



# IAW-Kurzbericht

5/2008

## Beschäftigung von Frauen und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg

Eine empirische Analyse auf der  
Basis des IAB-Betriebspanels

Olga Bohachova  
Dominik Einsele

September 2008

INSTITUT FÜR  
ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG  
Ob dem Himmelreich 1  
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0  
F: (0 70 71) 98 96-99  
E-Mail: [iaw@iaw.edu](mailto:iaw@iaw.edu)  
Internet: [www.iaw.edu](http://www.iaw.edu)

# Beschäftigung von Frauen und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg

Olga Bohachova, Dominik Einsele<sup>1</sup>

<b>1</b>	<b>Hintergrund und Zielsetzung</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Arbeitsmarktdynamik in Baden-Württemberg</b> .....	<b>3</b>
2.1	Beschäftigungsbestand und -entwicklung seit Mitte 2000 .....	3
2.2.1	Beschäftigtengruppen .....	3
2.2.2	Frauenbestand .....	5
2.2	Einstellungs- und Abgangsdynamik im 1. Halbjahr 2007 .....	7
2.3	Neueinstellungen und unbefriedigter Mehrbedarf.....	10
2.4	Sofortige Einstellungsabsichten.....	11
2.4.1	Offene Stellen .....	11
2.4.2	Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit .....	14
<b>3</b>	<b>Geschlechtsspezifische Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Baden- Württemberg</b> .....	<b>17</b>
3.2	Qualifikationsstruktur zum 30. Juni 2007.....	17
3.3	Entwicklung der Qualifikationsstruktur seit Mitte 2000 .....	19
3.4	Beschäftigte in Weiterbildungsmaßnahmen .....	22
<b>4</b>	<b>Frauen in besonderen Beschäftigungsverhältnissen</b> .....	<b>25</b>
4.2	Frauen in Teilzeit .....	25
4.3	Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen .....	29
4.3.1	Befristete Beschäftigung .....	29
4.3.2	Befristete Neueinstellungen .....	32
4.3.3	Übernahmen aus befristeten Verträgen.....	34
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse</b> .....	<b>35</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>39</b>
	<b>Anhang 1: Tabellen</b> .....	<b>40</b>
	<b>Anhang 2: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg</b> .....	<b>42</b>

---

1 Verantwortliche Autorin: Dipl.-Oec. Olga Bohachova ist wissenschaftliche Referentin am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: olga.bohachova@iaw.edu. Dipl.-Oec. Dominik Einsele hat im Rahmen seines Praktikums an dem Projekt mitgewirkt. Die Verfasser danken Günther Klee, M.A. für wertvolle Hinweise. Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

## 1 Hintergrund und Zielsetzung

Die Rolle der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert. Während der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anfang der 1970er Jahre in Deutschland noch 37% betrug, waren im vergangenen Jahr nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund 45% der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik weiblich. Doch trotz offensichtlicher arbeitsmarktpolitischer Erfolge gibt es nach wie vor Schattenseiten. So verdienen Frauen bei gleicher Qualifikation immer noch deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen und auch in den Führungsetagen der Unternehmen sind Frauen weitestgehend unterrepräsentiert (vgl. z. B. Strotmann/Weber 2005). Zudem arbeiten Frauen häufiger als Männer in gering entlohnten Tätigkeiten, die keine oder nur einfache Qualifikationen erfordern.

Nicht zuletzt deshalb stellt sich die Frage, inwiefern hierbei wirklich von einer Angleichung gesprochen werden kann. Hat sich nicht nur der Anteil weiblicher Berufstätiger dem der Männer angenähert, sondern auch Art und Ausgestaltung der Tätigkeiten? Besitzen Frauen mittlerweile in ähnlichem Ausmaß wie Männer sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitstellen? Oder ist der gestiegene Anteil berufstätiger Frauen nicht vielmehr auf eine starke Zunahme in besonderen Formen der Erwerbstätigkeit wie Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen?

Diese Entwicklung soll der vorliegende Bericht für den baden-württembergischen Arbeitsmarkt klären. Zur Analyse werden Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg verwendet, einer repräsentativen und jährlich durchgeführten Panelbefragung von rund 1.200 Betrieben im Südwesten. Da bei vielen Themenkomplexen speziell nach weiblichen Beschäftigten gefragt wird, bietet das Panel eine gute Möglichkeit, die Arbeitsmarktsituation von Männern und Frauen im Vergleich abzubilden.

Kapitel 2 betrachtet vorab die allgemeine Entwicklung des Beschäftigungsbestandes in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2000. Zusätzlich wird die jüngste Arbeitsmarktdynamik der Personaleinstellungen und -abgänge im Vergleich unterschiedlicher Branchen und Betriebsgrößenklassen analysiert sowie die Ursachen und Gründe für Personalabgänge dargestellt. Des Weiteren werden die Einstellungsabsichten der baden-württembergischen Betriebe betrachtet und der Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit in die Stellensuche berechnet.

In Kapitel 3 wird die Entwicklung hoch und gering qualifizierter Beschäftigung nach Geschlecht differenziert miteinander verglichen und insbesondere die Veränderung der Qualifikationsstruktur der erwerbstätigen Frauen näher analysiert. In diesem Zusammenhang werden auch die

Teilnahmequoten von Frauen und Männern an Weiterbildungsmaßnahmen unter die Lupe genommen.

Kapitel 4 stellt die Situation von Frauen in besonderen Beschäftigungsverhältnissen in den Mittelpunkt. Dabei wird zunächst die Bedeutung von Teilzeitarbeit für die Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg, differenziert nach Branchen und Betriebsgrößen, untersucht. Anschließend wird auf die Befristung von Arbeitsverträgen näher eingegangen. Es wird unter anderem analysiert, wie hoch der Anteil der Beschäftigten (weiblich und männlich) in baden-württembergischen Betrieben ist, die lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag besitzen bzw. mit einem solchen im 1. Halbjahr 2007 neu eingestellt wurden. In Kapitel 5 erfolgt eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

## **2 Arbeitsmarktdynamik in Baden-Württemberg**

### **2.1 Beschäftigungsbestand und -entwicklung seit Mitte 2000**

Die Zahl der Beschäftigten in Baden-Württemberg hat seit vergangenem Jahr weiter zugenommen. Nach den hochgerechneten Angaben des IAB-Betriebspanels waren am 30. Juni 2007 in südwestdeutschen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten<sup>2</sup> insgesamt 4,8 Millionen Menschen beschäftigt, was einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 1,5% entspricht (vgl. Tabelle 1). Damit erreicht die Beschäftigung beinahe den Höchstwert von 2002. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten stieg in diesem Zeitraum sogar um 3% auf aktuell 2,1 Millionen. Damit machen sie gegenwärtig 43% aller Beschäftigten in Baden-Württemberg aus. Gegenüber dem Tiefstand vom 30. Juni 2005 konnte die Gesamtbeschäftigung um 3,5% gesteigert werden, die der Frauen um 5,5%. Demzufolge holen die Frauen – wenn auch langsam – weiterhin auf.

#### **2.2.1 Beschäftigtengruppen**

Auffällig ist die nach wie vor starke Zunahme der sonstigen Beschäftigung, die zum Großteil aus den geringfügig Beschäftigten besteht.<sup>3</sup> Nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 2005 um 2,6% zu, so stieg die Zahl der sonstigen Beschäftigten im gleichen Zeitraum um gut 17% an, seit 2004 sogar um über 20%. Betrachtet man die Entwicklung seit dem Jahrtausendwechsel, fällt die Veränderung noch deutlicher aus. Hier steht einem Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 1% ein Anstieg der sonstigen Beschäftigten von 24% entgegen.

<sup>2</sup> Näheres zu den Daten des IAB-Betriebspanel vgl. Anhang 2.

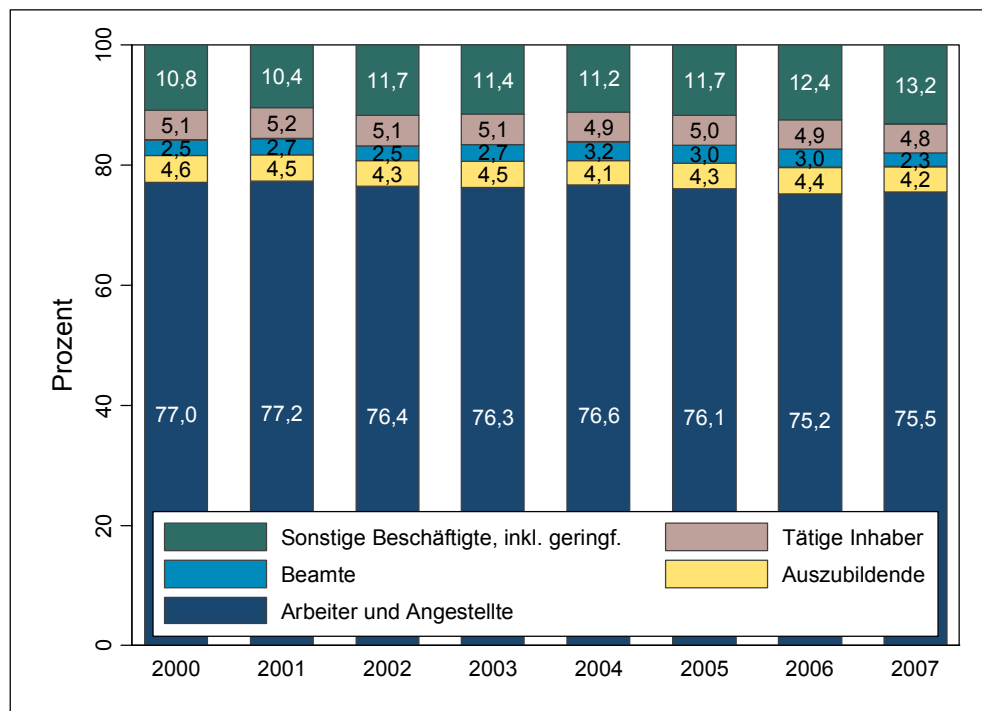
<sup>3</sup> Ab der Welle 2006 wurde nach der Zahl der geringfügig Beschäftigten explizit gefragt. Sowohl 2006 als auch 2007 machten sie 95% der sonstigen Beschäftigung aus. Aus Gründen der zeitlichen Konsistenz wird im Folgenden jedoch weiter auf die Zahl der sonstigen Beschäftigten abgestellt.

**Tabelle 1: Beschäftigungsbestand der baden-württembergischen Betriebe zum 30. Juni, 2000 bis 2007, in Tausend**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gesamt	4.698	4.719	4.796	4.702	4.678	4.606	4.695	4.767
Frauen (Tsd.)	1.991	2.000	2.096	2.028	2.002	1.950	1.998	2.057
Anteil Frauen (%) <sup>4</sup>	44%	43%	44%	44%	43%	43%	43%	43%
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, darunter:	3.837	3.859	3.872	3.795	3.776	3.702	3.738	3.798
Arbeiter/innen und Angestellte	3.620	3.645	3.666	3.586	3.583	3.506	3.531	3.600
Auszubildende	217	214	205	209	193	196	206	198
Beamte	116	125	121	129	148	136	142	112
Tätige Inhaber/innen	239	244	245	240	231	231	232	229
Sonstige Beschäftigte, inkl. geringfügig <sup>5</sup>	507	491	559	538	523	537	583	628

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

**Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

Dies zeigt sich ebenfalls bei Betrachtung der relativen Anteile an der Gesamtbeschäftigung (vgl. Abbildung 1). Während der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (Arbeiter und Angestellte + Auszubildende) von fast 82% in 2000 auf unter 80% in 2007 zurück-

<sup>4</sup> Die Anteile von Frauen an der Gesamtbeschäftigung wurden berechnet unter Ausschluss einer sehr geringen Zahl der Betriebe, die keine Angaben zur Zahl ihrer weiblichen Beschäftigten gemacht haben. Die absoluten Zahlen basieren auf Querschnittshochrechnungen aller verfügbaren Angaben in der jeweiligen Welle.

<sup>5</sup> Die Angaben des IAB-Betriebspanels zur sonstigen Beschäftigung beinhalten nicht die geringfügig Beschäftigten in Ein-Personen-Unternehmen, in Betrieben ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie in Haushalten mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; sie sind somit mit Angaben aus anderen Quellen nicht vergleichbar.

ging, stieg der Anteil der sonstigen Beschäftigung (hauptsächlich geringfügig Beschäftigte) im selben Zeitraum von unter 11% auf über 13% an.<sup>6</sup> In den Jahren 2002 und 2006, in denen die Gesamtbeschäftigung einen spürbaren Anstieg gegenüber den jeweiligen Vorjahren verzeichnete, ging dies jeweils mit einer Verringerung der Arbeiter- und Angestelltenquote und einer Erhöhung der sonstigen Beschäftigung einher. Im Jahr 2007 ist nun erstmalig in einer solchen Situation auch der Anteil der Arbeiter und Angestellten gestiegen, um 0,3 Prozentpunkte auf derzeit 75,5%. Dennoch ging ein Großteil der Beschäftigungszuwächse auf das Konto der geringfügig entlohnenden Arbeitskräfte, deren Anteil um fast einen Prozentpunkt wuchs.

### **2.2.2 Frauenbestand**

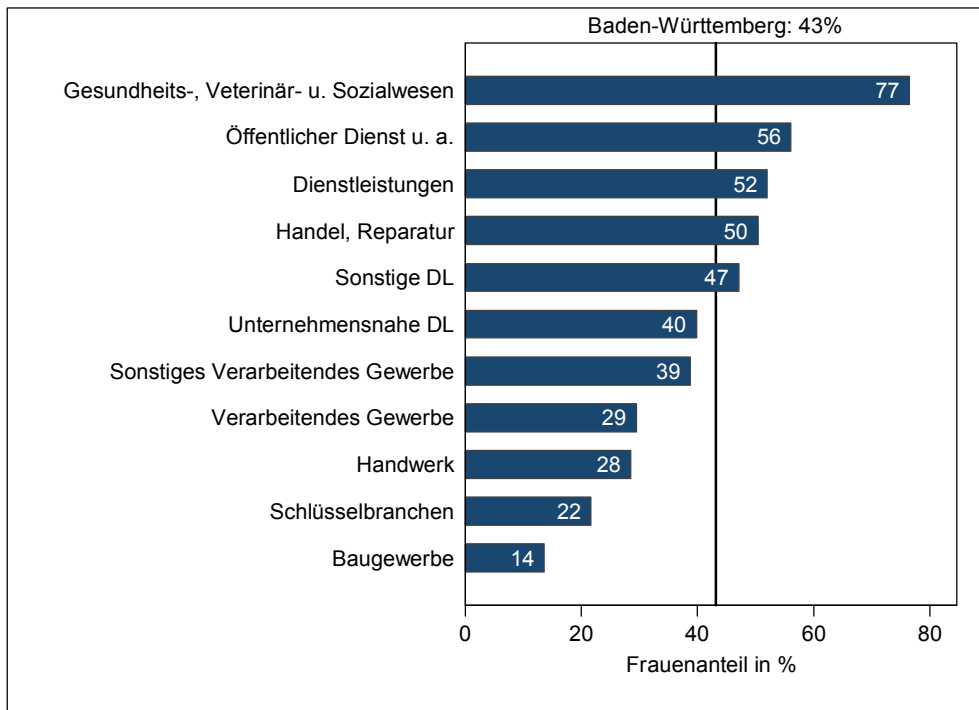
Als Hintergrund für die nachfolgenden Kapitel, deren Fokus auf den geschlechtsspezifischen Aspekten des Arbeitsmarktgeschehens liegt, wird hier zunächst die Beschäftigung von Frauen nach einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen betrachtet. Laut Angaben des IAB-Betriebspanels betrug der Anteil der Frauen auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt zum 30. Juni 2007 rund 43%. Innerhalb der Branchen variiert dieser Anteil jedoch sehr stark (vgl. Abbildung 2), wobei sich die immer noch aktuelle Unterscheidung in Frauen- und Männerberufe zeigt (vgl. Hin/Schmidt 2007, S. 45). Den mit Abstand größten Frauenanteil weisen Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen auf. Hier sind knapp 8 von 10 Beschäftigten weiblich. Ebenfalls einen überdurchschnittlichen Anteil weiblicher Beschäftigter verzeichnen der Öffentliche Dienst, der Dienstleistungssektor allgemein sowie Handel und Reparatur und die sonstigen Dienstleistungen; alles Branchen, in denen die klassischen „Frauenberufe“ wie Büro-, Verkäufer- oder Verwaltungstätigkeiten verstärkt anzutreffen sind. Stark unterdurchschnittlich beschäftigen hingegen Handwerksbetriebe und Unternehmen des Verarbeitendes Gewerbes, besonders der Schlüsselbranchen, Frauen. In diesen Branchen sind mehr die eher technisch ausgerichteten, traditionell männerdominierten Berufe gefragt. Mit lediglich 1 von 7 weiblichen Beschäftigten weist das Baugewerbe den geringsten Frauenanteil auf.

