch für die Erklärung des Anteils der Frauen in Führungspositionen im Rahmen der Tobit-Modelle. Das Ergebnis ist in der Tendenz auch weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße, lässt es sich doch gleichsam für alle Betriebe bestätigen. Bemerkenswert ist dieses Ergebnis auch deshalb, da die vorangegangenen deskriptiven Analysen gezeigt haben, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt, gleichzeitig jedoch die Verbreitung der Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses mit zunehmender Betriebsgröße zunimmt, so dass erst die multivariaten Analysen hier den positiven Zusammenhang zwischen der Maßnahme und dem Anteil von Frauen in Führungspositionen aufdecken können. Ein positiver Einfluss der Förderung des weiblichen Nachwuchses auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen bleibt auch dann erhalten, wenn man nur die oberste Führungsebene betrachtet.

Ein eindeutig signifikanter positiver Einfluss auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen geht zudem vom jeweiligen Frauenanteil in der betrieblichen Belegschaft aus. Dies gilt auch dann, wenn man nur die oberste Führungsebene betrachtet.

Signifikant positive Einflüsse auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen gehen des Weiteren von nachfolgenden Variablen aus, allerdings ist hierbei zwischen den Führungsebenen zu unterscheiden und auch die Ergebnisse der beiden Analysevarianten (Probit- und Tobit-Schätzung) sind weniger stabil:

Ein hoher Anteil von Hochschulabsolventinnen in der Belegschaft erhöht die Wahrscheinlichkeit der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen (auf beiden Ebenen) signifikant. Im Hinblick auf ausschließlich die oberste Führungsebene bleibt dieser Zusammenhang tendenziell positiv, verliert jedoch an Stärke.

Teilweise signifikant positiv (aber instabil) sind die Effekte der Möglichkeit einer besonders flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Eltern, der Teilzeitquote im Betrieb sowie der (logarithmierten) Beschäftigtenzahl.

Auf den ersten Blick durchaus überraschend – und im Gegensatz zu den Ergebnissen von 2005 stehend – geht von den Arbeitszeitkonten (i.w.S.) als betriebliches Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung ein durchgängig negativer Einfluss auf die abhängige Variable, Verbreitung von Frauen in Führungspositionen, aus. Als Erklärung hierfür dürfte gelten, dass der tatsächliche Einsatz bzw. der geplante Einsatz dieses Instruments, das im Vergleich zu anderen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf den mit Abstand größten Zuwachs aufweist, mit anderen betrieblichen Strategien und Erfordernissen in Verbindung steht, die jedoch keinen Eingang in dieses Schätzmodell gefunden haben. Dieser Befund steht damit im Einklang mit den Ergebnissen der deskriptiven Analysen auf der Basis des IAB-Betriebspanels für Deutschland, dass Arbeitszeitkonten am häufigsten in männerdominierten Betrieben eingesetzt werden.

Ein signifikant negativer (wenn teilweise auch instabiler) Zusammenhang ist schließlich mit den seit 2004 getroffenen Vereinbarungen und freiwilligen Initiativen, mit den angebotenen Reintegrationsprogrammen nach der Erziehungspause sowie mit den Angeboten zur Kinderbetreuung zu konstatieren. Auch hierfür dürfte die obige Erklärung zutreffen.

7 Literatur

Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt, in: *Arbeitsmarktsoziologie*, S. 263-301.

Allmendinger, Jutta / Hinz, Thomas (2007): Geschlechtersegregation in Organisationen und die Lohn-differenz zwischen Männern und Frauen, in: Gildemeister, Regine / Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Erosion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 172-188.

Bohachova, Olga / Smuda, Florian (2009): Fachkräftebedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten in baden-württembergischen Betrieben, in: IAW-Kurzbericht 2/2009, Tübingen.

