

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

14/2013

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

Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern

Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012

Sebastian Bechmann

Vera Dahms

Nikolai Tschersich

Marek Frei

Ute Leber

Barbara Schwengler

ISSN 2195-2655

Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern

Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012

Sebastian Bechmann (TNS Infratest Sozialforschung)

Vera Dahms (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen - SÖSTRA)

Nikolai Tschersich (TNS Infratest Sozialforschung)

Marek Frei (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen - SÖSTRA)

Ute Leber (IAB)

Barbara Schwengler (IAB)

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

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	8
Abstract	9
1 Einleitung.....	11
2 Erwerbstätigkeit in Deutschland nimmt weiter zu	14
3 Frauen in Führungspositionen.....	25
4 Art der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern.....	32
4.1 Teilzeitbeschäftigung.....	33
4.2 Geringfügige Beschäftigung und Midi-Jobs.....	36
4.3 Befristete Beschäftigung	38
4.4 Leiharbeit.....	41
5 Betriebliche Ausbildung	44
6 Betriebliche Weiterbildung.....	53
7 Betriebliche Rahmenbedingungen zur Qualität der Beschäftigung	57
7.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	58
7.2 Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes.....	64
7.3 Arbeitszeiten.....	69
8 Zusammenfassung der Ergebnisse	77
Literatur	79
Anhang: Klassifikationen	81
Tabellenanhang.....	82

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Beschäftigungsentwicklung in Deutschland 1995 bis 2012, in Mio... 14
Abbildung 2	Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Deutschland (bezogen auf Personen), seit 1991, in Prozent..... 16
Abbildung 3	Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Deutschland (bezogen auf Vollzeitäquivalente), seit 2000, in Prozent 17
Abbildung 4	Anteil der Frauen an allen Beschäftigten nach Branchen 2012, in Prozent 18
Abbildung 5	Frauenanteil in den verschiedenen Tätigkeitsgruppen 2012, in Prozent 20
Abbildung 6	Betriebs- und Beschäftigtenanteile nach Betriebstyp 2012, in Prozent 21
Abbildung 7	Frauenanteil bei Neueinstellungen und Frauenanteil im Bestand nach Betriebstypen 2012, in Prozent 22
Abbildung 8	Beschäftigungswachstum nach Betriebstyp und Geschlecht von 2004 bis 2012, in Prozent 23
Abbildung 9	Verteilung der Betriebsgruppen auf Branchen 2012, in Prozent..... 24
Abbildung 10	Frauenanteile auf der ersten und zweiten Führungsebene sowie Frauenanteile an allen Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent 27
Abbildung 11	Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene 2004, 2008 und 2012, in Prozent 28
Abbildung 12	Frauenanteil auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen 2004, 2008 und 2012, in Prozent 29
Abbildung 13	Frauenanteil der ersten und zweiten Führungsebene sowie an Beschäftigten insgesamt nach Betriebstyp 2012, in Prozent 30
Abbildung 14	Geschlechterspezifische Betriebsführung nach Betriebstyp 2012, in Prozent 31
Abbildung 15	Geschlechterspezifische Betriebsführung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent 32
Abbildung 16	Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten nach Betriebstyp 2012, in Prozent 34
Abbildung 17	Teilzeitquoten der Frauen und Männer 2000 bis 2012, in Prozent ... 35
Abbildung 18	Teilzeitquoten nach Betriebstypen 2012, in Prozent 36
Abbildung 19	Anteile der Mini- und der Midi-Jobber nach Betriebstypen 2012, in Prozent 37
Abbildung 20	Befristungsquoten der Frauen, der Männer und Gesamt nach Betriebstypen 2012, in Prozent 39
Abbildung 21	Befristungsquoten bei Neueinstellungen nach Geschlecht und Betriebstyp 2012, in Prozent 40
Abbildung 22	Übernahmequote aus Befristung nach Betriebstypen 2012, in Prozent 41
Abbildung 23	Leiharbeitnehmeranteil nach Betriebstypen 2012, in Prozent..... 42

Abbildung 24	Netto-Ausbildungsbeteiligung in Deutschland nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent	45
Abbildung 25	Netto-Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote nach Betriebstyp 2012, in Prozent	46
Abbildung 26	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Umfang der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze in Deutschland 2004 bis 2012, in Prozent	47
Abbildung 27	Unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2011/2012 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, in Prozent	48
Abbildung 28	Übernahmequote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012 (Anteil der Absolventen, die nach Abschluss der Ausbildung übernommen wurden), in Prozent	50
Abbildung 29	Übernahmequote nach Geschlecht und Betriebstyp 2012, in Prozent	51
Abbildung 30	Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, bzw. Anteil der Beschäftigten mit geförderter Weiterbildung in Deutschland 2000 bis 2012 (jeweils erstes Halbjahr), in Prozent	53
Abbildung 31	Weiterbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, erstes Halbjahr 2012, in Prozent	55
Abbildung 32	Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Betriebstyp, erstes Halbjahr 2012, in Prozent	56
Abbildung 33	Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und Frauenanteil an den Beschäftigten, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent	59
Abbildung 34	Angebot an betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 2012, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	60
Abbildung 35	Ausgewählte Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 2004, 2008 und 2012, in Prozent	61
Abbildung 36	Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach dem Betriebstyp 2012, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	63
Abbildung 37	Anteil der Betriebe mit Angeboten von zusätzlichen betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und Beschäftigtenreichweite nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent	65
Abbildung 38	Anteil der Betriebe mit Angeboten zu zusätzlichen betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes 2012, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	66
Abbildung 39	Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes nach Eigentum 2012, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	67
Abbildung 40	Ausgewählte betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes 2004 und 2012, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	68

Abbildung 41	Verteilung der Betriebe nach vereinbarter durchschnittlicher Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten nach Betriebstyp 2012, in Prozent	70
Abbildung 42	Verteilung der Beschäftigten nach durchschnittlicher vereinbarter Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten und Betriebstyp 2012, in Prozent	71
Abbildung 43	Formen des Ausgleichs von Überstunden nach Betriebstyp 2012, in Prozent	73
Abbildung 44	Zeitraum des Ausgleichs der Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit in Betrieben mit Arbeitszeitkonten nach Betriebstyp 2012, in Prozent	75

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent.....	74
Tabelle A1	Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West.....	82
Tabelle A2	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West.....	82
Tabelle A3	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche	83
Tabelle A4	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse	84
Tabelle A5	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche	84
Tabelle A6	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse	85
Tabelle A7	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche	85
Tabelle A8	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse	86
Tabelle A9	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche.....	86
Tabelle A10	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche.....	87
Tabelle A11	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche.....	88
Tabelle A12	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse.....	89
Tabelle A13	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse.....	90
Tabelle A14	Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten.....	91
Tabelle A15	Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten.....	92
Tabelle A16	Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung.....	93

Zusammenfassung

Seit vielen Jahren gibt es rege Debatten zum Thema Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern oder bei der Integration von Frauen in Führungspositionen. Bereits 2008 wurden mit den Daten des IAB-Betriebspanels (Fischer et al. 2009) die Beschäftigungsmuster von Männern und Frauen aus betrieblicher Sicht beleuchtet. Der diesjährige Forschungsbericht versteht sich daher als eine aktualisierte Bestandsaufnahme und möchte prüfen, ob und inwieweit sich in den vergangenen vier Jahren weitergehende Veränderungen gezeigt haben. Folgende Fragen werden im Einzelnen beantwortet: In welchen Betrieben arbeiten überdurchschnittlich häufig Frauen und in welchen Betrieben Männer – und wie war die Entwicklung in den letzten Jahren? In welchen Punkten unterscheiden sich weibliche von männlichen Beschäftigungsverhältnissen? Inwiefern unterscheiden sich ausschließlich männergeführte Betriebe von ausschließlich frauengeführten Betrieben oder Betrieben, die sowohl von Frauen als auch von Männern geführt werden? Gibt es zwischen den einzelnen Betriebsgruppen Unterschiede in den betrieblichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern? Gibt es Unterschiede im Aus- und Weiterbildungsverhalten zwischen männergeführten, frauengeführten oder gemischtgeschlechtlich geführten Betrieben?