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert lässt sich mit zunehmender Beschäftigtenzahl eine grundlegende Tendenz zu prozentual weniger Frauen im Unternehmen feststellen (vgl. Abbildung 3). Nur Betriebe mit weniger als 20 Angestellten beschäftigen mehr Frauen als im baden-württembergischen Durchschnitt. In Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten sind sogar geringfügig mehr als die Hälfte der Mitarbeiter Frauen, in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen weit weniger als 40%.

---

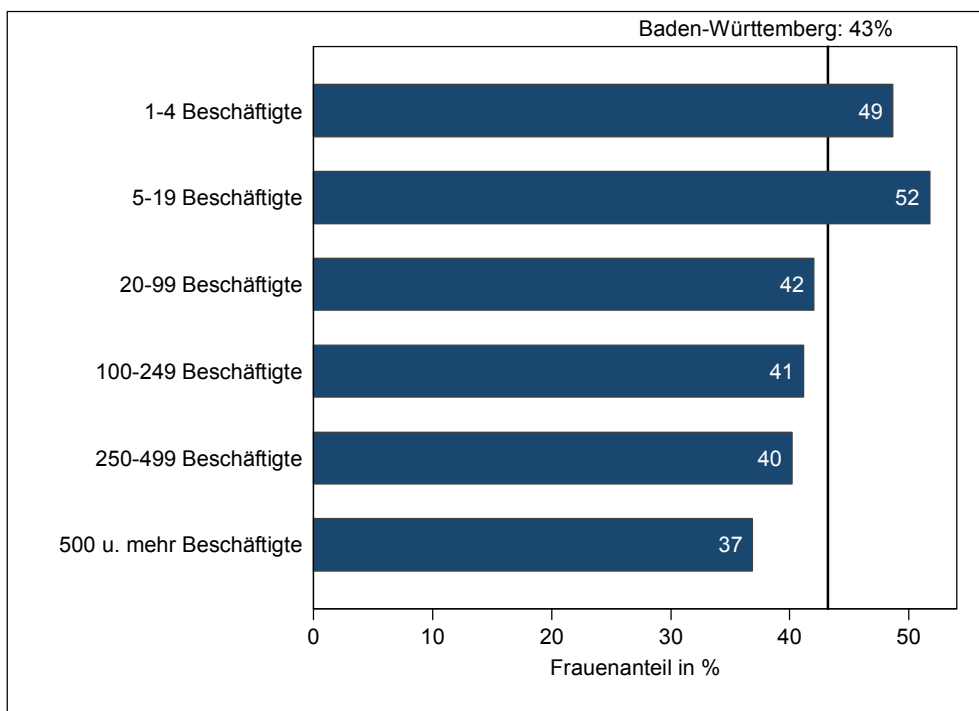
<sup>6</sup> An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass im IAB-Betriebspanel Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden und demnach Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen mehrfach gezählt werden können.

**Abbildung 2: Frauenanteile in baden-württembergischen Betrieben nach Branchen am 30. Juni 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

**Abbildung 3: Frauenanteile in baden-württembergischen Betrieben nach Betriebsgrößen am 30. Juni 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

## 2.2 Einstellungs- und Abgangsdynamik im 1. Halbjahr 2007

Ein differenzierteres Bild der Arbeitsmarktsituation in Baden-Württemberg kann man mithilfe der Disaggregation der Beschäftigtenentwicklung nach Einstellungen und Abgängen gewinnen. Diese werden im IAB-Betriebspanel für die ersten sechs Monate eines jeden Befragungsjahres erhoben, letztmalig für das 1. Halbjahr 2007. In diesem Zeitraum standen 239.000 Neueinstellungen 197.000 Abgänge entgegen (vgl. Tabelle 2). Im Saldo ergibt sich ein Plus von 42.000 Beschäftigten oder 0,9%. Somit fiel der Beschäftigungsanstieg im 1. Halbjahr 2007 weitgehend gleich zum Beschäftigungsanstieg im 1. Halbjahr 2006 aus (vgl. Strotmann/Bohachova 2007). Die Einstellungsrate (gemessen als Zahl der Neueinstellungen bezogen auf die Beschäftigung am 1. Januar 2007) betrug 5,1%, die entsprechende Personalabgangsrate 4,2%. Ein Vergleich mit den Vorjahreswerten zeigt jedoch, dass sich hinter dem gleichen Beschäftigungssaldo eine recht unterschiedliche Dynamik verbirgt: Im 1. Halbjahr 2006 fielen die Einstellungs- und Abgangsrate mit 4,5% bzw. 3,6% spürbar niedriger aus als am aktuellen Rand.

Die Betrachtung nach Branchen zeigt mitunter große Unterschiede in der Arbeitskräftefluktuation für das 1. Halbjahr 2007 (vgl. Tabelle 2 und Abbildung 4). Während Betriebe in den unternehmensnahen Dienstleistungsbranchen eine Beschäftigungszunahme von 2,3% vermelden konnten und auch die baden-württembergischen Schlüsselbranchen<sup>7</sup> noch deutlich mehr Zu- als Abgänge verzeichneten (+1,6%), fiel der Saldo aus Einstellungs- und Abgangsrate im Baugewerbe und im Handwerk negativ (-1,9% bzw. -0,6%) aus. Die größte Fluktuation gab es im Dienstleistungsbereich, insbesondere bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (Einstellungsrate: 9,8%, Abgangsrate: 7,5%). Die geringste Fluktuation verzeichneten wie schon im vergangenen Jahr der Öffentliche Dienst und Organisationen ohne Erwerbscharakter, wo sich Einstellungs- und Abgangsrate mit jeweils 2,6% genau die Waage hielten. Aufgeschlüsselt nach Größe der Betriebe zeigt sich, dass die kleinste Größenklasse mit 1 bis 4 Beschäftigten als einzige einen negativen Saldo aufwies (-4,0%). Den größten Beschäftigungszuwachs gab es bei Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten (+2,0%). Die geringste Arbeitskräftefluktuation wiesen Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten auf, bei denen zugleich die Abgangsrate am niedrigsten ausfiel (2,8%).

---

<sup>7</sup> Die sog. „Schlüsselbranchen“ umfassen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau sowie Elektrotechnik.



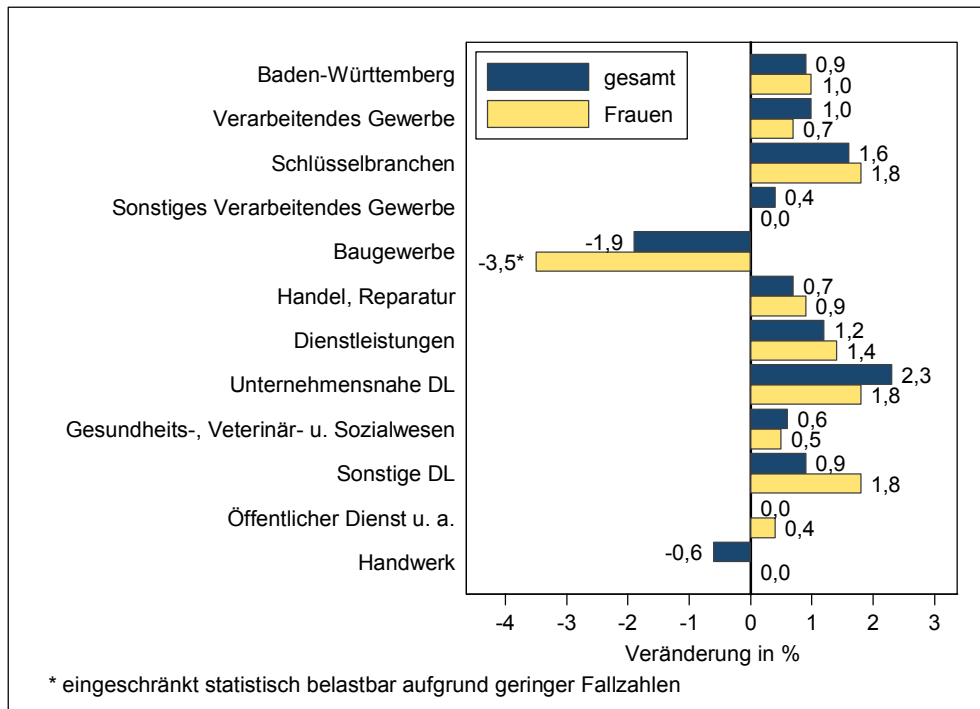
**Tabelle 2: Einstellungs- und Abgangsdynamik in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2007**

	Einstellungen		Abgänge		Einstellungsrate	Abgangsrate	Beschäftigungsänderung 1. HJ 2007
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in % der Beschäftigten am 1.1.2007		in %
Baden-Württemberg	239	100	197	100	5,1	4,2	+ 0,9
1-4 Beschäftigte	8	3	20	10	2,7	6,7	- 4,0
5-19 Beschäftigte	58	24	43	22	5,7	4,3	+ 1,4
20-99 Beschäftigte	59	25	45	23	5,0	3,9	+ 1,1
100-249 Beschäftigte	53	22	39	20	7,4	5,4	+ 2,0
250-499 Beschäftigte	31	13	25	13	5,6	4,4	+ 1,2
500 u. mehr Beschäftigte	29	12	26	13	3,2	2,8	+ 0,4
Verarbeitendes Gewerbe	48	20	34	17	3,6	2,6	+ 1,0
Schlüsselbranchen	28	12	17	9	3,9	2,3	+ 1,6
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	20	8	17	9	3,2	2,8	+ 0,4
Baugewerbe	8	3	13	7	3,3	5,2	- 1,9
Handel und Reparatur	40	17	35	18	5,6	4,9	+ 0,7
Dienstleistungen	127	53	103	52	6,5	5,3	+ 1,2
Unternehmensnahe DL	56	23	43	22	9,8	7,5	+ 2,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	23	10	20	10	4,9	4,3	+ 0,6
Sonstige DL	48	20	40	20	5,3	4,4	+ 0,9
Öffentlicher Dienst u. a.	9	4	9	5	2,6	2,6	+/- 0,0
Handwerk	27	11	31	16	3,5	4,1	- 0,6

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

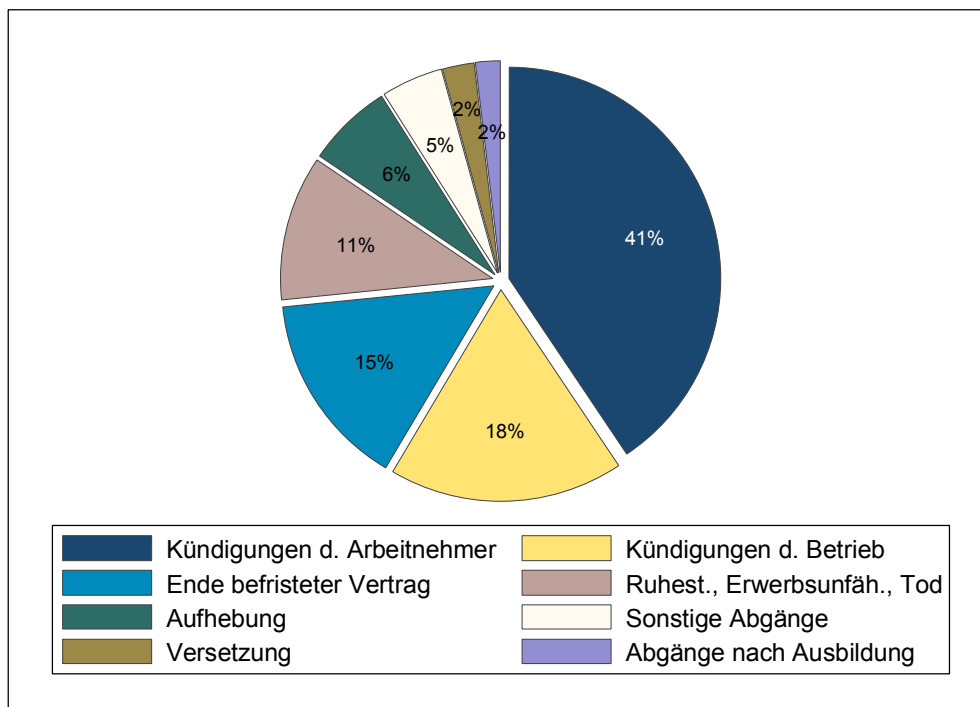
In Abbildung 4 sind die Salden aus Einstellungs- und Abgangsdaten für die weiblichen Beschäftigten sowie die Gesamtbeschäftigung dargestellt. Daraus geht hervor, dass die Gesamtbeschäftigung der Frauen in baden-württembergischen Betrieben im ersten Halbjahr 2007 sogar leicht überdurchschnittlich anstieg. Hier ergab sich ein Plus von 1,0%. Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt, dass Frauen im Dienstleistungssektor ein merklich stärkeres Plus als die Gesamtbeschäftigten verzeichneten (+1,4% vs. +1,2%). Im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe hat sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten im 1. Halbjahr 2007 nicht verändert. Im Gegensatz dazu gehörten die Schlüsselbranchen der baden-württembergischen Industrie mit 1,8% Zuwachs bei der weiblichen Beschäftigung zu den Spitzenreitern – gleichauf mit den sonstigen und den unternehmensnahen Dienstleistern. Einen negativen Beschäftigungssaldo für weibliches Personal gab es im Baugewerbe (-3,5%), wobei diese Zahl aufgrund geringer Fallzahlen mit größerer statistischer Fehlertoleranz behaftet ist und somit mit Vorsicht zu interpretieren ist. Die höchste Fluktuation gab es bei den unternehmensnahen Dienstleistern, die geringste im Öffentlichen Sektor (vgl. dazu auch Tabelle 14 im Anhang).

**Abbildung 4: Beschäftigungsänderung in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

**Abbildung 5: Gründe für Personalabgänge in baden-württembergischen Betrieben, Anteile an den Nennungen in %, 1. Halbjahr 2007**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Zum Abschluss dieses Abschnitts soll nun noch kurz auf die Gründe für Personalabgänge eingegangen werden. Anhand der Fragestellung im IAB-Betriebspanel können diese nur für alle

Beschäftigten und nicht für Männer und Frauen gesondert ausgewiesen werden. In Abbildung 5 sind die Personalabgangsgründe prozentual an allen Abgängen dargestellt. Die Hauptursache im ersten Halbjahr 2007 waren mit 41% Kündigungen seitens des Arbeitnehmers. An zweiter Stelle folgten mit 18% Kündigungen seitens des Betriebes. In jedem siebten Fall war das Auslaufen eines befristeten Vertrages für den Abgang verantwortlich – eine Zunahme im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte. Ein gutes Neuntel der Abgänge war durch (Vor-)Ruhestand, Erwerbsunfähigkeit oder Tod begründet.

### 2.3 Neueinstellungen und unbefriedigter Mehrbedarf

Im ersten Halbjahr 2007 haben hochgerechnet rund 62.000 Betriebe Neueinstellungen vorgenommen. Dies entspricht etwa einem guten Viertel aller Betriebe in Baden-Württemberg (vgl. Tabelle 3). 9% der Betriebe gaben dabei an, ihren Bedarf an Neueinstellungen nicht oder nicht vollständig gedeckt zu haben. Zwar haben im ersten Halbjahr 2006 ebenfalls 24% der Betriebe Neueinstellungen vorgenommen, damals sprachen jedoch lediglich 5% von unbefriedigtem Mehrbedarf. Dennoch blieb der unbefriedigte Mehrbedarf noch weit unter dem Höchstwert von 16%, der in der Welle 2000 verzeichnet wurde (vgl. Strotmann/Bohachova 2007).