Bothfeld, Silke u.a.: Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln – ein internationaler Vergleich, in: Projektgruppe GiB (Hrsg.): *Geschlechterungleichheiten im Betrieb*, edition sigma, Berlin, Dezember 2009.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.; 2009): *Führungskräfte-Monitor 2001-2006*, Nomos Verlag, Baden-Baden.

Conrads, Ralph u.a. (2009): *Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2008. Repräsentative Analysen auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2008*, Stadtbergen, Juni 2009.

Die Bundesregierung (2006): *2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen. Zweite Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft*, Rostock 2006.

Fischer, Gabriele u.a. (2009): Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008, in: *IAB-Forschungsbericht 4/2009*, Nürnberg.

Greene, William H. (2007): *Econometric Analysis*, 6. Auflage, New York.

Heinze, Anja (2009): *Earnings of Men and Women in Firms with a Female Dominated Workforce. What Drives the Impact of Sex Segregation on Wages?* ZEW Discussion Paper No. 09-012, Mannheim.

Heinze, Anja / Wolf, Elke (2006): *Gender Earnings Gap in German Firms. The Impact of Firm Characteristics and Institutions*, ZEW Discussion Paper No. 06-020, Mannheim.

Hinz, Thomas / Gartner, Hermann (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 34, H. 1, S. 22-39.

Klee, Günther (2003): *Betriebliche Personalentwicklung – insbesondere: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern*, in: IAW-Kurzbericht 6/2003, Tübingen.

Kohaut, Susanne / Möller, Iris (2009): *Vereinbarungen zur Chancengleichheit – Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung*, in: IAB-Kurzbericht 26/2009, Nürnberg.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2009): *Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern*, Brüssel 2009.

Leuze, Kathrin / Rusconi, Alessandra (2009): *Should I Stay or Should I Go? Gender Differences in Professional Employment*. Discussion Paper SP I 2009-501 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

McKinsey&Company (2007): *Women Matter. Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*.

Noll, Bernd / Volkert, Jürgen, Zuber, Niina (2007): *Zusammenhänge zwischen Unternehmensverflechtungen und Gewinnen, Rekrutierung von Führungskräften und deren Einkommenssituation (Literaturstudie)*, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Reihe „Lebenslagen in Deutschland“.

Nüchter, Oliver / Demireva, Lora / Schmid, Alfons (2009): *Beschäftigungssituation von Frauen in Hessen 2008*. In: IAB-Betriebspanel Report Hessen, Frankfurt a.M., Juli 2009.

Strotmann, Harald / Weber, Diana (2005): *Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben*, in: IAW-Kurzbericht 6/2005, Tübingen.

Anhang

Tabelle 11: Ergebnisse der multivariaten Analysen der Verbreitung von Frauen auf der ersten und/oder zweiten Führungsebene gesamt, ab 20 Beschäftigten und ab 100 Beschäftigten, Baden-Württemberg 2008⁵³