Frauen profitierten von dem 2005 einsetzenden Beschäftigungsaufbau überdurchschnittlich stark. Beschäftigung wurde vor allem in den frauendominierten Betrieben des Dienstleistungsbereichs aufgebaut. Allerdings ist die Differenz des geleisteten Arbeitsvolumens - die sogenannte Arbeitszeitlücke - zwischen Frauen und Männern nur leicht zurückgegangen. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Erwerbsquote von Frauen bedeutet dies, dass die Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse zu einem großen Teil wegen einer Zunahme von Teilzeitarbeitsstellen erfolgt ist. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass im Jahr 2012 mehr als drei Viertel der Teilzeitkräfte Frauen waren. Frauen sind zudem in zunehmendem Maße auf Arbeitsplätzen tätig, bei denen ein Berufs- oder Hochschulabschluss erforderlich ist. Trotzdem gehen sie nach wie vor überdurchschnittlich häufig Tätigkeiten nach, die keine Ausbildung voraussetzen.

Bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben hat es in den zurückliegenden Jahren geringe Fortschritte gegeben. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil sind Frauen immer noch weit unterrepräsentiert - insbesondere auf der ersten Führungsebene. Das gilt in allen Branchen und in allen Betriebsgrößenklassen. Auch im Jahr 2012 war die Führung von Betrieben nach wie vor eine Männerdomäne. Gleichwohl können für die zurückliegenden Jahre leichte Verbesserungen bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben gesehen werden. Insbesondere Großbetriebe, aber auch Betriebe mittlerer Größenklasse haben bei der Einbeziehung von Frauen in die erste Führungsebene Fortschritte gemacht, wenn auch von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend. Gleichstellungsrelevante Maßnahmen

gehören lediglich in Großbetrieben zum betrieblichen Alltag, aber auch die überwiegende Mehrheit der Betriebe mittlerer Größe ist auf den genannten Feldern aktiv tätig. Betriebe des öffentlichen Bereichs unterbreiteten deutlich häufiger als Betriebe der Privatwirtschaft Maßnahmen im genannten Spektrum, wobei dies für alle betrachteten Betriebsgrößenklassen gilt.

Abstract

For many years there have been lively debates about the integration of women in the labour market, especially in terms of equality between women and men or the integration of women in management positions. In 2008 the data from the IAB Establishment Panel (Fischer et al. 2009) shed light on the employment patterns of men and women from an establishment's perspective. This year's report therefore is an updated review that sets out to examine whether and to what extent there have been further changes in the last four years. The following questions are answered in detail: Which establishments employ higher than average numbers of women and which establishments men? And how have things developed over recent years? In how far does female and male employment differ? To what extent do establishments managed exclusively by men differ from those managed exclusively by women or establishments run by both women and men? Are there any differences between groups of establishments regarding the key conditions enabling family and working life to be reconciled and the promotion of equal opportunities for women and men? Are there differences in the way training and further education are handled in establishments run by men, women or a mixture of both?

Women have benefited more than the average of all employees from the expansion of employment that began in 2005. Employment has expanded above all in service sector establishments which are dominated by women. Yet the difference in the volume of work put in by women or men - the so-called working hours gap - has declined only slightly. Taken against the background of the increased rate at which women participate in the labour force, this means that the increase in employment has largely been due to an increase in part-time jobs. The results of the IAB Establishment Panel show that in 2012 more than three quarters of part-time employees were women. Women are also increasingly active in jobs requiring a vocational qualification or university degree, yet they continue to a higher than average extent to pursue activities that do not require any training.

In recent years there has been slight progress in terms of employing women in managerial functions. Compared to their proportion of the workforce they are still largely under-represented - particularly in top management level. This is the case in all sectors and in establishments of all sizes. In 2012 the management of establishments again continued to be a male domain. Nonetheless, over the last few years slight improvements have been apparent in the involvement of women in manage-

ment functions. Large establishments in particular, but also medium-sized establishments, have made progress in including women in top level management, even though they are starting from a very low level. The inclusion of women in managerial responsibility has increased slightly overall.

Only in large establishments equality-related activities form a part of everyday business life, but the great majority of medium-sized establishments are also active in the areas referred to. Public sector establishments offer measures from this spectrum of measures markedly more frequently than establishments in the private sector, and this is the case for establishments of all sizes studied.

1 Einleitung

In den vergangenen Jahrzehnten ist die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen stark angestiegen. Trotzdem gibt es zwischen Männern und Frauen heute noch z. T. große Unterschiede in der Art ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Weder die Diskussion um die Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte oder Führungskräfte noch die Diskussion um verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die Frage nach Unterschieden im Lohn- und Gehaltsniveau haben daran etwas geändert: Frauen weisen eine geringere Erwerbsbeteiligung und längere Erwerbsunterbrechungen auf als Männer (OECD 2012a), arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit oder in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Hohendanner 2012), werden nach wie vor geringer entlohnt als Männer (Finke 2011) und sind besonders auf den höheren Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert (OECD 2012a).

Das für Frauen typische Beschäftigungsmuster - Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, geringere Präsenz auf Führungspositionen und häufiger längere Erwerbsunterbrechungen - führt zu finanziellen Nachteilen während des Erwerbslebens und als Folge davon auch zu einer schlechteren finanziellen Absicherung im Alter. Für Frauen ist die Armutsgefährdung insgesamt höher als für Männer, und das gilt besonders im Alter. Auch Betriebe selbst sollten aus eigenem Interesse stärker auf weibliche Erwerbstätige zurückgreifen (OECD 2012a): Durch die stark gestiegene Bildungsbeteiligung von Frauen stehen dem Arbeitsmarkt immer mehr gut ausgebildete Frauen zur Verfügung. Auf diese können Betriebe zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs in den nächsten Jahren verstärkt zurückgreifen.