**Tabelle 3: Baden-württembergische Betriebe mit Neueinstellungen sowie Betriebe mit Mehrbedarf an Neueinstellungen, 1. Halbjahr 2007**

	Betriebe mit Neueinstellungen		Betriebe, die mehr Bedarf an Neueinstellungen hatten, als sie gedeckt haben	
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
Baden-Württemberg	62	24	24	9
1-4 Beschäftigte	6	6	9	9
5-19 Beschäftigte	33	29	9	8
20-99 Beschäftigte	16	53	4	12
100-249 Beschäftigte	4	81	1	21
250-499 Beschäftigte	1	90	1	37
500 u. mehr Beschäftigte	1	93	0	28
Verarbeitendes Gewerbe	11	32	4	11
Schlüsselbranchen	5	38	2	16
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	6	28	2	8
Baugewerbe	6	23	3	12
Handel und Reparatur	13	24	3	6
Dienstleistungen	27	21	11	9
Unternehmensnahe DL	9	21	4	8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	5	20	2	8
Sonstige DL	12	22	6	10
Öffentlicher Dienst u. a.	1	13	1	9
Handwerk	11	20	4	7

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

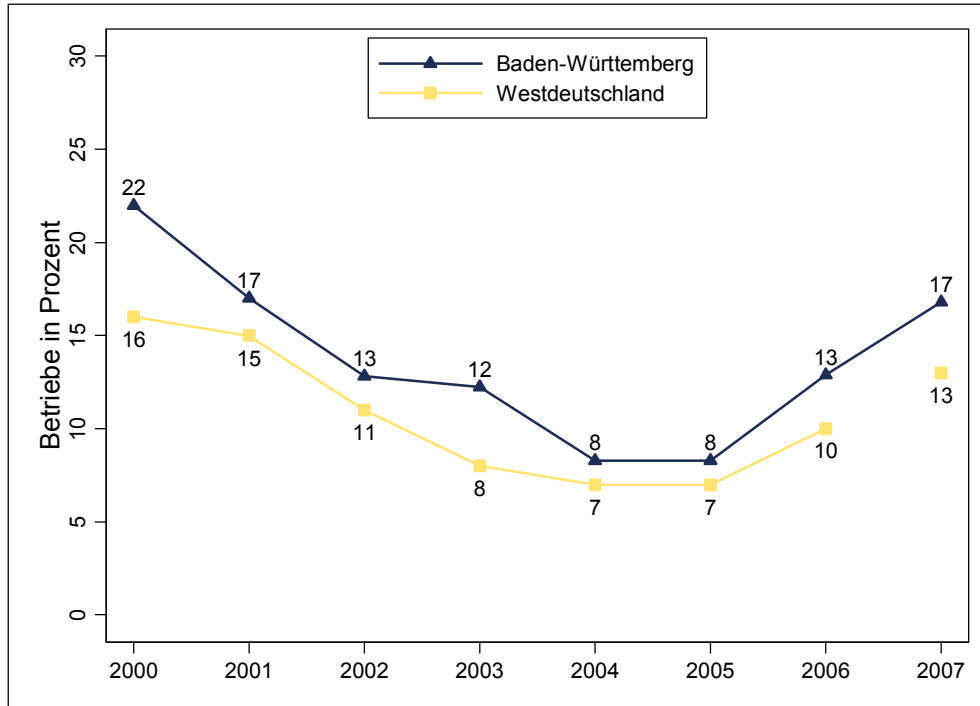
Erwartungsgemäß nimmt der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen mit steigender Beschäftigtenzahl zu. Während in der kleinsten Betriebsgrößenklasse nur 6% der Betriebe neue Arbeitskräfte einstellten, war es in der nächsten (5 bis 19 Beschäftigte) bereits knapp ein Drittel; demgegenüber nahmen mehr als 9 von 10 aller Großbetriebe Neueinstellungen vor (Tabelle 3). Den größten Anteil Neueinstellungen können innerhalb der einzelnen Branchen die per Definition beschäftigungsstarken Schlüsselbranchen vermelden. Hier gaben 4 von 10 Betrieben an, Einstellungen vorgenommen zu haben. Bei einem Sechstel blieb der Bedarf nicht vollständig befriedigt. Im Öffentlichen Dienst hingegen wurden nur von einem Achtel der Betriebe neue Arbeitskräfte eingestellt. Ein Grund hierfür dürfte in der relativ geringen Fluktuation zu suchen sein, da Beschäftigte im Öffentlichen Dienst häufig verbeamtet sind und demzufolge verhältnismäßig selten Arbeitsplatz oder Arbeitgeber wechseln. Daher sind in diesem Bereich seltener als in anderen Wirtschaftszweigen ausgeschiedene Arbeitskräfte durch neue zu ersetzen.

## **2.4 Sofortige Einstellungsabsichten**

### **2.4.1 Offene Stellen**

Arbeitsmarktdynamik misst sich auch daran, in welchem Grad Betriebe über offene und damit zu besetzende Stellen verfügen. Im IAB-Betriebspanel werden offene Stellen zum jeweiligen Zeitpunkt der Befragung erhoben. Deshalb können keine abschließenden Aussagen darüber gemacht werden, ob es sich dabei um Stellen handelt, für die Arbeitskräfte schnell wieder gefunden werden können, oder um Stellen, die aufgrund struktureller Probleme am Arbeitsmarkt schwierig zu besetzen sind und deshalb über längere Zeit unbesetzt bleiben. Dennoch liefert der Vergleich der zeitlichen Entwicklung von Zahl und Struktur der offenen Stellen Einblicke in die konjunkturellen Entwicklungen auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt.

Anders als in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, die nur die der BA gemeldeten offenen Stellen abdeckt, wird im IAB-Betriebspanel die Gesamtzahl der zu besetzenden Stellen – unabhängig davon, ob sie der BA gemeldet wurden oder nicht – erfasst.

**Abbildung 6: Anteil der Betriebe mit offenen Stellen, Mitte 2000 bis Mitte 2007, in %**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen, Infratest.

Seit Mitte 2000 hat der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen zum zweiten Mal in Folge zugenommen (vgl. Abbildung 6). Am 30. Juni 2007 verzeichneten 17% der Betriebe (4 Prozentpunkte mehr als im vorigen Jahr) und somit ungefähr jeder sechste Betrieb in Baden-Württemberg zu besetzende Stellen. In Westdeutschland waren dies nur 13%.<sup>8</sup> Im Aufschwungjahr 2000 betrug der Wert in Baden-Württemberg 22%, nahm dann aber bis 2004 auf knapp 8% ab. Seit 2005 steigt er wieder. Wie auch die höheren Einstellungs- und -abgangsraten (s. Abschnitt 2.2) ist die gestiegene Nachfrage nach neuen Arbeitskräften ein Zeichen der anhaltenden Belebung auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt im 1. Halbjahr 2007 gegenüber dem konjunkturell ebenfalls recht robusten 1. Halbjahr 2006.

Mit Ausnahme des (sonstigen) Verarbeitenden Gewerbes haben die Anteile der Betriebe mit offenen Stellen in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen zugenommen (vgl. Tabelle 4). Mit einem Plus von 16 Prozentpunkten fiel der Anstieg bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten am stärksten aus. Innerhalb der Branchen zeigt sich, dass insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen der Anteil der einstellungswilligen Unternehmen mit 10 Prozentpunkten am stärksten zunahm. Mit 31% war in den Schlüsselbranchen der baden-württembergischen Industrie der Anteil der Betriebe, die gerne zusätzliche Arbeitskräfte einstellen würden, am größten.

<sup>8</sup> Da seit 2007 Berlin im Ganzen zu Ostdeutschland gezählt wird, sind die Werte für Westdeutschland ab dem Jahr 2007 nicht direkt mit Werten aus früheren Jahren zu vergleichen.

Sehr verhaltene Einstellungsabsichten hegten demgegenüber Betriebe im Handels- und Reparatur-Bereich (jeder achte) und im Öffentlichen Dienst u.a. (jeder zwanzigste).

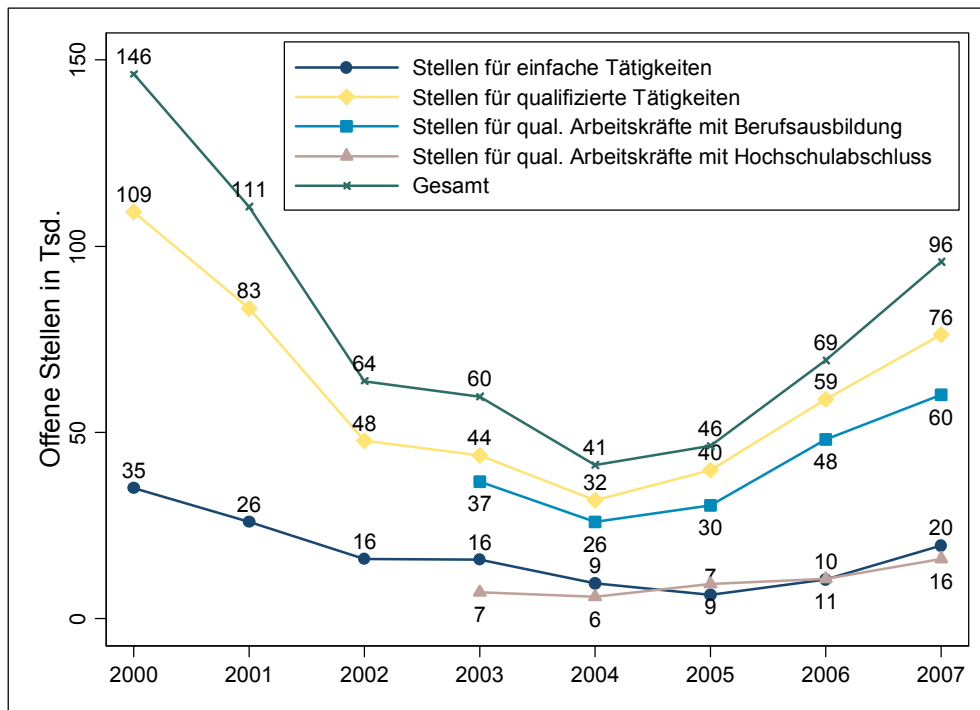
**Tabelle 4: Baden-württembergische Betriebe mit offenen Stellen, Mitte 2000 bis Mitte 2007, Anteile an allen Betrieben in %**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Anteile an Betrieben in %							
Baden-Württemberg	22	17	13	12	8	8	13	<b>17</b>
Westdeutschland	16	15	11	8	7	7	10	<b>13</b>
1-4 Beschäftigte	13	8	5	9	4	4	6	<b>12</b>
5-19 Beschäftigte	22	19	15	12	8	10	14	<b>16</b>
20-99 Beschäftigte	46	40	27	23	18	17	23	<b>31</b>
100-249 Beschäftigte	58	51	36	25	22	25	43	<b>44</b>
250-499 Beschäftigte	69	68	45	32	36	44	60	<b>67</b>
500 u. mehr Beschäftigte	75	65	63	56	52	47	54	<b>70</b>
Verarbeitendes Gewerbe	39	30	13	18	13	9	22	<b>21</b>
Schlüsselbranchen	48	39	18	33	14	14	26	<b>31</b>
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	32	26	11	7	12	6	19	<b>15</b>
Baugewerbe	26	23	15	9	4	16	13	<b>20</b>
Handel und Reparatur	18	12	10	11	7	6	12	<b>12</b>
Dienstleistungen	19	15	14	12	9	8	11	<b>18</b>
Unternehmensnahe DL	19	10	14	10	8	9	11	<b>14</b>
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	12	21	14	12	14	5	8	<b>18</b>
Sonstige DL	15	18	14	14	8	8	13	<b>22</b>
Öffentlicher Dienst u. a.	16	8	5	13	7	8	4	<b>5</b>
Handwerk	25	23	13	7	6	9	13	<b>16</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

Die Aufschlüsselung nach der Qualifikationsstruktur der zu besetzenden Stellen zeigt am aktuellen Rand eine Verdoppelung der Zahl der Stellenangebote, die keine formale Qualifikation erfordern (vgl. Abbildung 7). Einfache Tätigkeiten sind im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs also wieder mehr gefragt, nachdem auch der Beschäftigungsbestand gering qualifizierter Arbeitskräfte erstmals seit mehreren Jahren geringfügig zunahm (vgl. Kapitel 3). Der Zuwachs bei den offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten betrug am aktuellen Rand knapp 30%. Hier waren Mitte 2007 76.000 Stellen zu besetzen; gut zwei Drittel davon erforderten eine Berufsausbildung, 5.000 der Stellenangebote richteten sich an Akademiker. Insgesamt wurden von den baden-württembergischen Betrieben zum Zeitpunkt der Befragung 96.000 zusätzliche Arbeitskräfte benötigt. Dies stellt die höchste Zahl an zu besetzenden Stellen seit 2001 dar, als die Unternehmen 111.000 offene Stellen meldeten.

**Abbildung 7: Offene Stellen nach Qualifikationsstufen in baden-württembergischen Betrieben, Mitte 2000 bis Mitte 2007, in Tausend**

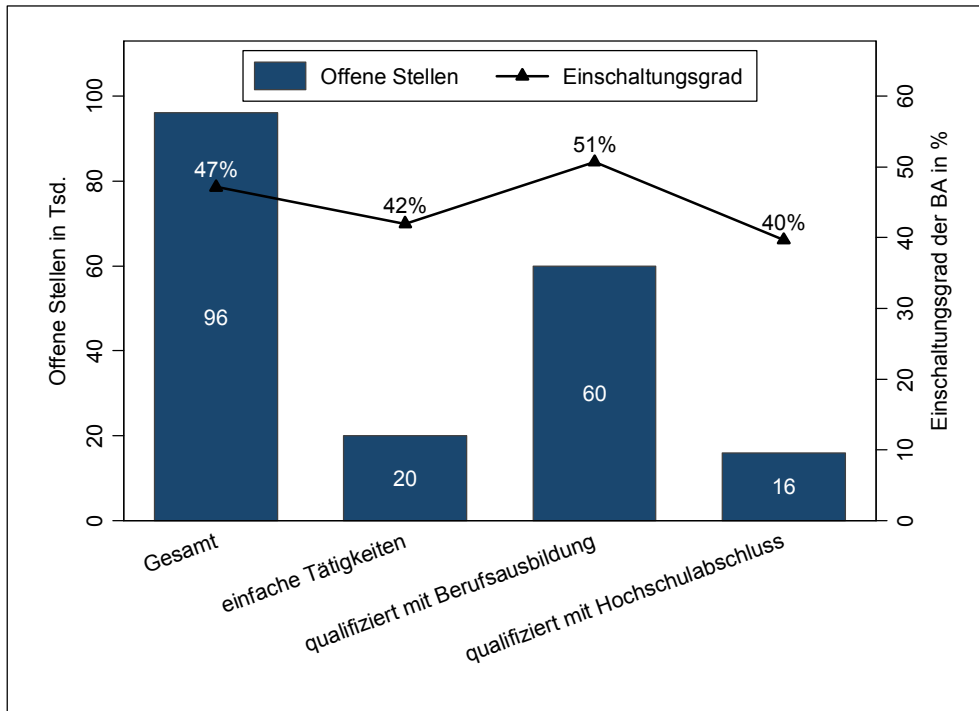


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

#### 2.4.2 Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit

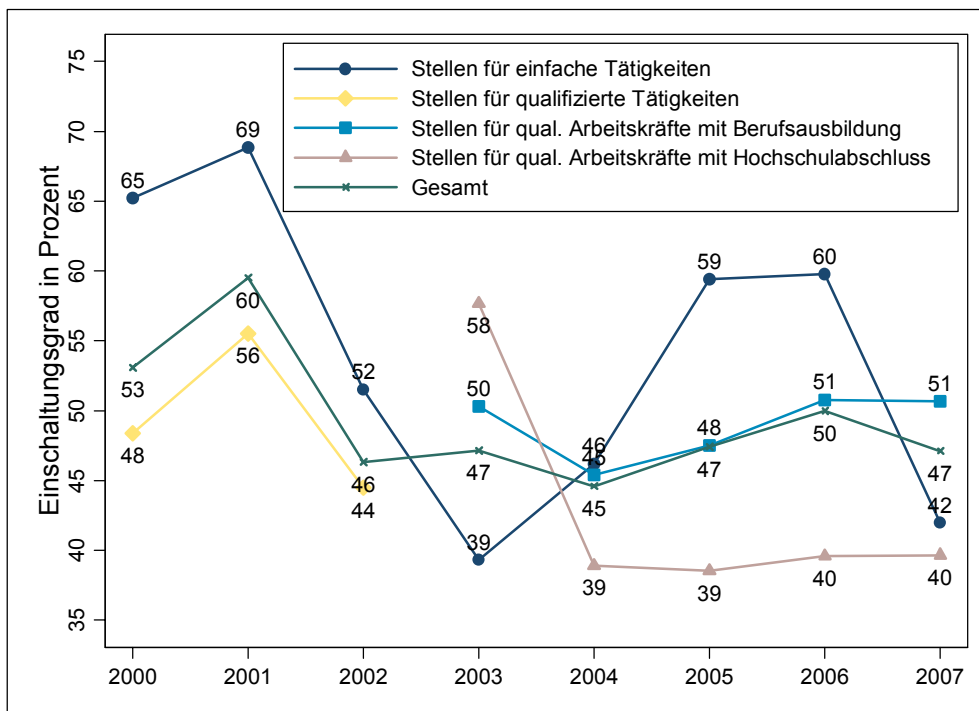
Der Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit, definiert als der Anteil der den Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen, betrug im Befragungssommer 2007 rund 47% (vgl. Abbildung 8). Ein überdurchschnittlicher Einschaltungsgrad kann bei den Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte mit Berufsausbildung registriert werden. Hier wurde mehr als jede zweite Stelle gemeldet. Gleichzeitig waren in dieser Qualifikationsgruppe auch die meisten offenen Stellen zu verzeichnen. Stellen für Akademiker wurden deutlich seltener gemeldet (40%). Auch Informationen über knapp drei von fünf Stellenangeboten für einfache Tätigkeiten wurden den Arbeitsagenturen nicht mitgeteilt.