	Abhängige Variable					
	Probit: 1=Betrieb hat Frauen in Führungspositionen, 0=Keine Frauen in Führungspositionen					
	Tobit: Anteil der Frauen in Führungspositionen					
	Alle Betriebe		Betriebe ab 20 Beschäftigten		Betriebe ab 100 Beschäftigten	
	1	2	3	4	5	6
	Probit	Tobit	Probit	Tobit	Probit	Tobit
Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und Vereinbarungen zur Chancengleichheit						
Weibliche Nachwuchsförderung 2004	1.402***	0.270***	1.031***	0.138**	1.102*	0.070
	(0.000)	(0.003)	(0.007)	(0.044)	(0.055)	(0.394)
Weibliche Nachwuchsförderung 2002	0.115	0.037	0.206	0.079	0.490	0.021
	(0.745)	(0.753)	(0.536)	(0.327)	(0.290)	(0.779)
Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen 2004	-0.554**	-0.191**	-0.373	-0.041	-0.226	0.001
	(0.012)	(0.036)	(0.177)	(0.518)	(0.543)	(0.983)
Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen 2002	0.346	0.146	0.214	0.065	0.173	0.063
	(0.134)	(0.111)	(0.362)	(0.310)	(0.616)	(0.315)
Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verbesserte berufliche Chancen von Frauen						
Reintegrationsmaßnahmen und Kinderbetreuung 2004	-0.118	0.024	-0.166	-0.018	-0.525*	-0.057
	(0.592)	(0.789)	(0.503)	(0.772)	(0.074)	(0.273)
Reintegrationsmaßnahmen und Kinderbetreuung 2002	-0.210	-0.103	-0.188	-0.052	-0.561*	-0.092*
	(0.317)	(0.173)	(0.405)	(0.342)	(0.050)	(0.167)
Besondere Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung für Eltern	0.136	-0.059	0.339	-0.011	0.652**	0.005
	(0.479)	(0.464)	(0.141)	(0.841)	(0.034)	(0.923)
Teilzeitquote	0.003	0.001	-0.006	0.002	-0.004	0.000
	(0.367)	(0.450)	(0.254)	(0.222)	(0.679)	(0.800)
Arbeitszeitkonto	-0.049	0.017	-0.418**	-0.089*	-0.340	-0.096
	(0.748)	(0.791)	(0.045)	(0.088)	(0.309)	(0.121)
Beratungs- und Informationsangebote 2002	-0.462	-0.118	-0.461	-0.051	-0.281	0.059
	(0.120)	(0.238)	(0.138)	(0.514)	(0.461)	(0.462)
Industrielle Beziehungen						
Tarifvertrag	0.024	0.008	0.021	-0.006	-0.218	-0.055
	(0.871)	(0.897)	(0.910)	(0.897)	(0.443)	(0.263)
Betriebsrat	-0.049	-0.010	-0.110	-0.036	0.050	0.029
	(0.771)	(0.089)	(0.601)	(0.513)	(0.898)	(0.749)
Betriebsspezifische Kontrollvariablen und Brancheneinflüsse						
Frauenanteil im Betrieb	0.019***	0.014***	0.015***	0.007***	0.013	0.005**
	(0.000)	(0.000)	(0.002)	(0.000)	(0.129)	(0.012)
Weiblicher Qualifiziertenanteil (mit Hochschulabschluss)	0.008**	0.003*	0.005	0.001	0.026**	0.001
	(0.042)	(0.093)	(0.319)	(0.619)	(0.025)	(0.402)
Beschäftigtenzahl (logarithmiert)	0.236***	0.004	0.236***	-0.004	0.067	-0.026
	(0.000)	(0.855)	(0.004)	(0.850)	(0.671)	(0.384)
Betriebsalter	-0.214	-0.115	-0.043	0.006	-0.129	0.024
	(0.180)	(0.143)	(0.851)	(0.921)	(0.721)	(0.689)

⁵³ In Klammern sind die p-Werte angegeben. Bezeichnung für die Signifikanz: * statistisch signifikant auf dem 10%-Niveau; ** statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau; *** statistisch signifikant auf dem 1%-Niveau.

(Referenzkategorie: Schlüsselbranche des Verarbeitenden Gewerbes)

Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	-0.196 (0.406)	-0.133 (0.164)	-0.180 (0.487)	-0.084 (0.162)	0.046 (0.890)	-0.046 (0.457)
Baugewerbe	0.035 (0.909)	0.015 (0.914)	0.143 (0.721)	0.081 (0.599)		-1.145*** (0.000)
Handel und Reparatur	-0.710*** (0.007)	-0.501*** (0.000)	-0.830** (0.013)	-0.269*** (0.002)	-0.149 (0.760)	-0.060 (0.604)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0.344 (0.200)	-0.335*** (0.005)	-0.084 (0.822)	-0.167* (0.079)	0.546 (0.487)	-0.042 (0.654)
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	-0.439 (0.153)	0.336** (0.014)	-0.197 (0.635)	-0.052 (0.615)	1.069* (0.088)	0.064 (0.574)
Sonstige Dienstleistungen	-0.326 (0.229)	-0.149 (0.249)	-0.486 (0.140)	-0.098 (0.254)	0.525 (0.257)	0.034 (0.592)
Öffentlicher Dienst u.ä.	0.063 (0.852)	-0.200 (0.101)	0.150 (0.695)	-0.112 (0.176)	0.721 (0.142)	-0.022 (0.807)
Konstante	-1.587*** (0.000)	-0.431*** (0.000)	-1.258*** (0.007)	-0.065 (0.559)	-0.509 (0.603)	0.131 (0.495)
Beobachtungen	498	491	304	301	166	169
Pseudo R2	0.187	0.210	0.177	0.370	0.212	0.619