Die geringere Präsenz von Frauen auf höheren Positionen wird gerne mit der Metapher der gläsernen Decke beschrieben. Hinter dieser Metapher verbirgt sich die Annahme, dass Frauen von innerbetrieblichen Personaleinstellungs- und Beförderungspraktiken und anderen betrieblichen Rahmenbedingungen (allein) wegen ihres Geschlechts beim Aufstieg in der Hierarchie behindert werden (Ochsenfeld 2012). Neueren Studien zufolge ist die Ursache weitgehend in dem unterschiedlichen Berufswahlverhalten und den für Männer und Frauen unterschiedlichen Folgen der Familiengründung zu suchen (Ochsenfeld 2012).¹ Bestimmte sozialstaatliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen begünstigen die Entscheidung der Frauen gegen eine (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit. Hierzu zählen vor allem fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, negative finanzielle Anreizstrukturen wie z. B. das Ehegatten-Splitting, die nach wie vor traditionelle Aufteilung von beruflichen und familiären Pflichten zwischen Frauen und Männern (Percheski 2008) und die an einem männli-

¹ Auch das Beschäftigungsmuster während der Kindererziehungszeiten unterscheidet sich zwischen Männern und Frauen. Mütter haben eine deutlich geringere Erwerbsbeteiligung als jüngere Frauen zwischen 25 und 49 Jahren. Frauen im gebärfähigen Alter tendieren dazu, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren, Männer in diesem Alter tendieren dazu, die Arbeitszeiten auszuweiten. Mit zunehmendem Alter der Kinder kehren Frauen wieder auf den Arbeitsmarkt zurück und/oder wechseln von Teilzeitarbeit auf Vollzeitarbeit (OECD 2012a: 154). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen selbst im gebärfähigen Alter liegt heute deutlich höher als in den 1960er-Jahren (OECD 2012a: 157).

chen Normalarbeitnehmer - in Vollzeit arbeitend und ohne weitergehende außerberufliche Verpflichtungen - ausgerichtete Arbeitsorganisation (Acker 1990). Ochsenfeld (2012) spricht in diesem Zusammenhang statt von einer gläsernen Decke von einem gläsernen Käfig.

Analog dazu lassen sich die in der Öffentlichkeit vielfach diskutierten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu einem guten Teil auf sozialstrukturelle Unterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern zurückführen (OECD 2012a: 171) (Finke 2011, 2006): Wegen Kinderbetreuungsaufgaben unterbrechen Frauen häufiger ihre Erwerbstätigkeit und arbeiten eher in Teilzeit als in Vollzeit. Das führt zu einer im Schnitt geringeren Berufserfahrung von Frauen und zu einem geringeren Arbeitsvolumen. Aufgrund des unterschiedlichen Berufswahlverhaltens von Männern und Frauen gehen Frauen vielfach anderen Tätigkeiten nach als Männer und sind eher in Branchen mit einem generell niedrigeren Lohnniveau tätig (Hinz/Schübel 2001). Die heutige Arbeitsorganisation benachteiligt also prinzipiell das vor allem von Frauen gelebte Erwerbsmuster. Finke (2011, 2006) kommt auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung aus dem Jahr 2006 zu einem vergleichbaren Ergebnis. Auch hier können Lohnunterschiede weitgehend auf sozialstrukturelle Unterschiede zurückgeführt werden wie die geringere Präsenz von Frauen auf Führungspositionen, das unterschiedliche Berufswahlverhalten, die stärkere Präsenz von Frauen in den im Schnitt eher weniger produktiven Dienstleistungsbereichen oder die starke Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung bei Frauen.²

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse scheinen Frauen auf dem Arbeitsmarkt weniger aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt zu werden, sondern wegen ihrer im Unterschied zu Männern vielfach unterschiedlichen Lebensverläufe. Die Unterschiede in den Lebensverläufen, die vor allem durch das Vorhandensein von Kindern und der unterschiedlichen Verteilung der Betreuungsaufgaben bedingt sind, reichen von häufigeren und längeren Erwerbsunterbrechungen bis hin zu einer Reduzierung der Arbeitszeit oder gar einem völligen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt. Daher geht es weniger um die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt, sondern um die Schaffung von Rahmenbedingungen, bei denen so-

² Die OECD (2012) kommt zu dem Ergebnis, dass 80 Prozent der gemessenen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen mit sozialstrukturellen Unterschieden erklärt werden können. Auf Basis der Verdienststrukturerhebung kommt Finke (2011, 2006) auf zwei Drittel, merkt dazu aber an, dass nicht alle lohnrelevanten Merkmale berücksichtigt werden konnten. Rechnet man diese sozialstrukturellen Unterschiede zwischen Männern und Frauen heraus, dann reduziert sich der Gender-Pay-Gap auf acht Prozent (vgl. Gartner/Hinz 2009; Hinz/Gartner 2005). Finke (2011, 2006) sieht diesen Gender-Pay-Gap aber auch nur als eine rechnerische Obergrenze an und meint, dass er „nicht mit Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer gleichzusetzen“ sei (2006: 55). Bei Berücksichtigung weiterer lohnrelevanter Merkmale würde die rechnerische Lücke zwischen Männern und Frauen weiter schrumpfen; z. B. wurde nur die potenzielle Berufserfahrung berücksichtigt, die tatsächliche Berufserfahrung von Frauen ist allerdings niedriger wegen der stärkeren Präsenz von Teilzeitarbeit sowie längeren Phasen der Erwerbsunterbrechung.

wohl Männern als auch Frauen ermöglicht wird, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

Im IAB-Betriebspanel 2012 wurden nach 2004 und 2008 zum dritten Mal Informationen erhoben, in welchem Umfang Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vertreten sind.³ Auf Basis dieser und anderer im IAB-Betriebspanel regelmäßig erhobenen geschlechtsspezifischen Informationen soll zunächst die Berichterstattung zum Thema Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt fortgeschrieben werden (Fischer et al. 2009). Hat sich in den vergangenen vier Jahren an der Art der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen grundlegend etwas verändert? Hat sich der Anteil der Frauen auf Führungspositionen erhöht oder ist er doch gleichgeblieben oder gar gesunken? Sind Frauen in bestimmten Branchen eher überrepräsentiert und in manchen kaum vertreten? Arbeiten Frauen nach wie vor eher in Teilzeit und gehen eher einer geringfügigen Beschäftigung nach? Unterscheiden sich Betriebe mit unterschiedlicher Geschlechterstruktur in ihrem Ausbildungsverhalten? Und ermöglichen Betriebe mit einem hohen Frauenanteil ihren Beschäftigten eher, berufliche und private Verpflichtungen zu vereinbaren?

Zum weiteren Vorgehen

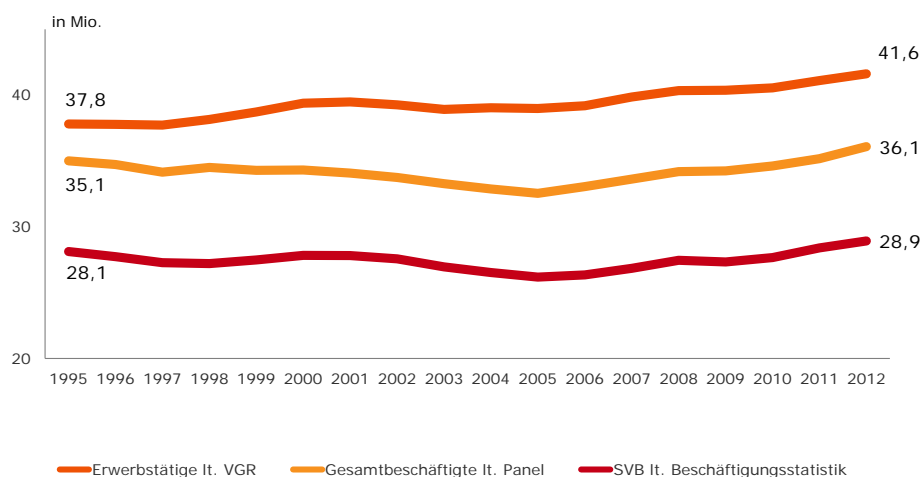
In welchen Betrieben arbeiten überdurchschnittlich häufig Frauen und in welchen Betrieben Männer (vgl. Kapitel 2)? In welchen Punkten unterscheiden sich männergeführte Betriebe von frauengeführten Betrieben oder Betrieben, die sowohl von Frauen als auch von Männern geführt werden (Kapitel 3)? In welchen Punkten unterscheiden sich weibliche von männlichen Beschäftigungsverhältnissen (Kapitel 4)? Gibt es Unterschiede im Aus- und Weiterbildungsverhalten zwischen männergeführten, frauengeführten oder gemischtgeschlechtlich geführten Betrieben (Kapitel 5 und 6)? Und gibt es zwischen den einzelnen Betriebsgruppen Unterschiede in den betrieblichen Rahmenbedingungen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern (Kapitel 7)?