**Abbildung 8: Ausmaß des Stellenangebots in Baden-Württemberg sowie Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit nach Qualifikationsstruktur, Mitte 2007**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

**Abbildung 9: Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit in Baden-Württemberg nach Qualifikationsstufen, Mitte 2000 bis Mitte 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.



Im zeitlichen Verlauf zeigen sich jedoch ausgeprägte Schwankungen des Einschaltungsgrades. In verstärktem Maße wurden die Dienste der Arbeitsagenturen in den Jahren robuster Konjunktur in 2000 und 2001 in Anspruch genommen (vgl. Abbildung 9). Auch zwischen 2004 und 2006 verzeichnete der Einschaltungsgrad im Bereich einfacher Tätigkeiten sowie Stellen für Bewerber mit Berufsabschluss einen Anstieg. Am aktuellen Rand jedoch blieb der Anteil der gemeldeten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten unverändert, während der Einschaltungsgrad für einfache Tätigkeiten von 60% in 2006 auf 42% 2007 eingebrochen ist. Vermutlich ging die oben aufgezeigte aktuelle Steigerung des Angebots an Einfacharbeitsplätzen an den Statistiken der Arbeitsagenturen zumindest zum Zeitpunkt der Befragung im wesentlichen Maße vorbei. Der Gesamteinschaltungsgrad sank von 2006 auf 2007 um 3 Prozentpunkte auf knapp unter die Hälfte. Anzumerken ist zudem, dass sich im Gegensatz zu den übrigen Qualifikationsgruppen der Einschaltungsgrad bei den offenen Stellen für Akademiker seit 2004 als recht stabil erwiesen hat: Etwa 4 von 10 dieser Stellen wurden regelmäßig den Arbeitsagenturen gemeldet.

**Tabelle 5: Offenes Stellenangebot nach Betriebsgröße und Branchen sowie Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit, 30. Juni, 2005 bis 2007**

	Stellenangebot	davon gemeldet	Einschaltungsgrad (2007)	Einschaltungsgrad (2006)	Einschaltungsgrad (2005)
	in Tsd.		in %		
Baden-Württemberg	96	45	47	50	47
1-4 Beschäftigte	15	6	40	45	12
5-19 Beschäftigte	26	10	40	45	45
20-99 Beschäftigte	28	14	50	56	55
100-249 Beschäftigte	8	5	59	59	77
250-499 Beschäftigte	7	3	48	46	41
500 u. mehr Beschäftigte	11	6	56	46	42
Verarbeitendes Gewerbe	24	11	45	48	51
Schlüsselbranchen	16	8	49	40	52
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	7	3	37	57	48
Baugewerbe	9	5	50	42	59
Handel und Reparatur	10	5	49	48	17
Dienstleistungen	50	23	47	54	58
Unternehmensnahe DL	15	9	59	61	60
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	11	5	45	55	54
Sonstige DL	24	10	39	48	57
Öffentlicher Dienst u. a.	2	1	56	65	26
Handwerk	19	9	46	46	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 bis 2007, IAW-Berechnungen.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen lässt sich die Tendenz feststellen, dass der Einschaltungsgrad mit zunehmender Beschäftigtenzahl wächst (vgl. Tabelle 5). Am häufigsten schalten jedoch Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten die Bundesagentur ein. In 2007 gaben sie 6 von 10 Stellen an. Großunternehmen griffen für 56% ihrer offenen Stellen auf die Dienste der Ar-

beitsagenturen zurück. Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten melden dagegen weniger als die Hälfte ihrer verfügbaren Arbeitsplätze der Bundesagentur. Unter den Branchen schalten die unternehmensnahen Dienstleister die Arbeitsagenturen am häufigsten für die Arbeitskräftesuche ein. In 2007 meldeten sie 6 von 10 offenen Stellen. Dicht dahinter folgen die Betriebe des Öffentlichen Dienstes u.a. und des Baugewerbes. Verhältnismäßig wenig auf die Dienste der Arbeitsagenturen wird im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und bei den Sonstigen Dienstleistungen zurückgegriffen. In diesen Wirtschaftszweigen wurden 2007 jeweils weniger als 40% der verfügbaren Arbeitsplätze gemeldet.

### 3 Geschlechtsspezifische Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Baden-Württemberg

#### 3.2 Qualifikationsstruktur zum 30. Juni 2007

Laut Angaben des IAB-Betriebspanels verrichtete zum 30. Juni 2007 rund ein Viertel der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben einfache Tätigkeiten, für deren Ausübung keine Ausbildung erforderlich ist (vgl. Tabelle 6). Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt angestiegen. Rund drei Viertel der Beschäftigten waren qualifizierte Arbeitskräfte mit Berufs- oder Hochschulabschluss (61% bzw. 14%).

**Tabelle 6: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben, nach Betriebsgröße und Branchen zum 30. Juni 2007**

	gesamt*	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten		Qualifizierte Arbeitskräfte mit Berufsausbildung		Qualifizierte Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss	
	in Tsd.	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
Baden-Württemberg	4.301	1.098	26	2.608	61	595	14
1-4 Beschäftigte	175	41	23	121	69	13	7
5-19 Beschäftigte	865	255	30	539	62	70	8
20-99 Beschäftigte	1.098	279	25	699	64	121	11
100-249 Beschäftigte	699	223	32	397	57	80	11
250-499 Beschäftigte	547	140	26	302	55	105	19
500 u. mehr Beschäftigte	917	159	17	551	60	207	23
Verarbeitendes Gewerbe	1.286	379	29	755	59	151	12
Schlüsselbranchen	711	170	24	438	62	103	14
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	575	209	36	318	55	49	8
Baugewerbe	200	46	23	148	74	6	3
Handel, Reparatur	626	143	23	458	73	26	4
Dienstleistungen	1.768	440	25	1.007	57	321	18
Unternehmensnahe DL	521	121	23	248	48	152	29
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	422	89	21	297	70	36	9
Sonstige DL	825	230	28	463	56	132	16
Öffentlicher Dienst u. a.	340	54	16	198	58	88	26
Handwerk	653	177	27	430	66	46	7

\* Angaben ohne Auszubildende, Beamtenanwärter sowie tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die keine formale Qualifikation erfordern, sind im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Hier beträgt deren Anteil mehr als ein Drittel. Beschäftigte mit Berufsausbildung sind mit knapp drei Viertel am stärksten im Baugewerbe und im Handel vertreten, ebenso im Gesundheits- und Sozialwesen, wo noch 70% aller Beschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen. Die beiden erstgenannten Branchen beschäftigen gleichzeitig mit unter 5% am wenigsten Akademiker. Diese werden am häufigsten bei den unternehmensnahen Dienstleistungen (29%) und im Öffentlichen Dienst u.a. (26%) benötigt. Bei Betrachtung der Beschäftigtengrößenklassen ist mit zunehmender Beschäftigtenzahl eine steigende Tendenz zu mehr Hochschulabsolventen zu erkennen. Während in der kleinsten Größenklasse lediglich 7% der Mitarbeiter hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, ist es in der größten schon fast ein Viertel.

**Tabelle 7: Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern in Baden-Württemberg, nach Betriebsgröße und Branchen zum 30. Juni 2007, in %**

	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten		Qualifizierte Arbeitskräfte mit Berufsausbildung		Qualifizierte Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Baden-Württemberg	23	29	60	62	17	9
1-4 Beschäftigte	21	24	70	70	9	6
5-19 Beschäftigte	25	33	63	62	12	5
20-99 Beschäftigte	23	29	65	62	13	9
100-249 Beschäftigte	30	34	55	59	15	6
250-499 Beschäftigte	24	28	51	61	25	11
500 u. mehr Beschäftigte	16	20	59	62	25	18
Verarbeitendes Gewerbe	25	40	61	53	14	7
Schlüsselbranchen	20	38	64	53	16	9
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	32	42	57	53	10	5
Baugewerbe	24	17	73	83	3	0
Handel, Reparatur	19	26	75	71	6	3
Dienstleistungen	23	27	51	63	26	11
Unternehmensnahe DL	18	30	44	53	38	17
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	16	22	66	72	18	6
Sonstige DL	28	28	52	60	20	12
Öffentlicher Dienst u. a.	10	20	56	60	34	19
Handwerk	24	35	69	60	8	5

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

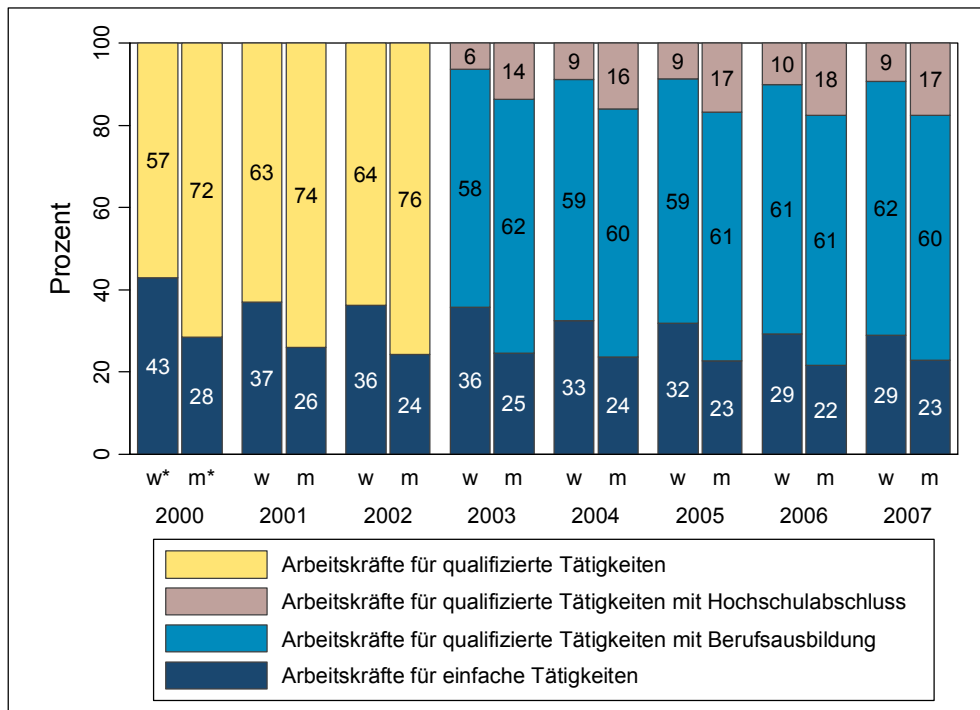
Betrachtet man die Entwicklung der Qualifikationsstruktur differenziert nach Geschlechtern, fällt auf, dass Frauen in der Gruppe der Akademiker deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 7). Während jeder sechste berufstätige Mann eine Tätigkeit ausübt, die einen Hochschullabschluss erfordert, trifft dies auf nicht einmal jede elfte Frau zu. Mit Ausnahme des Bausektors ist der Anteil der Frauen, die einfache Tätigkeiten verrichten, in allen Wirtschaftszweigen höher als der

der Männer. Der größte Anteil gering qualifizierter Arbeitskräfte wird ungeachtet des Geschlechts im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Darunter fällt etwa das Textilgewerbe, in dem der Anteil von Frauen für einfache Tätigkeiten traditionell relativ hoch ist. Im unternehmensnahen Dienstleistungssektor, in dem Akademiker generell gefragt sind, haben 4 von 10 Männern Arbeitsstellen inne, die einen Hochschulabschluss erfordern, jedoch nur jede sechste Frau. Relativ betrachtet gibt es die meisten Frauen in hochqualifizierten Positionen im öffentlichen Sektor; deren Anteil an der weiblichen Gesamtbeschäftigung in dieser Branche liegt bei gut einem Fünftel. Im Baugewerbe dagegen, dem „Schlusslicht“, betrug der Anteil von hoch qualifizierten Frauen zum 30. Juni 2007 weniger als 1%.

### **3.3 Entwicklung der Qualifikationsstruktur seit Mitte 2000**

Die Veränderung der Qualifikationsstruktur im Zeitablauf offenbart ebenfalls sehr große geschlechtsspezifische Unterschiede (vgl. Abbildung 10). Im Jahr 2000 stand einem Anteil der einfachen Tätigkeiten verrichtenden Frauen von 43% lediglich ein Anteil von 28% bei den Männern gegenüber. Seither hat hier jedoch eine Annäherung stattgefunden, wobei der Anteil der Frauen in einfachen Tätigkeiten mit 29% am aktuellen Rand immer noch deutlich über dem der Männer (23%) liegt. Während sich der Anteil der männlichen Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten bis zum Jahr 2007 um 5 Prozentpunkte verringerte, schrumpfte der Anteil der Frauen mit 14 Prozentpunkten ungleich stärker. Diese Entwicklung lässt sich jedoch umgekehrt nicht im gleichen Ausmaß bei den hoch Qualifizierten feststellen. Der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss erhöhte sich von 6% in 2003 auf 9% in 2007, ein Anstieg um 3 Prozentpunkte. Dieser fiel bei den männlichen Beschäftigten jedoch ebenso stark aus, sodass hier keine Annäherung stattgefunden hat. Nach wie vor sind Frauen in anspruchsvollen Tätigkeiten unterrepräsentiert. Wo jedoch eine Annäherung, ja sogar ein Überholen der Männer stattgefunden hat, ist in den eine Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung erfordernden Beschäftigungsfeldern. Hier ist der Anteil der Frauen seit 2003 um 4 Prozentpunkte gestiegen. Zudem lag er im Jahr 2007 erstmalig über dem der Männer, da deren Anteil im gleichen Zeitraum um 2 Prozentpunkte zurückging.