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

Tabelle 12: Ergebnisse der multivariaten Analysen der Verbreitung von Frauen auf der ersten Führungsebene gesamt, ab 20 Beschäftigten und ab 100 Beschäftigten, Baden-Württemberg 2008⁵⁴

	Abhängige Variable					
	Probit: 1=Betrieb hat Frauen in Führungspositionen, 0=Keine Frauen in Führungspositionen					
	Tobit: Anteil der Frauen in Führungspositionen					
	Alle Betriebe		Betriebe ab 20 Beschäftigten		Betriebe ab 100 Beschäftigten	
1	2	3	4	5	6	
Probit	Tobit	Probit	Tobit	Probit	Tobit	
Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und Vereinbarungen zur Chancengleichheit						
Weibliche Nachwuchsförderung 2004	0.957*** (0.003)	1.051*** (0.008)	1.108*** (0.003)	0.811** (0.012)	1.111* (0.050)	0.365 (0.266)
Weibliche Nachwuchsförderung 2002	-0.050 (0.894)	-0.147 (0.777)	0.114 (0.783)	0.066 (0.858)	-0.626 (0.200)	-0.180 (0.610)
Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen 2004	-0.129 (0.581)	-0.235 (0.434)	0.249 (0.421)	0.158 (0.488)	0.323 (0.417)	0.142 (0.524)
Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen 2002	-0.195 (0.449)	-0.166 (0.648)	-0.424 (0.187)	-0.251 (0.401)	-0.178 (0.662)	0.051 (0.853)
Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verbesserte berufliche Chancen von Frauen						
Reintegrationsmaßnahmen und Kinderbetreuung 2004	-0.156 (0.525)	-0.024 (0.937)	-0.352 (0.199)	-0.224 (0.311)	-0.802** (0.019)	-0.321 (0.144)
Reintegrationsmaßnahmen und Kinderbetreuung 2002	0.066 (0.767)	-0.039 (0.894)	0.327 (0.193)	0.164 (0.418)	0.188 (0.546)	0.070 (0.705)
Besondere Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung für Eltern	-0.200	-0.270	-0.219	-0.204	-0.263	-0.182

⁵⁴ In Klammern sind die p-Werte angegeben. Bezeichnung für die Signifikanz: * statistisch signifikant auf dem 10%-Niveau; ** statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau; *** statistisch signifikant auf dem 1%-Niveau.