³ Im Vergleich mit anderen Untersuchungen zum genannten Thema weist das IAB-Betriebspanel Alleinstellungsmerkmale auf: Erstens werden Betriebe aller Wirtschaftsbereiche erfasst; getrennte Auswertungen für den öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich der Wirtschaft sind damit möglich. Zweitens liegen Informationen der Betriebe aller Betriebsgrößenklassen vor, also auch der kleineren Betriebe. Drittens enthält das IAB-Betriebspanel Angaben zur ersten und zweiten Führungsebene über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen. Viertens – und das ist besonders wichtig – können durch Vergleiche mit den Angaben aus den Jahren 2004 und 2008 Veränderungen in der Teilhabe von Frauen an Führungsaufgaben gezeigt werden. Darüber hinaus können Befunde des IAB-Betriebspanels zu anderen, mit diesem Instrument erhobenen Kennziffern in Beziehung gesetzt werden.

2 Erwerbstätigkeit in Deutschland nimmt weiter zu

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich 2012 als robust erwiesen. Ungeachtet einer in Europa und in der Welt sich abkühlenden Wirtschaftskonjunktur (vgl. IfW 2011) gingen in Deutschland noch nie so viele Menschen einer Erwerbstätigkeit nach (vgl. Abbildung 1). Sowohl die Anzahl der Erwerbstätigen nach Angaben der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) als auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten laut der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit sind in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Mit 41,6 Millionen Erwerbstätigen bzw. 28,9 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat die Erwerbstätigkeit im Jahr 2012 ihren letzten Höhepunkt erreicht. Diese Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt spiegelt sich auch im IAB-Betriebspanel wider. Nachdem 2011 die Zahl der hochgerechneten Beschäftigten zum ersten Mal seit 1995 mehr als 35 Millionen betrug, ist sie 2012 um fast drei Prozent auf etwas mehr als 36 Millionen angestiegen.⁴ Vor allem wegen der Konsolidierung des ostdeutschen Arbeitsmarktes - aber nicht ausschließlich - wurde der zwischen 1995 und 2005 in Gesamtdeutschland sichtbare Trend der zurückgehenden Bedeutung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wieder umgekehrt. Der Anteil an allen Erwerbstätigen lag 2012 mit 69 Prozent aber noch unter dem Niveau des Jahres 1995 mit einem Anteil von 74 Prozent.

Abbildung 1
Beschäftigungsentwicklung in Deutschland 1995 bis 2012, in Mio.



Quelle: SVB lt. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.06.
Gesamtbeschäftigte lt. IAB-Betriebspanel, jeweils zum 30.06. (hochgerechnete Werte)
Erwerbstätige lt. Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder, jeweils im Jahresdurchschnitt

⁴ Bedingt durch das Erhebungsdesign ist die Zahl der Beschäftigten laut IAB-Betriebspanel gegenüber der Zahl der Erwerbstätigen lt. Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen deutlich niedriger und in seiner Entwicklung zeitweise auch gegenläufig gewesen, da im IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt werden. Dementsprechend werden Selbständige, geringfügig Beschäftigte oder auch Beamte nur dann berücksichtigt, wenn mindestens eine Person im Betrieb oder der Dienststelle sozialversicherungspflichtig beschäftigt wird (vgl. dazu Bechmann et al. 2010).

Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, Stagnation auf hohem Niveau bei Männern

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den vergangenen zwei Dekaden stetig gewachsen. Mit einer Erwerbstätigenquote - damit ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung gemeint - von inzwischen 68 Prozent lag sie 2011 um etwas mehr als zehn Prozentpunkte höher als zu Beginn der 1990er Jahre, aber immer noch um fast zehn Prozentpunkte niedriger als die Erwerbsbeteiligung der Männer mit einer Quote von 77 Prozent (vgl. Abbildung 2). Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen hat verschiedene Ursachen (vgl. auch Wanger 2012).

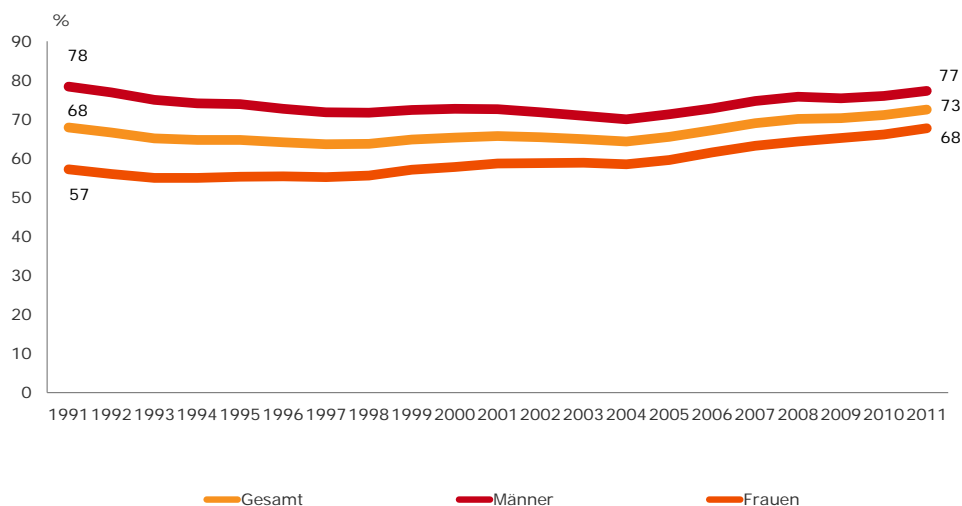
- Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist vor allem auf einen Anstieg in Westdeutschland zurückzuführen. Während in Ostdeutschland die Erwerbsbeteiligung traditionell hoch war und in den vergangenen Jahren nur leicht angestiegen ist, lag zu Beginn der 1990er Jahre die Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen deutlich unter der von ostdeutschen Frauen.
- Höhere Bildungsbeteiligung der Bevölkerung führt in der Regel zu einer höheren Erwerbsbeteiligung. Bei Personen mit Hochschulabschluss lag die Erwerbstätigenquote 2010 mit 87 Prozent um 32 Prozentpunkte über der Quote bei Personen, die einen Hauptschulabschluss oder keinen Schulabschluss besaßen (OECD 2012a; OECD 2012b).⁵ Eine bessere Ausbildung erhöht generell die Arbeitsmarktchancen sowie die intrinsische Motivation, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (Schulze-Buschhoff/Rückert-John 1999). Es ist nur folgerichtig, dass die gestiegene Bildungsbeteiligung von Frauen in den vergangenen Jahren zu einer gestiegenen Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt geführt hat.
- Der in den letzten Jahren zu beobachtende steigende Bildungsstand ist vor allem auf den Anstieg bei den Frauen zurückzuführen. Bei einer zu beobachtenden generell steigenden Teilhabe von Männern und Frauen im Bereich der Hochschulabschlüsse sind jüngere Frauen und Männer dort inzwischen gleichauf. Umgekehrt ist der Anteil der Männer ohne beruflichen Abschluss in den letzten Jahren angestiegen, während der entsprechende Anteil bei den Frauen in den vergangenen Jahren gesunken ist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012: 42 f.).
- Hinzu kommt die strukturelle Verschiebung hin zum Dienstleistungsbereich, in dem vor allem Berufe nachgefragt werden, die eher den traditionell weiblichen Berufsfeldern entsprechen.
- Zudem hat die Postindustrialisierung der Familienverhältnisse (Gill 2005) zu einer wachsenden finanziellen Notwendigkeit geführt, dass Frauen selbst einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und dazu, dass das männliche Ein-Ernährer-Modell mehr und mehr an normativer Bindungskraft verliert. Als Grund dafür werden in der Literatur neben der Stagnation der Reallöhne (und damit der Notwendigkeit, dass innerhalb einer Partnerschaft beide Partner einer Erwerbstätigkeit nachgehen) gemeinhin das erhöhte Scheidungsrisiko, der höhere Anteil von alleinerziehenden Frauen, die für Nur-Hausfrauen ungünstigeren Unterhaltsregelungen so-