**Abbildung 10: Entwicklung des Beschäftigungsbestandes nach Qualifikation und Geschlecht in Baden-Württemberg am 30. Juni, 2000 bis 2007, Anteile der Beschäftigten in %**



\* w: weiblich, m: männlich

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

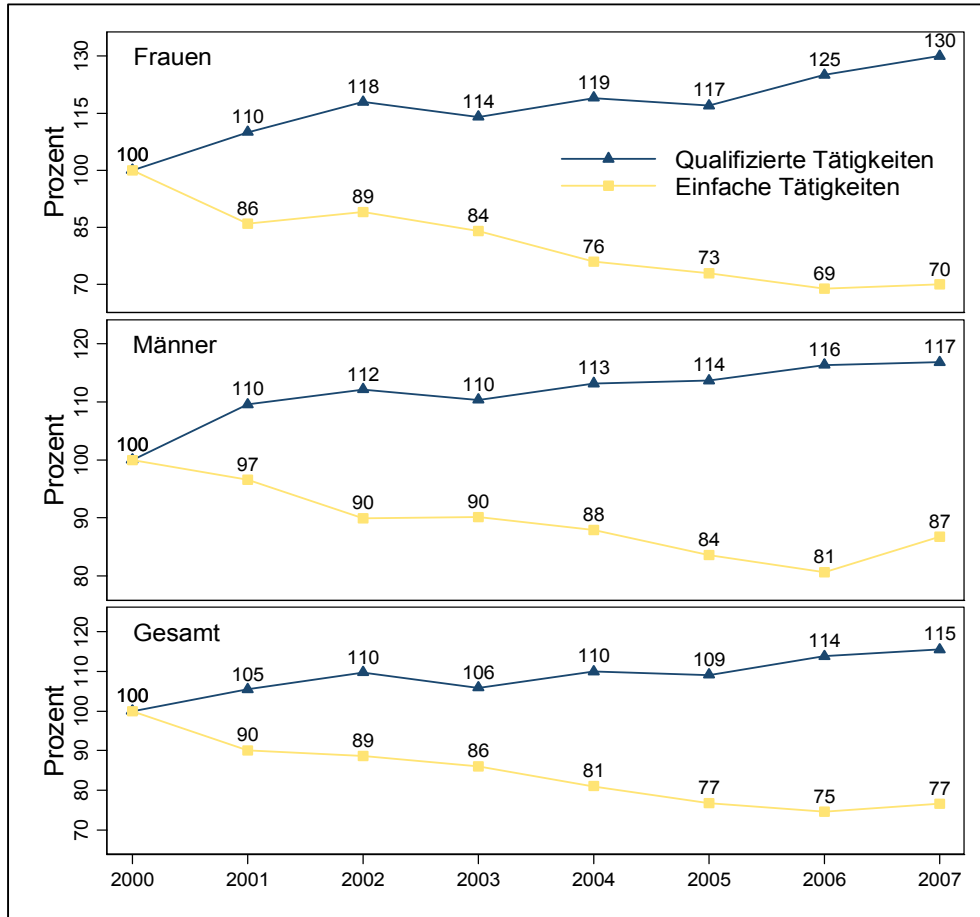
Die Anteile wurden jeweils berechnet ohne tätige Inhaber, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Vor 2003 nur Anteile der Arbeitskräfte für qualifizierte Arbeitskräfte.

Abbildung 11 fasst die Entwicklung der einfachen und qualifizierten Beschäftigung in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2000 zusammen. Hierbei wird noch mal deutlich, dass gering qualifizierte Arbeitskräfte zu den Verlierern der zunehmenden Globalisierung der Arbeitsmärkte und dem fortschreitenden Wandel zur Wissensgesellschaft gehören (vgl. Bellmann/Kölling/Lahner 2002). Die Nachfrage nach Angestellten und Beamten für einfache Tätigkeiten sowie an- und ungelerten Arbeitern hat seit dem Jahrtausendwechsel stark nachgelassen. Bis 2006 ging sie kontinuierlich um insgesamt 25% zurück. Erst im vergangenen Jahr stieg der Bestand an einfachen Arbeitskräften, begünstigt durch die robuste Konjunktur, um 2 Prozentpunkte leicht an. Demgegenüber war der Bestand an Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten zwar stärkeren Schwankungen ausgesetzt, stieg jedoch bis Ende Juni 2007 um insgesamt 15% in den vergangenen sieben Jahren an. Insbesondere Frauen besetzen in zunehmendem Maße qualifizierte Stellen in baden-württembergischen Betrieben. Gegenüber dem Jahr 2000 ist die Zahl der Frauen, deren Tätigkeit eine Berufs- oder Hochschulausbildung erfordert, um 30% gestiegen, was einer jährlichen Wachstumsrate von 3,8% entspricht (vgl. Abbildung 8 und 10). Der respektive Anstieg bei den Männern betrug dagegen nur 17% oder 2,2% jährlich. Auch die Differenz bei der Entwicklung der Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation ist beträchtlich. Ging die Anzahl der Frauen, die einfache Tätigkeiten verrichten, seit dem Jahrtausendwechsel um 30% zurück (5% pro Jahr), sank die Anzahl der Männer bis 2006 um lediglich 19%. Deren Zahl nahm im

vergangenen Jahr sogar um 6 Prozentpunkte zu, und damit zum ersten Mal überhaupt seit Beginn des Beobachtungszeitraumes.

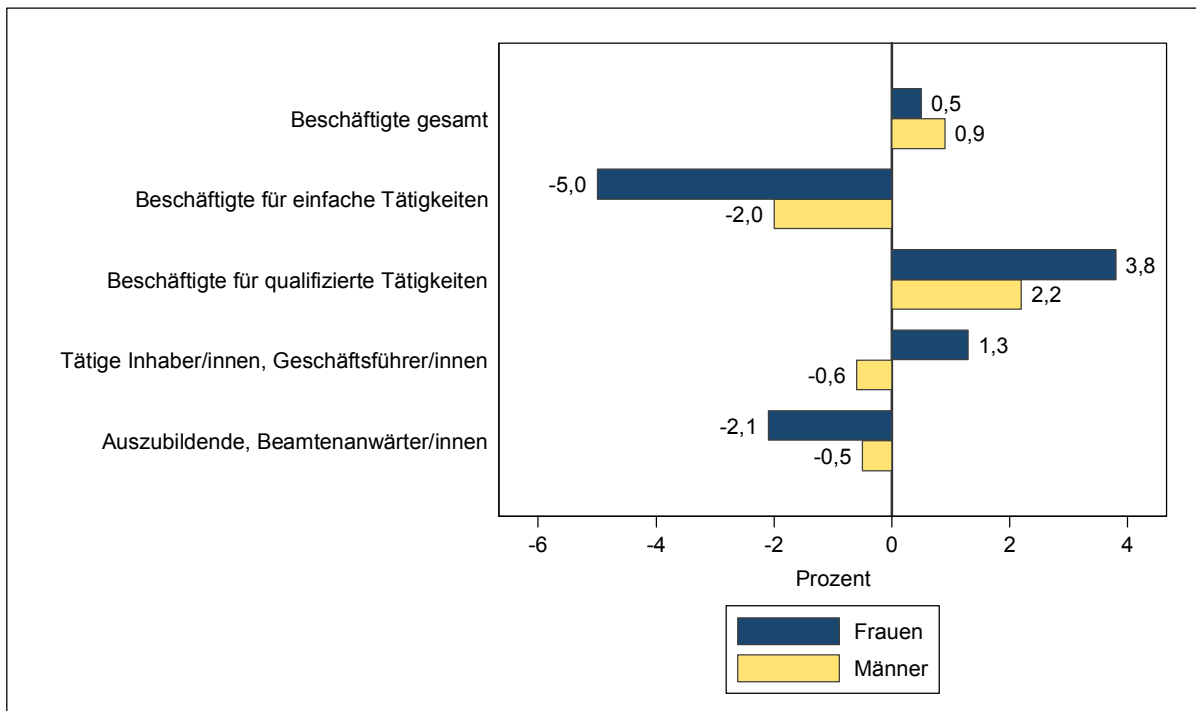
**Abbildung 11: Entwicklung des Beschäftigtenbestandes nach Qualifikation und Geschlecht in Baden-Württemberg zum 30. Juni, 2000 bis 2007 (2000=100%), in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

Abbildung 12 verdeutlicht die geschlechtsspezifische Dynamik der unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmente. Zwar waren Frauen stärker vom Abbau der Einfacharbeitsplätze betroffen (ein Rückgang von durchschnittlich 5% pro Jahr gegenüber 2% bei den Männern), doch wie schon oben geschildert war diese Tendenz durch ein robustes Wachstum der weiblichen qualifizierten Beschäftigung begleitet und auch in den Führungsetagen der Unternehmen sind immer häufiger Frauen anzutreffen. Laut Angaben des IAB-Betriebspanels wuchs der Bestand an tätigen Inhaberinnen, Geschäftsführerinnen und weiblichen Vorständen in baden-württembergischen Betrieben von Mitte 2000 bis Mitte 2007 um etwa 1,3% pro Jahr. Dagegen hat der Bestand an Auszubildenden und Beamtenanwärter/innen – sowohl weiblichen als auch männlichen – den Stand des Jahres 2000 noch nicht erreicht und weist somit auch negative jahresdurchschnittliche Veränderungen auf.

**Abbildung 12: Jahresdurchschnittliche Veränderung des Beschäftigungsbestands nach Qualifikationsstufen und Geschlecht in Baden-Württemberg von 2000 bis 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

Basis: Alle Betriebe mit Angaben zur Zahl der weiblichen Beschäftigten in der jeweiligen Qualifikationsgruppe.

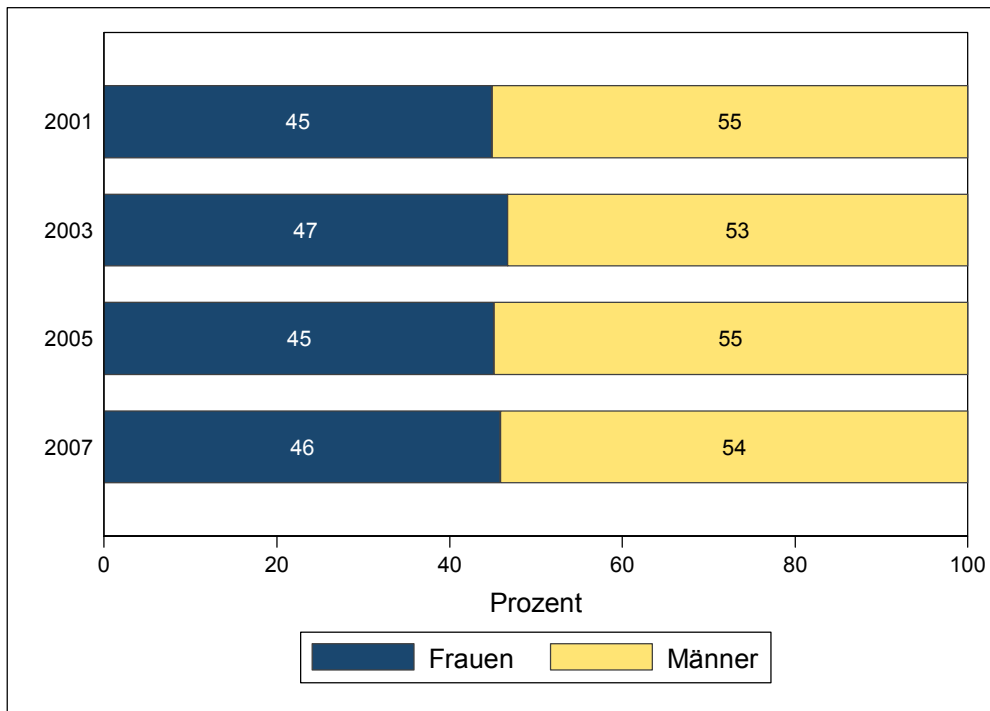
### 3.4 Beschäftigte in Weiterbildungsmaßnahmen

Da regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen essentiell für Erhalt und Steigerung des notwendigen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten ist, wird zum Abschluss dieses Kapitels noch die Situation von Frauen und Männern auf dem Weiterbildungsmarkt betrachtet. Diese Fragestellung wird im IAB-Betriebspanel nur alle zwei Jahre aufgenommen, daher ist keine lückenlose Betrachtung der zeitlichen Entwicklung möglich.

Im ersten Halbjahr 2007 waren hochgerechnet 46% aller Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen (WBM) Frauen (vgl. Abbildung 13).<sup>9</sup> Wenn man berücksichtigt, dass laut Angaben des IAB-Betriebspanels nur 43% aller Beschäftigten in Baden-Württemberg Frauen sind, so nehmen Frauen etwas häufiger als Männer an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Dies gilt auch für frühere Erhebungszeitpunkte: 2001, 2003 und 2005 war der Frauenanteil unter den Teilnehmer/innen an Weiterbildung um 2 bis 3 Prozentpunkte höher als ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Im Betrachtungszeitraum war die Frauenquote der weitergebildeten Beschäftigten zwischen 45% und 47% verhältnismäßig stabil.

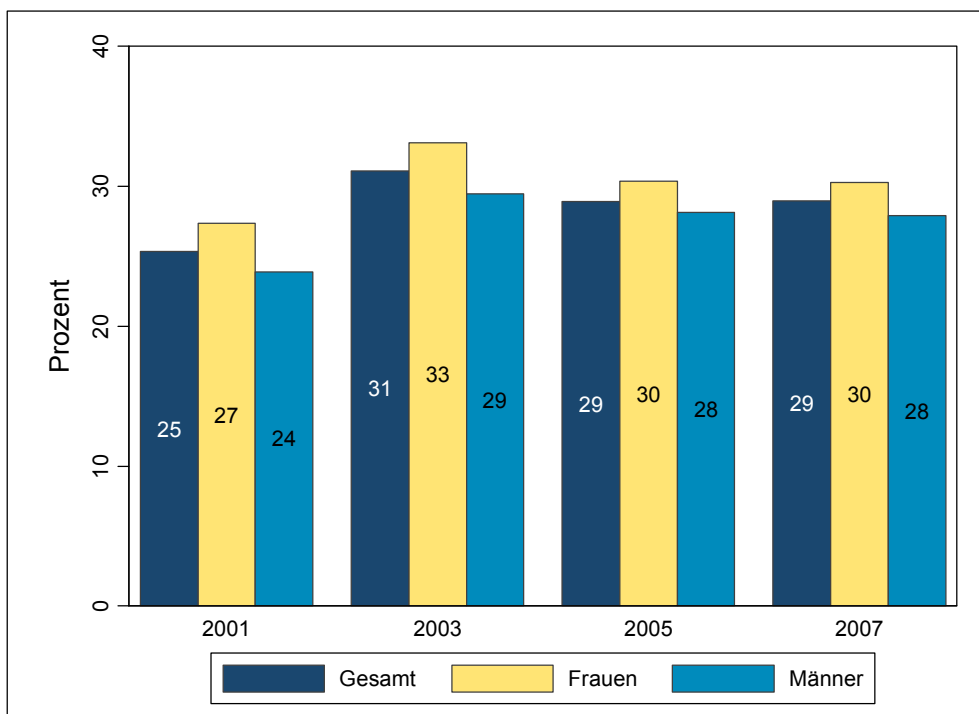
<sup>9</sup> Auswertungsbasis hierfür sind die Angaben zu weitergebildeten *Personen* im IAB-Betriebspanel. Ein kleiner Teil der befragten Betriebe machte jedoch Angaben zu *Teilnahmefällen*, bei welchen Personen, die an mehreren Weiterbildungen im Betrachtungszeitraum teilgenommen haben, auch mehrfach gezählt werden. Diese werden in den nachfolgenden Auswertungen vernachlässigt unter der Annahme, dass die Wahl der Art der Angaben (Teilnahmefälle oder Personen) nicht systematisch mit dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe korreliert (vgl. auch Berberich/Strotmann/Weber 2006).

**Abbildung 13: Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen WBM-Teilnehmern in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005 und 2007**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005 und 2007, IAW-Berechnungen.

**Abbildung 14: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005 und 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005 und 2007, IAW-Berechnungen.



Betrachtet man die geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten (Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten), so wird die überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Frauen noch mal deutlich (vgl. Abbildung 14). Als Bezugsgröße wurde die Zahl der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben<sup>10</sup> verwendet.<sup>11</sup> In allen vier Jahren war hierbei der Anteil der Frauen landesweit etwas höher als der der Männer. Es lässt sich außerdem erkennen, dass die Teilnahmebereitschaft im Jahr 2003 am höchsten war. Ein Drittel aller berufstätigen Frauen in Weiterbildungsbetrieben und noch fast drei von 10 Männern haben sich in diesem Jahr weitergebildet. 2007 waren dies nur noch 30% bzw. 28%.