	(0.383)	(0.367)	(0.425)	(0.356)	(0.420)	(0.368)
Teilzeitquote	0.003	0.002	0.011*	0.005	0.010	0.004
	(0.404)	(0.657)	(0.070)	(0.276)	(0.377)	(0.540)
Arbeitszeitkonto	-0.343**	-0.305	-0.667***	-0.404**	-0.730**	-0.287*
	(0.037)	(0.119)	(0.002)	(0.013)	(0.025)	(0.082)
Beratungs- und Informationsangebote 2002	0.287	0.266	0.225	0.138	0.885*	0.394
	(0.392)	(0.538)	(0.553)	(0.678)	(0.071)	(0.243)
Industrielle Beziehungen						
Tarifvertrag	-0.262*	-0.209	-0.447**	-0.211	-0.779**	-0.330*
	(0.097)	(0.289)	(0.042)	(0.181)	(0.025)	(0.068)
Betriebsrat	0.032	0.070	-0.177	-0.131	0.023	0.029
	(0.866)	(0.769)	(0.469)	(0.463)	(0.960)	(0.914)
Betriebsspezifische Kontrollvariablen und Brancheneinflüsse						
Frauenanteil im Betrieb	0.015***	0.025***	0.003	0.006	-0.006	-0.001
	(0.000)	(0.000)	(0.636)	(0.224)	(0.621)	(0.865)
Weiblicher Qualifiziertenanteil (mit Hochschulabschluss)	0.008**	0.008*	0.007	0.003	0.025**	0.007
	(0.045)	(0.080)	(0.178)	(0.415)	(0.022)	(0.262)
Beschäftigtenzahl (logarithmiert)	0.024	-0.112	0.048	-0.061	-0.079	-0.081
	(0.689)	(0.165)	(0.601)	(0.419)	(0.690)	(0.529)
Betriebsalter	-0.055	-0.097	0.279	0.170	0.437	0.144
	(0.760)	(0.675)	(0.294)	(0.410)	(0.283)	(0.608)
(Referenzkategorie: Schlüsselbranche des Verarbeitenden Gewerbes)						
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	-0.082	-0.151	0.057	0.036	0.440	0.234
	(0.757)	(0.632)	(0.846)	(0.858)	(0.263)	(0.271)
Baugewerbe	0.199	0.165	0.385	0.188		-2.049***
	(0.544)	(0.678)	(0.363)	(0.716)		(0.000)
Handel und Reparatur	-0.826***	-1.332***	-1.752***	-1.146		-2.379***
	(0.006)	(0.001)	(0.000)	(0.498)		(0.000)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0.705**	-1.063***	-0.757	-0.562	-0.207	-0.021
	(0.020)	(0.008)	(0.116)	(0.666)	(0.731)	(0.979)
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	-0.681**	-1.036**	-0.342	-0.168	0.117	0.124
	(0.037)	(0.013)	(0.450)	(0.621)	(0.878)	(0.821)
Sonstige Dienstleistungen	-0.331	-0.387	-0.156	-0.070	0.468	0.273
	(0.264)	(0.292)	(0.689)	(0.801)	(0.385)	(0.436)
Öffentlicher Dienst u.ä.	-0.313	-0.490	0.008	-0.072	0.392	0.094
	(0.379)	(0.254)	(0.985)	(0.806)	(0.488)	(0.791)
Konstante	-0.989***	-0.883**	-0.512	-0.056	0.161	0.250
	(0.002)	(0.027)	(0.317)	(0.886)	(0.893)	(0.727)
Beobachtungen	498	483	304	298	154	168
Pseudo R2	0.132	0.157	0.201	0.195	0.238	0.278

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen

In aller Kürze zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von in 2008 rund 15.500 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2008: 1.143 auswertbare Interviews) aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

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

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen⁵⁵ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Literaturhinweise zum IAB-Betriebspanel:

Bellmann, L. (2002): „Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche“, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 86, 2, S. 177-188.

Bellmann, L./Kohaut, S./Lahner, M. (2002): „Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale“, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250, S. 13-20.

TNS Infratest Sozialforschung (2009): IAB-Betriebspanel, Arbeitgeberbefragung 2008, Methodenbericht, München.

⁵⁵ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

In aller Kürze zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von in 2008 rund 15.500 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2008: 1.143 auswertbare Interviews) aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

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

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen⁵³ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Literaturhinweise zum IAB-Betriebspanel:

Bellmann, L. (2002): „Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche“, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 86, 2, S. 177-188.

Bellmann, L./Kohaut, S./Lahner, M. (2002): „Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale“, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250, S. 13-20.

TNS Infratest Sozialforschung (2009): IAB-Betriebspanel, Arbeitgeberbefragung 2008, Methodenbericht, München.

⁵³ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.