⁵ Die ausgewiesenen Quoten gelten für die Bevölkerungsgruppe zwischen 25 und 64 Jahren.

wie die schlechten Perspektiven der Alterssicherung im Falle einer Nicht-Erwerbstätigkeit genannt.

- Neben der Höhe des Bildungsabschlusses und der Notwendigkeit, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu müssen, hängt die Entscheidung, ob Frauen überhaupt und in welchem Umfang erwerbstätig sind, auch damit zusammen, ob sie Kinder haben oder nicht und in welchem Umfang auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten zurückgegriffen werden kann (OECD 2012a). So tendieren Mütter eher als Väter dazu, sich aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen und ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen (oder zu beenden) und einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, als in Vollzeit zu arbeiten. Umgekehrt führen vorhandene Kinderbetreuungsmöglichkeiten dazu, dass Mütter sich weniger stark bzw. lange aus dem Erwerbsleben zurücknehmen.

Abbildung 2
Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Deutschland (bezogen auf Personen), seit 1991, in Prozent



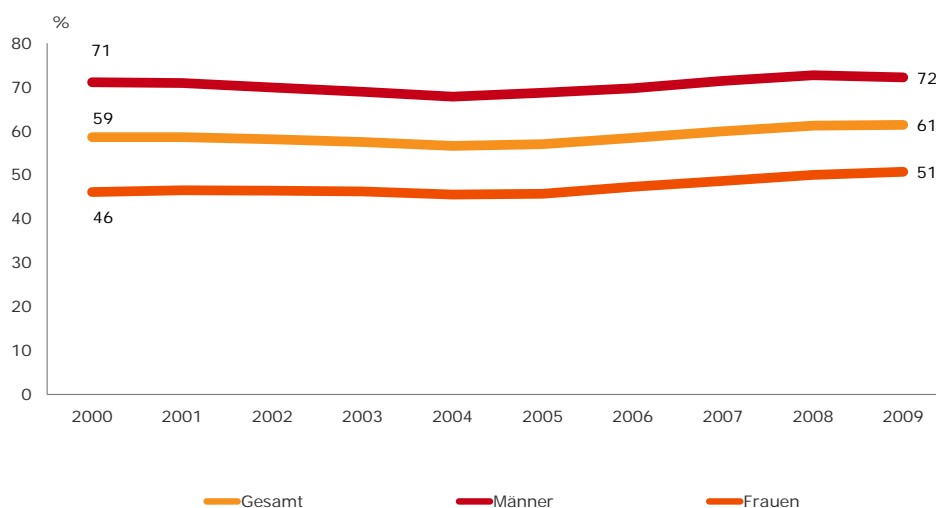
Quelle: Eurostat

Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen nur marginal gesunken

Die Angleichung der Erwerbstätigenquote wird vielfach als zunehmende Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt interpretiert. Doch vergleicht man das von erwerbstätigen Frauen geleistete Arbeitsvolumen - also den Umfang der geleisteten Arbeitszeit - mit dem der Männer, so fällt die positive Deutung ein Stück weit nüchterner aus. Die große Bedeutung von Teilzeitarbeit bei Frauen (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 4.1) führt zu einem niedrigeren Arbeitsvolumen der Frauen als der Männer. Faktisch war bis 2005 die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen nicht nur deutlich niedriger als die der Männer, sondern blieb am Arbeitszeitvolumen gemessen auch auf nahezu konstantem Niveau. Erst mit dem allgemeinen Beschäftigungswachstum seit 2005 ist sie, insbesondere im Dienstleistungsbereich, angestiegen (vgl. Abbildung 2).

Seit 2000 ist der Unterschied im geleisteten Arbeitsvolumen - die sogenannte Arbeitszeitlücke - zwischen Frauen und Männern nur um vier Prozentpunkte gesunken und liegt mit 21 Prozentpunkten mehr als doppelt so hoch wie der Niveauunterschied zwischen weiblicher und männlicher Erwerbstätigenquote (vgl. Abbildung 3).⁶

Abbildung 3
Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Deutschland (bezogen auf Vollzeitäquivalente), seit 2000, in Prozent



Quelle: Eurostat

In den vergangenen Jahren und besonders stark seit 2005 ist die Frauenerwerbstätigkeit also gestiegen; Frauen haben von dem gesamtdesischen Wirtschaftsaufschwung überdurchschnittlich stark profitieren können. Das gilt zumindest bei einer rein quantitativen Betrachtung der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen. Bei einer tiefergehenden Betrachtung zeigen sich aber nach wie vor Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen von Frauen und Männern. Aus diesem Grund werden in den folgenden Abschnitten auf Basis des IAB-Betriebspanels die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in ihrer qualitativen Dimension betrachtet.

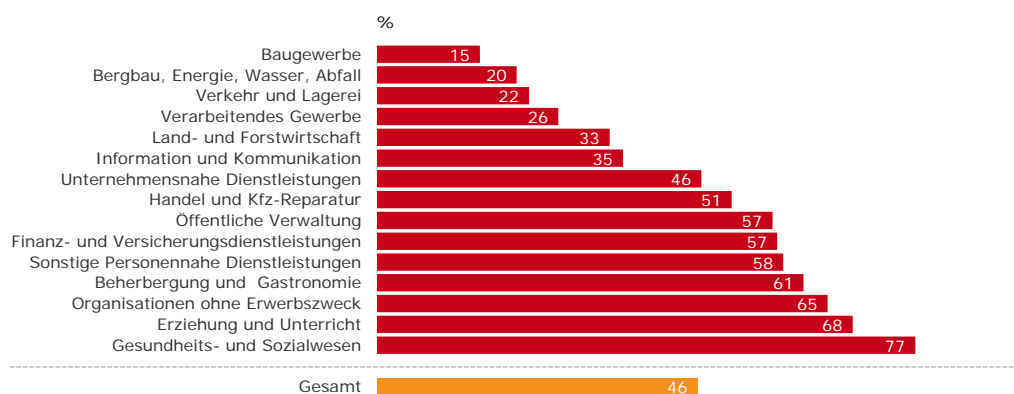
Beschäftigung von Frauen konzentriert sich auf den Dienstleistungsbereich

In Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag 2012 der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten mit 46 Prozent ganz leicht über dem Niveau der vergangenen Jahre mit einem Anteil von durchschnittlich 44 Prozent. Zwischen Westdeutschland (45 Prozent) und Ostdeutschland (48 Prozent) sind nach wie vor kaum Unterschiede sichtbar, deutliche Unterschiede hingegen zwischen den Branchen: Frauen sind vor allem im Dienstleistungsbereich

⁶ Die Arbeitszeitlücke ist dabei vor allem teilzeitbedingt, Studien zeigen aber, dass Frauen tendenziell eher weniger in Teilzeit arbeiten wollen als es tatsächlich der Fall ist (Wanger 2011). Die Literatur spricht in diesem Zusammenhang auch von dem modernisierten Ernährermodell, in dem der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit beschäftigt ist.

beschäftigt. Dort war 2012 mehr als jeder zweite Beschäftigte eine Frau; im Produzierenden Gewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft hingegen war es nur jeder vierte Beschäftigte. Spitzenreiter war das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Frauenanteil von 77 Prozent, der Bereich Handel und Reparatur lag mit einem Frauenanteil von 51 Prozent leicht über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Ausnahmen im Dienstleistungsbereich waren die beiden Teilbereiche Verkehr und Lagerei sowie Information und Kommunikation (dort arbeiteten 2012 mit einem Anteil von 22 Prozent bzw. 35 Prozent verhältnismäßig wenige Frauen) und die Unternehmensnahen Dienstleistungen mit einem Frauenanteil von 46 Prozent. Im Produzierenden Gewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft sind Frauen dagegen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Im Baugewerbe als Schlusslicht sind nur 15 Prozent der Beschäftigten weiblich, in der Land- und Forstwirtschaft sind es nur 33 Prozent (vgl. Abbildung 4). Auffällig ist die Persistenz der branchenspezifischen Geschlechterstruktur. Branchen mit einem hohen Frauenanteil hatten auch Anfang der 2000er Jahre einen hohen Frauenanteil und umgekehrt. Das Niveau selbst hat sich insgesamt nur marginal verändert.⁷

Abbildung 4
Anteil der Frauen an allen Beschäftigten nach Branchen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.546)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Ungeachtet der hohen Bedeutung des Dienstleistungsbereichs für Beschäftigung - dort arbeitet mehr als die Hälfte der Beschäftigten - ist dieser Wirtschaftsbereich für Frauen deutlich wichtiger als für Männer. In der Summe arbeiteten 2012 etwa 85 Prozent der Frauen in Dienstleistungsbetrieben, die übrigen 15 Prozent in Be-

⁷ Aufgrund der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation können Branchenauswertungen nach 2008 – wenn überhaupt – nur bedingt mit denen vor 2008 verglichen werden. Veränderungen des Frauenanteils können auch auf die Umstellung zurückzuführen sein und nicht auf reale Veränderungen.

trieben des Produzierenden Gewerbes und der Land- und Forstwirtschaft. Der für Frauen mit Abstand wichtigste Teilbereich ist das Gesundheits- und Sozialwesen. Dort arbeiten 21 Prozent der Frauen, gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur (17 Prozent) und den Unternehmensnahen Dienstleistungen (14 Prozent).

Gibt es für die geschlechtsspezifische Segregation auf betrieblicher Ebene besondere Gründe? Sind diese eher im einzelnen Betrieb und seinen spezifischen Personaleinstellungsmustern zu suchen oder eher außerhalb des Betriebes beim Bewerberverhalten, das sich zwischen Männern und Frauen unterscheidet? Zunächst unterscheidet sich das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern deutlich. Frauen wählen häufiger Berufe aus dem Dienstleistungsbereich und eher verwaltende Berufe, Männer dagegen üben häufiger Berufe aus dem Bereich des Produzierenden Gewerbes aus (Hinz/Schübel 2001). Hinzu kommt, dass sich die von Frauen gewählten Berufe in der Mehrheit - anders als bei Männern - auf relativ wenige konzentrieren. Diese berufliche Segregation auf Individualebene führt zu einer branchenspezifischen Segregation von weiblicher und männlicher Beschäftigung (Hinz/Schübel 2001; Ochsenfeld 2012; Achatz 2005; Allmendinger/Podsiadlowski 2001; Beblo et al. 2008).⁸

Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig auf Einfacharbeitsplätzen

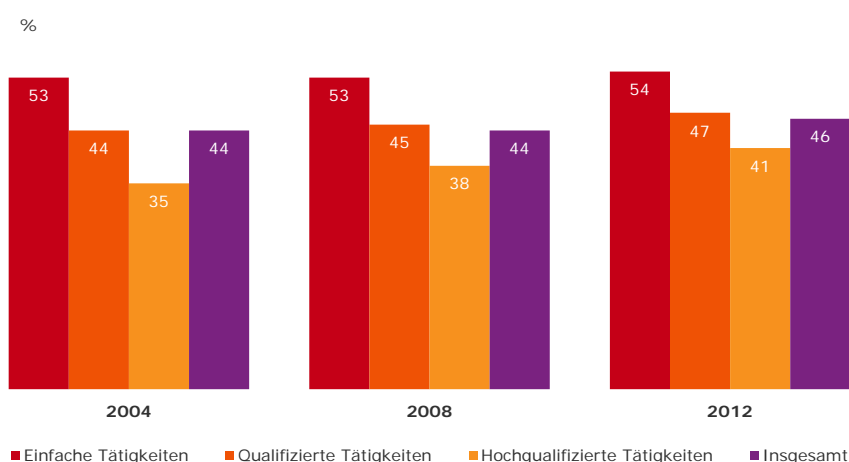
Frauen arbeiten nicht nur überdurchschnittlich häufig in Teilzeit, sondern auch häufiger auf Arbeitsplätzen, für deren Ausübung eher geringere Qualifikationen erforderlich sind, und gehen seltener Tätigkeiten nach, für deren Ausübung höhere Qualifikationen notwendig sind (vgl. Abbildung 5). So wird z. B. etwas mehr als die Hälfte der sogenannten Einfacharbeitsplätze, Arbeitsplätze also, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist, von Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen an Positionen mit sogenannten qualifizierten Tätigkeiten lag 2004 mit 44 Prozent deutlich darunter. In den letzten Jahren indes konnten Frauen leicht aufholen. Eine besonders positive Entwicklung sieht man bei den hochqualifizierten Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern. Im Jahr 2004 lag der Anteil der auf diesen Arbeitsplätzen tätigen Frauen mit 35 Prozent deutlich unter dem gesamtdeutschen Frauenanteil von 44 Prozent; in den darauffolgenden Jahren stieg der Anteil aber über 38 Prozent im Jahr 2008, auf 41 Prozent im Jahr 2012 (Abbildung 5).