**Tabelle 8: Teilnahmequoten der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2007, in %**

	gesamt	Frauen	Männer
	in %		
Baden-Württemberg	29	30	28
1-19 Beschäftigte	43	44	43
20-99 Beschäftigte	29	28	29
100-249 Beschäftigte	24	25	24
250-499 Beschäftigte*	24	21	26
500 u. mehr Beschäftigte*	20	26	16
Verarbeitendes Gewerbe	22	19	22
Schlüsselbranchen	23	20	24
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	20	19	20
Baugewerbe*	33	17	36
Handel, Reparatur	29	26	33
Dienstleistungen	33	36	30
Unternehmensnahe DL*	34	29	38
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen*	42	44	34
Sonstige DL	27	33	22
Öffentlicher Dienst u. a.*	26	28	23
Handwerk	28	24	30

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Zwischen den Größenklassen und Branchen gibt es mitunter große Unterschiede (vgl. Tabelle 8). Verhältnismäßig häufig haben sich Männer, die im unternehmensnahen Dienstleistungssektor oder im Baugewerbe beschäftigt waren, weitergebildet. Bei den Frauen im Vergleich zu Männern gab es vor allem im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst viele Teilnehmerinnen. Die geringste Teilnahmequote war für Frauen im Baugewerbe

<sup>10</sup> Zu den Weiterbildungsbetrieben im Sinne des IAB-Betriebspanels gehören Betriebe, die im 1. Halbjahr des Befragungsjahres Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Kostenübernahmen und/oder Freistellung von der Arbeit gefördert haben.

<sup>11</sup> Verwendet man als Bezugsgröße die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg, fallen die Werte erwartungsgemäß niedriger aus. Die grundlegenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen wie auch innerhalb der Branchen bleiben soweit erhalten. Die Differenzen jedoch schrumpfen, wie eine vergleichende Analyse ergeben hat.

und für Männer im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe zu verzeichnen. Die höchste Quote unabhängig vom Geschlecht gab es im Gesundheits-, Veterinär und Sozialbereich. Hier nahmen 4 von 10 Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt die Teilnahmequote an Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell ab, und dies unabhängig vom Geschlecht. Die sehr hohe Quote in der kleinsten Größenklasse (43%) dürfte zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass bei diesen Betrieben bereits ein einziger Teilnehmer ausreicht, um eine Teilnahmequote von mindestens 25% zu erreichen. Demzufolge darf dieser Wert nicht überinterpretiert werden.

#### **4 Frauen in besonderen Beschäftigungsverhältnissen**

Atypische bzw. besondere Beschäftigungsverhältnisse haben in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen.<sup>12</sup> Dabei vollzieht sich unabhängig von der generellen Situation auf den Arbeitsmärkten und ungeachtet dessen, ob die Gesamtbeschäftigung wächst oder schrumpft, ein grundlegender Wandel der Beschäftigungsstruktur. Unter den Begriff der besonderen Beschäftigungsverhältnisse fallen all jene, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis zuzurechnen sind. Für dessen weite Abgrenzung sind nach herrschender Meinung folgende vier Merkmale ausschlaggebend (vgl. Ehrhardt 2007, S. 14):

- eine abhängige Vollzeittätigkeit,
- ein unbefristeter Arbeitsvertrag,
- ein Existenz sicherndes Erwerbseinkommen und
- eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Trifft eines dieser Merkmale nicht zu, wird von einem atypischen Beschäftigungsverhältnis gesprochen. Eine enge Definition dagegen würde nach Schäfer (2000) an den Merkmalen der atypischen Beschäftigung ansetzen. Dazu zählt er sämtliche geringfügig Nebenerwerbstätigen, alle befristeten Arbeitsverhältnisse, die unfreiwillige Teilzeitarbeit, zu denen 45% aller Teilzeitarbeitsplätze gerechnet werden, und die Scheinselbstständigen, die mit 20% aller Selbstständigen quantifiziert werden. Da das IAB-Betriebspanel lediglich bei Teilzeitarbeitskräften und befristet Angestellten nach Geschlecht differenziert, muss sich der vorliegende Bericht im weiteren Verlauf auf diese beiden atypischen Beschäftigungsformen konzentrieren. Zu den übrigen besonderen Beschäftigungsverhältnissen sind keine gesonderten Aussagen zu Frauen möglich.

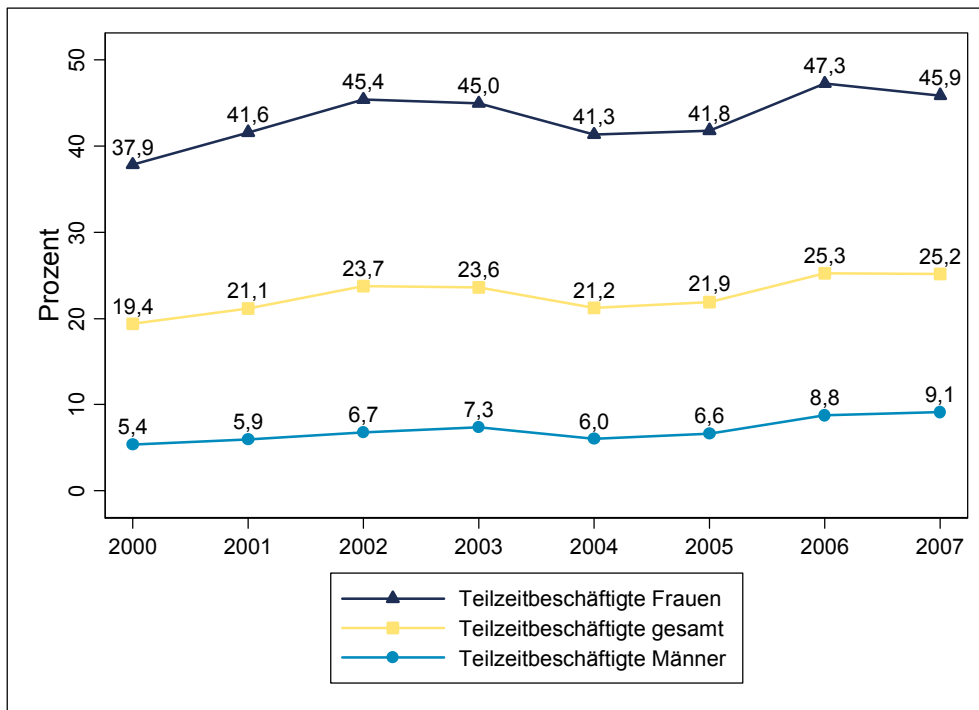
##### **4.2 Frauen in Teilzeit**

Insbesondere bei Frauen stellen atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung eine häufig in Anspruch genommene Alternative zu einer regulären Beschäftigung dar, weil Frauen weit häufiger als Männer vor der Herausforderung stehen, Kindererziehung und/oder Haushalt mit einer beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren.

---

<sup>12</sup> Für eine allgemeine Einschätzung vgl. z. B. auch Schäfer 2000 oder Keller/Seifert 2006.

**Abbildung 15: Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Baden-Württemberg am 30. Juni, 2000 bis 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

Dies zeigt sich in Abbildung 15. Während zum 30. Juni 2007 fast die Hälfte aller berufstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt war, trifft dies nur auf jeden zehnten Mann zu. Im Schnitt hat ein Viertel aller Beschäftigten in Baden-Württemberg eine Teilzeitstelle. Im zeitlichen Verlauf zeigt sich die schon angesprochene Tendenz zu einer Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse. So war im Jahr 2000 noch weniger als ein Fünftel aller Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Der ohnehin relativ hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen nahm innerhalb der vergangenen sieben Jahre um 8 Prozentpunkte zu.

Wirtschaftszweige, in denen der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit einer Teilzeitstelle weit unterdurchschnittlich ausfällt, sind etwa die industriellen Schlüsselbranchen mit lediglich einem Viertel (vgl. Tabelle 9). Auch das gesamte Verarbeitende Gewerbe (33%), das sonstige Verarbeitende Gewerbe (37%) sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen (39%) liegen unter dem baden-württembergischen Durchschnitt. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Handel und im Öffentlichen Dienst ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen überdurchschnittlich hoch und macht mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten aus.

Die Verbreitung der Teilzeitarbeit unter den weiblichen Erwerbstätigen wird noch deutlicher, wenn man betrachtet, wie sich die Teilzeitbeschäftigung zusammensetzt. So waren am 30. Juni 2007 8 von 10 Teilzeitstellen mit Frauen besetzt. Nach Branchen aufgeschlüsselt, findet sich der größte Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (89%). Dies ist

jedoch wenig bemerkenswert, wenn man bedenkt, dass Frauen in diesem Sektor mit 77% ebenso den Großteil aller Beschäftigten ausmachen (vgl. Abbildung 2). Das gleiche trifft auf den Öffentlichen Dienst zu. Hier sind 6 von 10 Beschäftigten und fast 9 von 10 Teilzeitbeschäftigten weiblich. Ein verhältnismäßig „geringer“ Anteil ist dagegen im Baugewerbe sowie bei den unternehmensnahen und den sonstigen Dienstleistungen zu verzeichnen.

**Tabelle 9: Frauen in Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg, Anteile an allen erwerbstätigen Frauen sowie allen Teilzeitbeschäftigten zum 30. Juni 2007, in %**

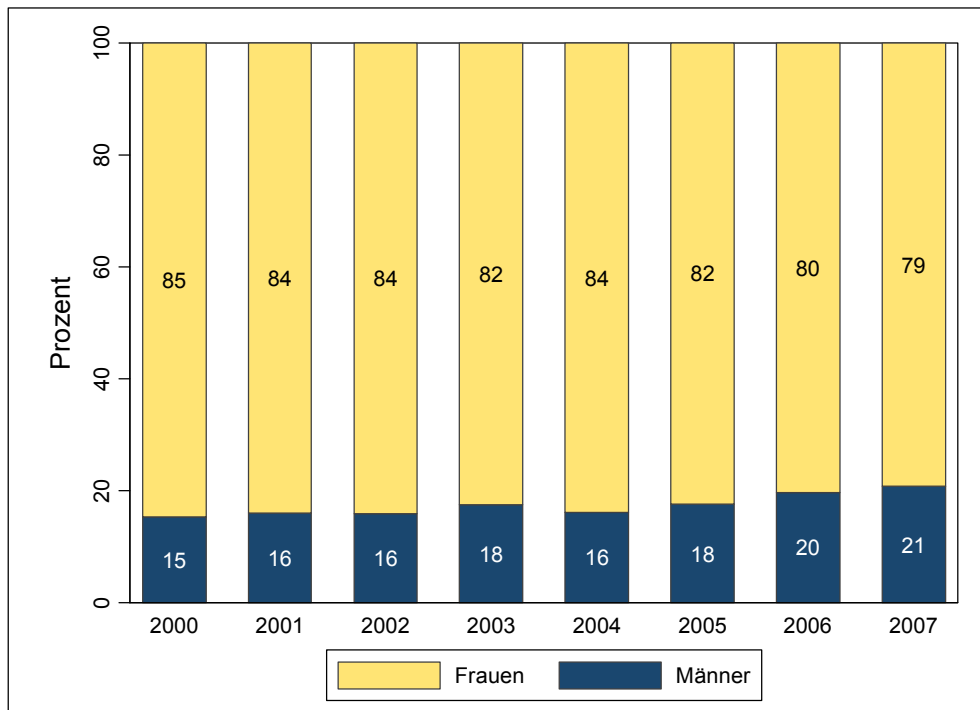
	Anteil teilzeitbeschäftigte an allen erwerbstätigen Frauen	Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten	Anteil an allen teilzeitbeschäftigten Frauen
	in %		
Baden-Württemberg	46	79	100
1-4 Beschäftigte	53	78	8
5-19 Beschäftigte	55	81	32
20-99 Beschäftigte	39	83	21
100-249 Beschäftigte	48	71	15
250-499 Beschäftigte	41	73	10
500 u. mehr Beschäftigte	39	83	15
Verarbeitendes Gewerbe	33	82	14
Schlüsselbranchen	26	74	5
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	37	86	10
Baugewerbe*	54	67	2
Handel, Reparatur	53	87	21
Dienstleistungen	47	76	50
Unternehmensnahe DL	39	68	9
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	54	89	21
Sonstige DL	44	68	20
Öffentlicher Dienst u. a.	52	86	11
Handwerk	45	69	10

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Wenn man nun noch beleuchtet, wie sich die teilzeitbeschäftigten Frauen auf einzelne Branchen verteilen, dann liegt der Schluss nahe, dass Teilzeitarbeit primär eine Angelegenheit der Dienstleistungen und des Handels ist (vgl. Tabelle 9, Spalte 3). Fast drei Viertel aller Frauen, die eine Teilzeitstelle besitzen, finden sich in diesen beiden Branchen. In Industrie und Handwerk wird hingegen deutlich weniger in Teilzeit gearbeitet. Nach Größenklassen differenziert, sind die meisten teilzeitbeschäftigten Frauen, nämlich ein gutes Drittel, in Betrieben anzutreffen, die zwischen 5 und 19 Beschäftigte haben.

**Abbildung 16: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht in Baden-Württemberg am 30. Juni, 2000 bis 2007, Anteile der Beschäftigten in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

Die Betrachtung der zeitlichen Entwicklung der Verteilung der Teilzeitstellen zwischen Männern und Frauen lässt eine eindeutige Tendenz erkennen (vgl. Abbildung 16). Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten hat sich von 85% in 2000 auf 79% in 2007 fast kontinuierlich (Ausnahme: 2003 auf 2004) verringert. Andererseits, wie schon aus der Abbildung 15 deutlich wurde, besetzen tendenziell immer mehr erwerbstätige Frauen eine Teilzeitstelle, so dass der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an allen erwerbstätigen Frauen – trotz der Rückgänge in einigen Jahren – mittelfristig steigt. Diese Entwicklung legt den Schluss nahe, dass Teilzeitarbeit nichts an ihrer Bedeutung für Frauen eingebüsst hat, dass aber auch Männer in zunehmendem Maße Teilzeitstellen anstelle eines regulären Arbeitsplatzes besetzen und zwar stärker als die Frauen, wodurch sich die geschlechtsspezifische Struktur der Teilzeitbeschäftigung verändert. Am aktuellen Rand machten Männer bereits über einen Fünftel aller Teilzeitbeschäftigten in Baden-Württemberg aus (vgl. Abbildung 16). Seit der Jahrtausendwende nahm ihr Anteil um immerhin 6 Prozentpunkte zu.

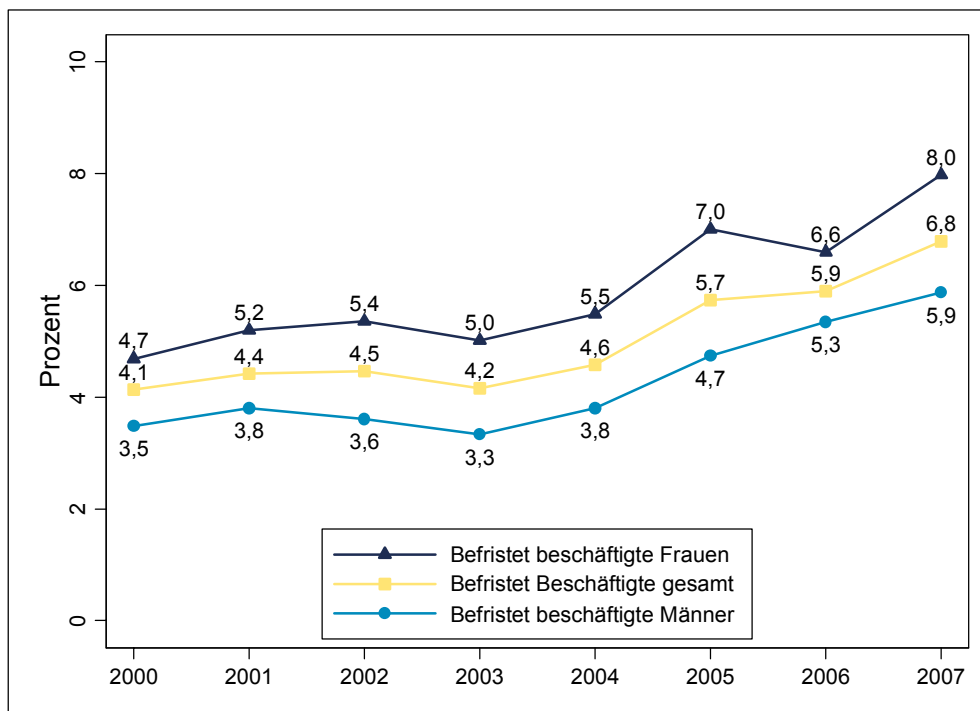
### 4.3 Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen

#### 4.3.1 Befristete Beschäftigung

Eine zunehmende Zahl von Arbeitsverträgen wird in Deutschland nur noch befristet abgeschlossen. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind vor allem junge Menschen, insbesondere beim Einstieg ins Berufsleben. Mit steigender Berufserfahrung werden Arbeitsverträge zwar immer seltener befristet, doch ab etwa 60 Jahren nimmt die Befristung wieder zu (vgl. Statistisches Bundesamt 2004, S. 42).