Die gestiegene Bildungsbeteiligung der Frauen hat sich also nur bedingt in der Beschäftigungsstruktur der Frauen niedergeschlagen. Gleichwohl steht dieses Bild nicht im Widerspruch zu der oben erwähnten wachsenden Bildungsbeteiligung von Frauen und ihren inzwischen besseren Bildungserfolgen. Zunächst sieht man hier

⁸ Die von Frauen typischerweise gewählten Berufe gehören nach wie vor zu den eher schlechter entlohnten Berufen; das hat in der Summe zur Folge, dass zwischen Frauen und Männern ein Lohngefälle festzustellen ist. Dabei bleibt offen, ob diese typischerweise von Frauen gewählten Berufe deshalb schlechter entlohnt werden, weil sie von Frauen gewählt werden.

nur, dass Frauen überdurchschnittlich häufig auf Arbeitsplätzen zu finden sind, die keinen Berufsabschluss erfordern; das schließt nicht aus, dass die auf solchen Arbeitsplätzen tätigen Frauen nicht doch einen Berufsabschluss, Hoch- oder Fachhochschulabschluss haben können. Paradigmatisch sieht man das bei z. T. hochqualifizierten Frauen, die aus verschiedenen Gründen - aber wohl vor allem wegen der besseren Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen - oftmals einer geringfügigen Beschäftigung mit i. d. R. eher einfachen Tätigkeiten nachgehen. Gegenüber 2004 ist in allen Tätigkeitsgruppen der Frauenanteil leicht angestiegen.

Abbildung 5
Frauenanteil in den verschiedenen Tätigkeitsgruppen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012

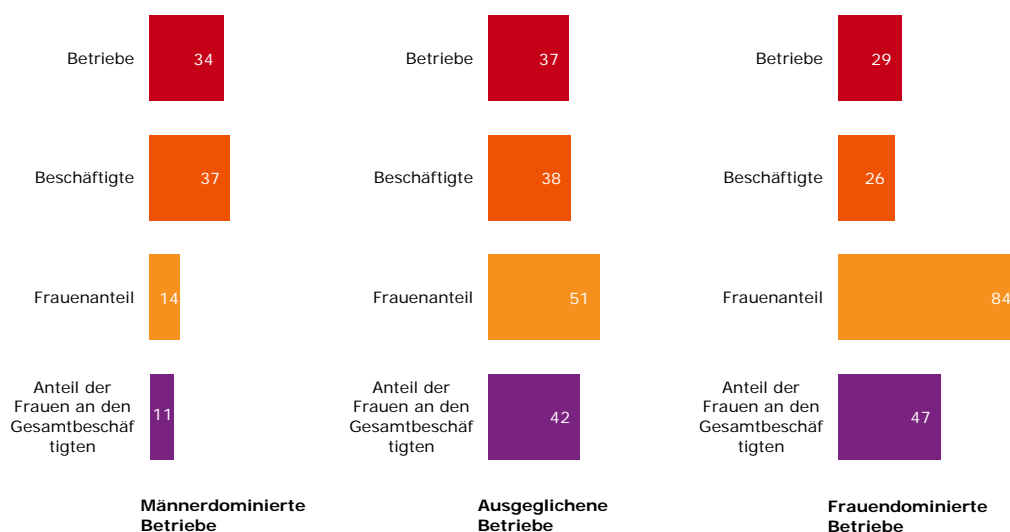
Betriebliche Segregation von Frauen und Männern nach wie vor hoch

Beschäftigung von Frauen konzentriert sich nicht nur auf einen bestimmten Bereich der Wirtschaft - den Dienstleistungsbereich -, sondern auch auf bestimmte Betriebe. Zur Messung geschlechtsspezifischer Segregation auf Betriebsebene werden Betriebe zunächst nach ihrem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung in drei Betriebstypen unterschieden (Achatz 2005) - später auch nach ihrem Frauenanteil auf der Führungsebene (vgl. hierzu Kapitel 3). Betriebe mit einem Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent werden als **ausgeglichene Betriebe** bezeichnet, Betriebe mit einem Frauenanteil von weniger als 30 Prozent als **männerdominierte**

Betriebe und Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 70 Prozent als **frauen-**
dominierte Betriebe.⁹

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass wie in den Jahren 2004 und 2008 auch im Jahr 2012 in männerdominierten Betrieben 14 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, in ausgeglichenen Betrieben sich Frauen und Männer in etwa die Waage halten und in frauendominierten Betrieben 84 Prozent der Beschäftigten Frauen sind (vgl. Abbildung 6). Ausgegliche Betriebe bzw. männerdominierte Betriebe sind nach wie vor die vorherrschenden Betriebsgruppen; mit einem Anteil von 37 Prozent bzw. 34 Prozent sind sie in etwa gleich häufig anzutreffen. Dort arbeiteten auch 2012 zusammengerechnet drei Viertel aller Beschäftigten. Frauendominierte Betriebe stellten in der Betriebslandschaft mit 29 Prozent einen etwas geringeren Anteil dar und beschäftigten auch nur etwa ein Viertel aller Beschäftigten. Für erwerbstätige Frauen spielen männerdominierte Betriebe insgesamt eine eher untergeordnete Rolle. Nur etwa jede zehnte Frau war in diesen Betrieben tätig. In ausgeglichenen Betrieben waren 42 Prozent der Frauen beschäftigt und in frauendominierten Betrieben 47 Prozent.¹⁰

Abbildung 6
Betriebs- und Beschäftigtenanteile nach Betriebstyp 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.546)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

⁹ In der Literatur gibt es zur Unterscheidung geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Betriebstypen keine einheitlichen Grenzwerte und keine fundierten theoretischen Begründungen für deren Festlegung. Die oben benutzten Schwellenwerte basieren auf der empirischen Beobachtung, dass die Geschlechterbezeichnung traditionell männlicher Tätigkeiten wechselt, sobald der Frauenanteil die 30-Prozent-Grenze überschreitet (Achatz 2005: 278).

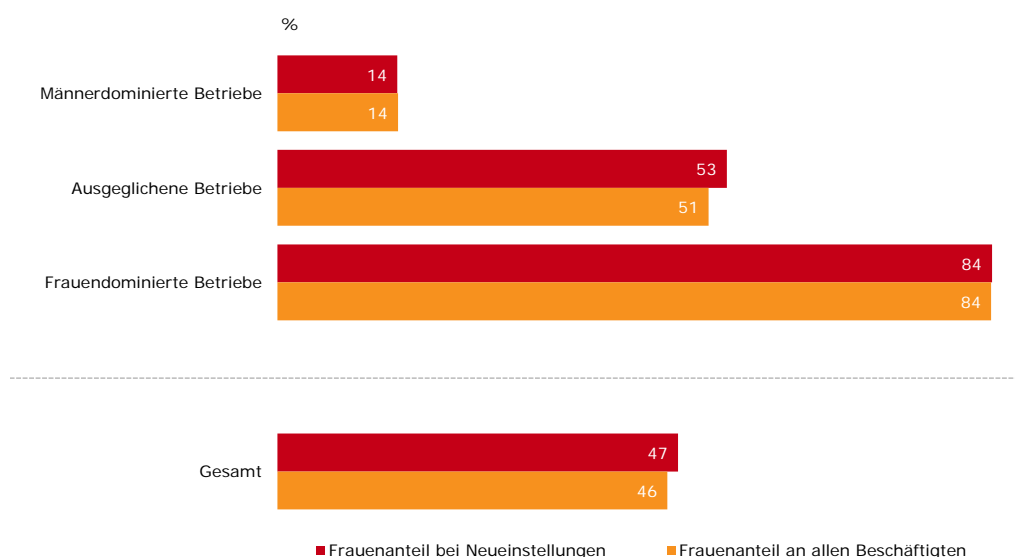
¹⁰ Auch weitergehende Analysen wie die Berechnung von Indizes, die die Konzentration von Beschäftigten in Betrieben beschreiben, können eine geschlechtsspezifische Konzentration von Beschäftigten in Betrieben nachweisen (vgl. Beblo et al. 2008).