In Abbildung 17 ist die Entwicklung befristet beschäftigter Arbeitnehmer in Baden-Württemberg dargestellt. Hier hat der Anteil befristet Beschäftigter von 4,1% im Jahr 2000 auf zuletzt 6,8% um mehr als die Hälfte zugenommen. Der Großteil dieses Anstiegs ist ab dem Jahr 2004 zu verzeichnen, davor bewegte sich die Veränderung in einem relativ engen Rahmen und ging vorübergehend sogar zurück. Der Anteil befristet beschäftigter Frauen lag im Betrachtungszeitraum stets um gut 1 bis 2 Prozentpunkte über dem der Männer. Seit dem Tiefststand Mitte 2003 nahm der Anteil befristet beschäftigter Frauen ungeachtet eines kurzen Rückgangs in 2006 um insgesamt 3 Prozentpunkte zu; Mitte 2007 betrug er 8%. Bei den Männern nahm der Befristungsanteil kontinuierlich von 3,3% in 2003 auf 5,9% am aktuellen Rand zu.

**Abbildung 17: Anteil der befristet beschäftigten Frauen und Männer in Baden-Württemberg am 30. Juni, 2000 bis 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.

Nach Branchen differenziert muss der größte Anteil der weiblichen Beschäftigten in Betrieben des unternehmensnahen Dienstleistungsbereichs mit (zunächst) befristeten Arbeitsverträgen auskommen (vgl. Tabelle 10). Rund jede achte hier beschäftigte Frau verfügt über einen solchen.<sup>13</sup> Ebenfalls überdurchschnittlich häufig befristet sind Arbeitsverträge für Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst (jeweils 10%). Im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel wird seltener mit befristeten Verträgen gearbeitet, ebenso im Handwerk. Nach der Anzahl der Beschäftigten disaggregiert, ist eine steigende Tendenz mit zunehmender Betriebsgröße erkennbar. Jedoch wurden 2007, wie auch schon im Jahr davor, in der obersten Größenklasse anteilmäßig weniger Arbeitsverträge befristet als in den beiden darunter liegenden Klassen. Mit 13% mussten sich in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten am meisten Frauen mit einem befristeten Vertrag begnügen.

**Tabelle 10: Frauen mit befristeten Verträgen in Baden-Württemberg, Anteile an allen erwerbstätigen Frauen sowie an allen befristet Beschäftigten zum 30. Juni 2007, in %**

	Anteil an allen erwerbstätigen Frauen	Anteil an allen befristet Beschäftigten	Anteil an allen befristet beschäftigten Frauen
	in %		
Baden-Württemberg	8	51	100
1-19 Beschäftigte	4	56	17
20-99 Beschäftigte	8	60	25
100-249 Beschäftigte	11	56	21
250-499 Beschäftigte	13	41	18
500 u. mehr Beschäftigte	9	44	19
Verarbeitendes Gewerbe	5	35	12
Schlüsselbranchen	6	27	6
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	4	46	6
Baugewerbe*	1	7	0
Handel, Reparatur*	7	65	14
Dienstleistungen	9	52	59
Unternehmensnahe DL*	13	54	18
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	10	81	22
Sonstige DL	7	36	19
Öffentlicher Dienst u. a.	10	70	13
Handwerk	4	29	5

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Die überdurchschnittlich häufige Befristung von Arbeitsverträgen von Frauen zeigt sich auch daran, dass 51% aller befristet Beschäftigten am 30. Juni 2007 weiblich waren, obwohl Frauen nur 43% der Gesamtbeschäftigung stellten. Dieser Wert lag bei Betrieben mit weniger als 250

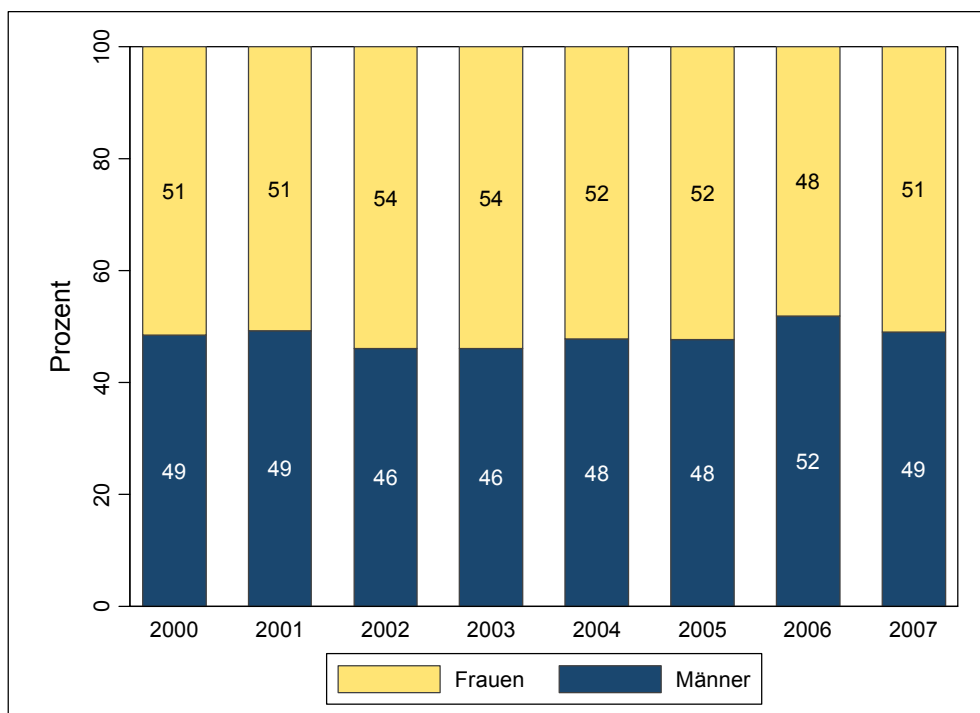
<sup>13</sup> Aufgrund geringer Fallzahlen ist dieser Wert jedoch mit größerer statistischer Fehlertoleranz behaftet und daher mit Vorsicht zu interpretieren.

Beschäftigten sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, im Öffentlichen Dienst und Organisationen ohne Erwerbszweck und im Handel deutlich darüber.

Der überwiegende Teil befristet beschäftigter Frauen findet sich – wie schon bei Teilzeitarbeit – im Dienstleistungssektor. An zweiter Stelle folgt der Handel, wo noch jede siebte Frau mit einem befristeten Arbeitsvertrag anzutreffen ist. Dies ist nur wenig mehr als im Öffentlichen Sektor und im Verarbeitenden Gewerbe.

Die zeitliche Entwicklung der Anteile von Männern und Frauen mit befristetem Arbeitsvertrag folgt keinem so klaren Muster wie die der Teilzeitbeschäftigten. Nahm der Anteil der Frauen bis 2002/2003 zunächst noch zu, ging er anschließend wieder zurück. Im Jahr 2006 gab es sogar erstmals mehr Männer mit befristetem Vertrag als Frauen. 2007 hat sich das Verhältnis wieder umgekehrt und liegt nun erneut auf dem Niveau des Jahres 2000 (vgl. Abbildung 18). Was jedoch festgestellt werden kann, ist die Tatsache, dass der Anteil der befristet beschäftigten Frauen stets höher war als ihr entsprechender Anteil an der Gesamtbeschäftigung.

**Abbildung 18: Entwicklung der befristet Beschäftigten nach Geschlecht in Baden-Württemberg am 30. Juni, 2000 bis 2007, Anteile der Beschäftigten in %**



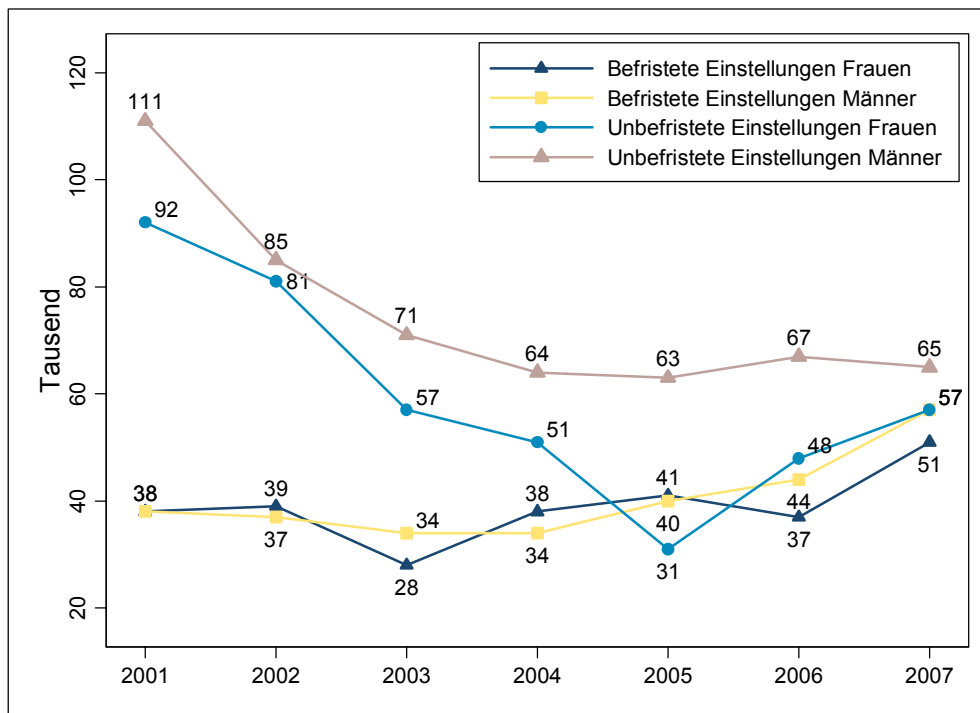
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen.



### 4.3.2 Befristete Neueinstellungen

Wie oben gesehen, hat sich der Bestand an Beschäftigten, die lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag besitzen, in den letzten Jahren erhöht. Demzufolge ist auch die Zahl der neu eingestellten Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen gestiegen (vgl. Abbildung 19).

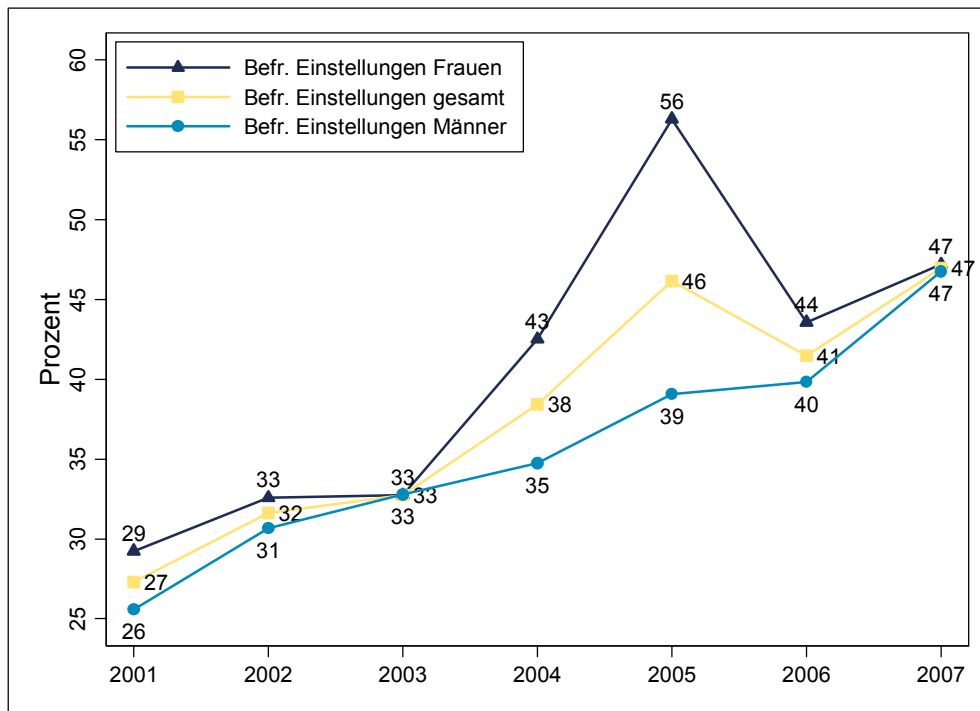
**Abbildung 19: Anzahl der befristeten und unbefristeten Einstellungen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2001 bis 2007, in Tausend**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001 bis 2007, IAW-Berechnungen.  
Basis: Betriebe mit vollständigen Angaben zu Einstellungen im jeweiligen Querschnitt.

Bei den Männern fiel der Anstieg seit 2001 mit 50% stärker aus als bei den Frauen (34%). Dagegen ging die Anzahl unbefristeter Neueinstellungen bei beiden Geschlechtern erheblich zurück. Bis 2005 verzeichneten die unbefristeten Einstellungen von Frauen einen besonders starken Rückgang: Im 1. Halbjahr 2005 betrug die Zahl der neu eingestellten weiblichen Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag nur noch ein Drittel der entsprechenden Einstellungszahl für das 1. Halbjahr 2001. Im Zuge des nachfolgenden konjunkturellen Aufschwungs haben sich jedoch die unbefristeten Einstellungen von Frauen fast verdoppelt und betragen im 1. Halbjahr 2007 57 Tausend. Bei den Männern hingegen war die Abschwächung der betrieblichen Einstellungsaktivitäten ohne Befristung in den Jahren schwacher Konjunktur zwar weniger ausgeprägt (ein Rückgang von „nur“ 42% zwischen 2001 und 2005 auf 63 Tausend), doch machte sich die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage in den letzten zwei Jahren kaum bei den unbefristeten, sondern eher bei den befristeten Einstellungen bemerkbar.

**Abbildung 20: Anteil der Neueinstellungen mit befristetem Arbeitsvertrag in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr, 2001 bis 2007, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001 bis 2007, IAW-Berechnungen.

Bei den Männern fiel der Anstieg seit 2001 mit 50% stärker aus als bei den Frauen (34%). Dagegen ging die Anzahl unbefristeter Neueinstellungen bei beiden Geschlechtern erheblich zurück. Bis 2005 verzeichneten die unbefristeten Einstellungen von Frauen einen besonders starken Rückgang: Im 1. Halbjahr 2005 betrug die Zahl der neu eingestellten weiblichen Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag nur noch ein Drittel der entsprechenden Einstellungszahl für das 1. Halbjahr 2001. Im Zuge des nachfolgenden konjunkturellen Aufschwungs haben sich jedoch die unbefristeten Einstellungen von Frauen fast verdoppelt und betragen im 1. Halbjahr 2007 57 Tausend. Bei den Männern hingegen war die Abschwächung der betrieblichen Einstellungsaktivitäten ohne Befristung in den Jahren schwacher Konjunktur zwar weniger ausgeprägt (ein Rückgang von „nur“ 42% zwischen 2001 und 2005 auf 63 Tausend), doch machte sich die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage in den letzten zwei Jahren kaum bei den unbefristeten, sondern eher bei den befristeten Einstellungen bemerkbar.

Abbildung 20 zeigt, dass sich der Anteil der befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in den vergangenen sechs Jahren fast verdoppelt hat. Wurden im 1. Halbjahr 2001 noch weniger als 30% aller neuen Arbeitsverträge befristet abgeschlossen, ist es am aktuellen Rand fast die Hälfte. Während der Anteil der Frauen im Zeitverlauf relativ stark schwankte – was primär auf die oben aufgezeigte stärkere Konjunkturreaktivität der weiblichen Neueinstellungen zurückzuführen ist –, verzeichnete der Befristungsanteil der Männer im gesamten Beobachtungszeitraum einen dauerhaften Anstieg. Im 1. Halbjahr 2007 betrug der Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen sowohl bei Frauen als auch bei Männern 47%.

Innerhalb einzelner Branchen zeigen sich einige Unterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Tabelle 11). Während Frauen überdurchschnittlich häufig im Öffentlichen Dienst u.a. und in der unternehmensnahen Dienstleistungsbranche befristet angestellt werden (68% bzw. 65% aller Arbeitsverträge der Frauen sind hier befristet), ist dies bei Männern bei den sonstigen Dienstleistungen der Fall (59%). Gemeinsam ist beiden die hohe Befristungsquote im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Ebenfalls nur geringe Unterschiede gibt es bei der verhältnismäßig seltenen Befristung von neuen Arbeitsverträgen in Handel und Reparatur. Hier wird geschlechtsunabhängig nicht einmal jeder dritte Vertrag befristet. Dabei müssen jedoch die geringen Fallzahlen beachtet werden, die die statistische Aussagefähigkeit dieser Werte einschränken.

**Tabelle 11: Anteil der Neueinstellungen mit befristetem Arbeitsvertrag in Baden-Württemberg, Männer, Frauen und gesamt, 1. HJ 2007, in %**

	Männer	Frauen	gesamt
	in %		
Baden-Württemberg	47	47	47
1-19 Beschäftigte	35	27	30
20-99 Beschäftigte	31	40	36
100-249 Beschäftigte	54	73	61
250-499 Beschäftigte	64	72	67
500 u. mehr Beschäftigte	60	65	62
Verarbeitendes Gewerbe	46	47	46
Schlüsselbranchen	43	49	45
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	51	46	49
Baugewerbe*	23	48	24
Handel, Reparatur*	31	29	30
Dienstleistungen	52	52	52
Unternehmensnahe DL*	46	65	54
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen*	58	64	63
Sonstige DL	59	33	46
Öffentlicher Dienst u. a.*	48	68	60
Handwerk	35	44	38

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

### 4.3.3 Übernahmen aus befristeten Verträgen

Von Interesse ist nun die Frage, ob die Beschäftigten nach Ablauf des befristeten Vertrages übernommen werden, oder aber den Betrieb verlassen müssen. Da für Frauen lediglich Angaben zur Zahl der Übernahmen verfügbar sind, nicht aber gesonderte Werte zum Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen, muss sich die Betrachtung zunächst auf die absoluten Übernahmezahlen beschränken.

Laut Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel befanden sich zum 30. Juni 2007 etwa 163.000 Frauen in Baden-Württemberg in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis (vgl. Tabelle 12). Nach Angaben der Betriebe im Südwesten wurden im ersten Halbjahr 2007 15.000 Frauen aus befristeten Verträgen übernommen. Dies waren gut 1.000 mehr als im Jahr davor und 3.000 mehr als vor zwei Jahren. Unter allen Übernahmen im ersten Halbjahr 2007 waren 49% Frauen. Somit erreichten die Übernahmen nicht ganz den Befristungsanteil von Frauen: Wie schon gezeigt wurde, waren zum 30.06.2007 51% aller befristet Beschäftigten weiblich (vgl. Tabelle 10). Auch 2005 lag der Übernahmeanteil von Frauen unter ihrem Befristungsanteil, nur 2006 lag er darüber.

Die meisten Frauen, knapp 7.000 Personen, wurden im ersten Halbjahr 2007 im Dienstleistungsbereich nach Auslaufen eines befristeten Vertrags übernommen, im Verarbeitenden Gewerbe waren es rund 3.000. Nach Anzahl der Beschäftigten wurden die meisten Frauen in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten übernommen, wo auch der Großteil von ihnen beschäftigt ist. Tendenziell scheint die Zahl der Übernahmen mit steigender Betriebsgröße abzunehmen. Aufgrund geringer Fallzahlen kann jedoch keine feinere, statistisch belastbare Differenzierung nach Betriebsgröße vorgenommen werden.

**Tabelle 12: Befristet beschäftigte Frauen zum 30. Juni, sowie Übernahme von Frauen aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen im 1. HJ 2007, absolut und Anteile an allen Übernahmen in %**

	Befristete Verträge	Übernahmen	Anteil an allen Übernahmen
	in Tsd.	in Tsd.	in %
Baden-Württemberg	163	15	49
1-249 Beschäftigte	102	11	53
250 u. mehr Beschäftigte	61	4	39
Verarbeitendes Gewerbe	20	3	36
Dienstleistungen	95	7	53

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 bis 2007, IAW-Berechnungen. Abweichungen in Summen aufgrund von Rundungsfehlern sind möglich.

## 5 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Der vorliegende Bericht schildert die Situation von Frauen auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt, insbesondere in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeitarbeit oder befristeter Beschäftigung, sowie die allgemeine Beschäftigungs- und Einstellungssituation in Baden-Württemberg. Die Datengrundlage stellt das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg dar. Die repräsentative Befragung von rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben aller Branchen und Größenklassen (vgl. dazu auch Anhang 2) erlaubt seit dem Jahr 2000 auch auf Lan-

desebene jährlich repräsentative Strukturergebnisse auszuweisen. Die Besonderheit des Datensatzes besteht in seiner Eigenschaft als Panel, der somit auch Analysen der zeitlichen Entwicklung auf der Ebene einzelner Betriebe ermöglicht.

Die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg hat wie schon im Vorjahr zugenommen und betrug zum 30. Juni 2007 4,8 Millionen Personen. Dies entspricht beinahe dem Höchstwert aus dem Jahr 2002. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten im Südwesten summierte sich auf 2,1 Millionen, womit sie 43,2% der Beschäftigten ausmachten.

Bemerkenswert sind jedoch die Strukturverschiebungen innerhalb des Beschäftigtenbestands: Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit dem Jahrtausendwechsel um 1% zurückging, nahm die Zahl der sonstigen Beschäftigten (vor allem geringfügig Beschäftigte), um 24% zu. Infolgedessen ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 81,6% auf 79,7% zurückgegangen.

Im Einklang mit der steigenden Zahl an Beschäftigten hat auch die Zahl der offenen Stellen in Baden-Württemberg weiter zugenommen. 17% aller Betriebe meldeten zum 30. Juni 2007 unmittelbar zu besetzende Stellen, im Jahr zuvor waren es 13%. Doch während der Anteil an Akademikern nur minimal von 16% auf 17% zugenommen hat, stieg der Anteil offener Stellen für Arbeitskräfte ohne formale Qualifikation um 5 Prozentpunkte auf ein Fünftel an. In absoluten Zahlen bedeutet dies eine Verdoppelung der offenen Stellen für gering Qualifizierte auf 20.000. 42% dieser Stellen wurden der Bundesagentur für Arbeit angezeigt. Von den offenen Stellen für Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Lehre waren immerhin mehr als die Hälfte gemeldet. Insgesamt betrug der Einschaltungsgrad 47%.

Die weiblichen Beschäftigten, die in den vergangenen Jahren messbare Erfolge bezüglich der Arbeitsmarktpartizipation erzielt haben, arbeiten nicht gleichmäßig in allen Wirtschaftszweigen, sondern konzentrieren sich auch einige wenige. So sind im Gesundheits- und Sozialwesen 8 von 10 Beschäftigten weiblich. Im Öffentlichen Dienst, dem Dienstleistungssektor sowie im Handel ist es mehr als jeder zweite. Außerdem finden Frauen bevorzugt in kleineren Unternehmen Arbeit. In Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten ist knapp die Hälfte weiblich, in Großbetrieben mit mehr als 500 Angestellten nur noch jeder Dritte.

Die Unterscheidung nach Qualifikation der Beschäftigten bringt interessante Ergebnisse, sowohl im Hinblick auf die im Zuge des Strukturwandels abnehmenden Bedeutung der gering Qualifizierten für den Standort Baden-Württemberg, als auch über die Rolle der Frauen in diesem Zusammenhang. Frauen sind im besonderen Maße vom Abbau der Einfacharbeitsplätze betroffen.

Denn während der Anteil der Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung an der Gesamtbeschäftigung seit dem 30. Juni 2000 von einem Drittel auf ein Viertel gesunken ist, fiel der Rückgang bei niedrig qualifizierten Frauen ungleich stärker aus (von 43% auf 29%). Dagegen besetzen aber immer mehr Frauen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten, deren Tätigkeit eine Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung erfordert, hat sich dem entsprechenden Anteil bei den Männern weitgehend angeglichen und ihn am aktuellen Rand sogar geringfügig überschritten. Diese Entwicklung lässt sich jedoch nicht im gleichen Ausmaß bei den hoch Qualifizierten feststellen. Nach wie vor sind Frauen in anspruchsvollen Tätigkeiten unterrepräsentiert. Der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte, deren Tätigkeit einen Hochschulabschluss erfordert, nahm zwar seit 2003 um 3 Prozentpunkte zu – wie auch bei den männlichen Beschäftigten –, liegt aber mit 9% noch deutlich unter dem der Männer (17%). Lediglich 30% der hoch qualifizierten Arbeitskräfte im Land sind Frauen.

Eine etwas stärkere Qualifizierungstendenz bei Frauen ist bezüglich der beruflichen Weiterbildung erkennbar – zumindest dann, wenn man die Teilnahmequoten betrachtet. Zwar stellen Frauen nur 46% aller Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen, bei Berücksichtigung ihres Beschäftigtenanteils von 43% wird jedoch klar, dass sich weibliche Beschäftigte häufiger als ihre männlichen Kollegen weiterbilden. Dies wird auch durch die geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten bestätigt, da in Weiterbildungsbetrieben 30% aller Frauen, jedoch nur 28% aller Männer im ersten Halbjahr 2007 an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen.

In letzter Zeit entstehen in den Betrieben in zunehmendem Maße so genannte atypische oder besondere Beschäftigungsverhältnisse, die nicht alle Merkmale einer regulären unbefristeten Vollzeitbeschäftigung erfüllen. So besaß am 30. Juni 2007 ein Viertel der baden-württembergischen Arbeitskräfte eine Teilzeitstelle während jeder Achte geringfügig beschäftigt war und rund 7% befristet angestellt waren.

Nach wie vor machen Frauen den überwiegenden Teil der Teilzeitbeschäftigten aus, da sie i.d.R. in wesentlich stärkerem Maße als Männer zusätzlich Kinderbetreuungs- und Haushaltsaufgaben wahrnehmen. Einer Teilzeitquote von 46% bei den Frauen steht eine Quote von 9% bei den Männern gegenüber. Die Hälfte der Frauen auf Teilzeitstellen findet sich im Dienstleistungssektor, ein zusätzliches Fünftel im Handels- und Reparaturbereich.

Die Teilzeitbeschäftigung hat im zeitlichen Verlauf merklich zugenommen. Waren im Jahr 2000 noch ein Fünftel aller Beschäftigten und 38% aller Frauen teilzeitbeschäftigt, so waren dies im Jahr 2007 bereits ein Viertel der Beschäftigten und 46% der Frauen. Allerdings sind die steigenden Anteile der erwerbstätigen Frauen mit einer Teilzeitstelle in den letzten Jahren fast kontinu-

ierlich von den sinkenden Frauenanteilen an allen Teilzeitbeschäftigten begleitet worden. Diese Entwicklung legt den Schluss nahe, dass auch Männer in zunehmendem Maße Teilzeitstellen anstelle eines regulären Arbeitsplatzes besetzen. Am aktuellen Rand machten Männer bereits über ein Fünftel aller Teilzeitbeschäftigten in Baden-Württemberg aus. Seit der Jahrtausendwende nahm ihr Anteil um immerhin 6 Prozentpunkte zu.

Ein weiteres arbeitsmarktpolitisches Phänomen ist die zunehmende Befristung von Arbeitsverträgen. Hiervon sind Frauen etwas stärker betroffen als Männer. Die Befristungsquote der Frauen ist mit 8% um 2 Prozentpunkte höher als die der Männer. Und diese Differenz hat in den vergangenen Jahren noch zugenommen. Im Jahr 2000 betrug sie lediglich 1,2 Prozentpunkte. Auch die befristet angestellten Frauen sind zum großen Teil im Dienstleistungssektor und im Handel zu finden. In diesen beiden Branchen sind drei Viertel aller Frauen mit befristetem Arbeitsvertrag beschäftigt. Entsprechend der Zunahme befristeter Beschäftigung hat auch ein wachsender Teil der neu eingestellten Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag bekommen. Seit dem Jahr 2000 hat sich deren Anteil bis 2007 nahezu verdoppelt. Fast die Hälfte aller im ersten Halbjahr 2007 eingestellten Arbeitnehmer erhielt lediglich einen befristeten Vertrag.

## Literaturverzeichnis

- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: *Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86, 2*, S. 177-188.
- Bellmann L. / Kohaut, S. / Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250*, S. 13-20.
- Bellmann, L./ Kölling, A./ Lahner, M. (2002): Determinanten der Arbeitsnachfrage. In: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB- Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 205, S.265-275.
- Berberich, U. / Strotmann, H. / Weber, D. (2006): Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 2005, IAW-Kurzbericht Nr. 2/2006.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Gender-Datenreport – 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München.
- Ehrhardt, C. (2007): Familien und atypische Beschäftigungsverhältnisse in Baden-Württemberg, in: *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11/2007*, S. 14-19.
- Hin, M. / Schmidt, S. (2007): Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg, in: *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 9/2007*, S. 43-46.
- Keller, B. / Seifert, H. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: *WSI Mitteilungen 5/2006*, S. 235-240.
- Schäfer, H. (2000): Atypische Beschäftigung, Entwicklungstrends und Bedeutung für den Arbeitsmarkt, in: *IW-Trends 4/2000*, S. 41-54.
- Statistisches Bundesamt (2004): Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2003, Wiesbaden.
- Strotmann, H. / Bohachova, O. (2005): Betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht Nr. 2/2007.
- Strotmann, H. / Weber, D. (2005): Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben, IAW-Kurzbericht Nr. 6/2005.
- TNS Infratest Sozialforschung (2008): IAB-Betriebspanel (Welle 15), Arbeitgeberbefragung 2007, Beschäftigungstrends Baden-Württemberg (Tabellenband).



## Anhang 1: Tabellen

**Tabelle 13: Frauen in Baden-Württemberg in Weiterbildungsmaßnahmen, absolut sowie Anteile an allen WBM-Teilnehmern in %, 1. HJ 2007**

	Weibliche WBM-Teilnehmer, in Tsd.	Anteil an allen WBM-Teilnehmern, in %
Baden-Württemberg	348	46
1-19 Beschäftigte	130	54
20-99 Beschäftigte	96	42
100-249 Beschäftigte	53	43
250-499 Beschäftigte*	33	37
500 u. mehr Beschäftigte*	36	48
Verarbeitendes Gewerbe	36	24
Schlüsselbranchen	17	18
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	19	34
Baugewerbe*	3	7
Handel, Reparatur	57	48
Dienstleistungen	214	57
Unternehmensnahe DL*	42	32
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen*	102	80
Sonstige DL	69	57
Öffentlicher Dienst u. a.*	34	63
Handwerk	25	21

\* Eingeschränkte statistische Belastbarkeit

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

**Tabelle 14: Einstellungs- und Abgangsdynamik in Baden-Württemberg, Frauen, 1. HJ 2007**

	Einstellungen		Abgänge		Einstellungsrate in % der Beschäftigten am 1.1.2007	Abgangsrate	Beschäftigungsänderung 1. HJ 2007 in %
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %			
Baden-Württemberg	108	47	89	46	5,4	4,5	+ 1,0
1-4 Beschäftigte	4	56	10	52	3,1	7,2	- 4,1
5-19 Beschäftigte	33	58	25	59	6,3	4,8	+ 1,5
20-99 Beschäftigte	30	51	21	46	6,2	4,3	+ 1,9
100-249 Beschäftigte	17	36	15	39	6,0	4,8	+ 1,2
250-499 Beschäftigte	13	42	9	38	5,9	4,2	+ 1,7
500 u. mehr Beschäftigte	11	37	9	37	3,1	2,8	+ 0,3
Verarbeitendes Gewerbe	15	32	12	35	3,7	3,0	+ 0,7
Schlüsselbranchen	7	24	4	21	4,1	2,4	+ 1,8
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	8	43	8	48	3,4	3,4	+/- 0,0
Baugewerbe	0	2	1	10	0,5	4,0	- 3,5
Handel und Reparatur	24	61	21	60	6,7	5,8	+ 0,9
Dienstleistungen	62	51	49	49	6,3	5,0	+ 1,4
Unternehmensnahe DL	20	39	17	41	9,3	7,5	+ 1,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	19	83	17	85	5,6	5,1	+ 0,5
Sonstige DL	23	49	14	39	5,4	3,6	+ 1,8
Öffentlicher Dienst u. a.	5	57	5	50	2,8	2,3	+ 0,4
Handwerk	9	33	9	29	4,1	4,1	+/- 0,0

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

## Anhang 2: 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 im Jahr 2007 ca. 15.600 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z. B. auch Bellmann et al. 2002 oder Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rd. 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

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 Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst. 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 rd. 70%<sup>14</sup> deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

---

<sup>14</sup> Angabe für die Welle 2007.