Einstellungsverhalten der Betriebstypen unterschiedlich

Der Frauenanteil bei Einstellungen ist für das zukünftige Geschlechterverhältnis in den Betrieben relevant und wird seit 2001 vom IAB-Betriebspanel erhoben. Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil bei Neueinstellungen bei etwa 47 Prozent und war mit leichten Schwankungen über die letzten Jahre hinweg relativ konstant. Lediglich nach der Wirtschaftskrise 2008/2009 ist der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen auf 49 Prozent kurzfristig leicht angestiegen.¹¹

Betrachtet man den Frauenanteil bei Neueinstellungen nach Betriebstypen, zeigen sich deutliche Unterschiede. Während in *frauendominierten Betrieben* 84 Prozent der neu eingestellten Beschäftigten Frauen waren, lag dieser Anteil in *männerdominierten Betrieben* lediglich bei 14 Prozent (Abbildung 7). Diese Anteile entsprechen weitgehend dem Frauenanteil bezogen auf alle Beschäftigten im jeweiligen Betriebstyp.

Abbildung 7
Frauenanteil bei Neueinstellungen und Frauenanteil im Bestand nach Betriebstypen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.396 bzw. N = 15.546)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Nach Branchen betrachtet, weicht der Frauenanteil bei Neueinstellungen kaum vom Status quo des derzeitigen Frauenanteils an allen Beschäftigten ab. Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie in der Öffentlichen Verwaltung wurden anteilig nennenswert mehr Frauen eingestellt (jeweils vier Prozentpunkte) als derzeit in diesen Bereichen beschäftigt sind. In den Unter-

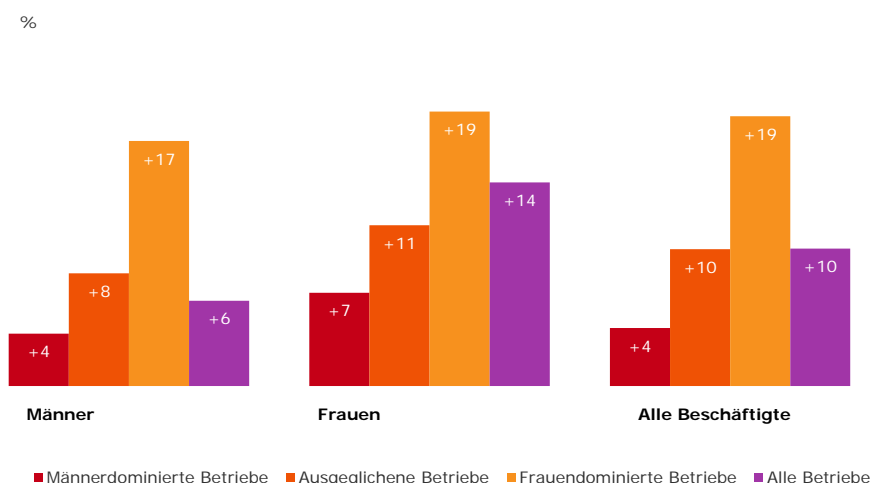
¹¹ Diese Entwicklung erklärt sich unter anderem dadurch, dass die Wirtschaftskrise vor allem die vorwiegend männerdominierten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes getroffen hat, während sich die frauendominierten Dienstleistungsgewerbe als relativ konjunkturunabhängig gezeigt haben.

nehmensnahen Dienstleistungen (sechs Prozent), in den übrigen Personennahen Dienstleistungen (sieben Prozent) sowie in dem Bereich Baugewerbe und bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter (jeweils fünf Prozent) war der Frauenanteil bei Neueinstellungen hingegen etwas niedriger als der durchschnittliche Frauenanteil.

Frauendominierte Betriebe weisen hohe Beschäftigungszuwächse auf

Die Zahl der Beschäftigten ist in allen Betrieben seit 2004 insgesamt um zehn Prozent gewachsen; von diesem generellen Beschäftigungswachstum profitierten mit einem Wachstum von 14 Prozent überdurchschnittlich häufig Frauen. Mit einem Plus von 19 Prozent hat der Beschäftigungsaufbau dabei vor allem in den frauendominierten Betrieben aus dem Dienstleistungsbereich stattgefunden; in den männerdominierten Betrieben des Produzierenden Gewerbes und der Land- und Forstwirtschaft war das Wachstum mit vier Prozent in den vergangenen acht Jahren am niedrigsten (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8
Beschäftigungswachstum nach Betriebstyp und Geschlecht von 2004 bis 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2012

Diese betriebliche Segregation sieht man auch bei einer klassischen Branchenbetrachtung. Der Beschäftigungsaufbau in den vergangenen Jahren fand mit einem Wachstum von 18 Prozent fast ausschließlich im Dienstleistungsbereich und im Bereich der Verwaltung statt. Im Bereich des Produzierenden Gewerbes sowie im Bereich Handel und Kfz-Reparatur stagnierte die Beschäftigung in den vergangenen acht Jahren mit einem marginalen Wachstum von einem Prozent.

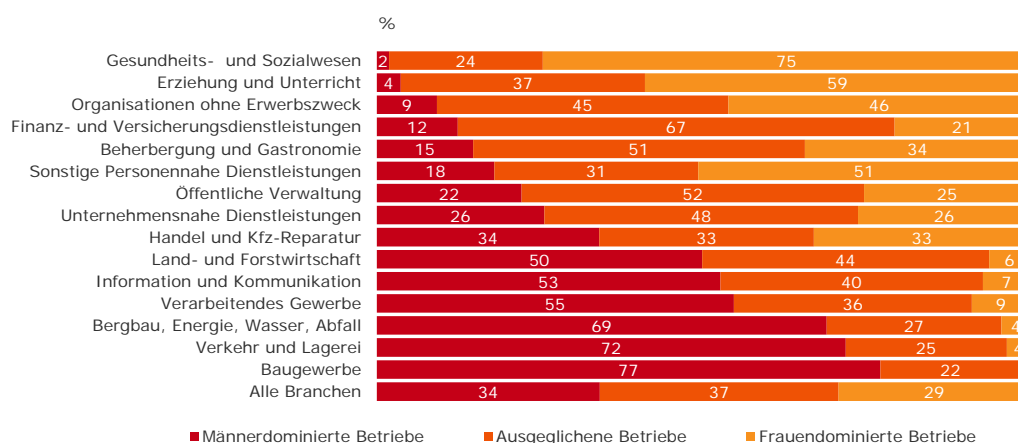
Frauendominierte Betriebe vor allem im Dienstleistungsbereich

Auch hier sieht man wieder einen deutlichen Brancheneffekt: Frauendominierte Betriebe sind vor allem im Dienstleistungsbereich zu finden, während sie im Bereich

des Produzierenden Gewerbes (und in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Verkehr und Lagerei) praktisch nicht vorhanden sind bzw. eine eher zu vernachlässigende Größe darstellen (vgl. Abbildung 9). So sind z. B. drei von vier Betrieben aus dem Gesundheits- und Sozialwesen frauendominierte Betriebe, und auch im Bereich Erziehung und Unterricht (59 Prozent) und bei den sonstigen Personennahen Dienstleistungen wie z. B. Wäschereien oder Friseure (51 Prozent) stellen sie die Mehrheit der Betriebe.

Bei den männerdominierten Betrieben verhält es sich genau umgekehrt. Sie sind im Bereich Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen und mit Einschränkung bei den Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen praktisch nicht vorhanden. Eine Marginalisierung bestimmter Branchen - wie bei den männer- und frauendominierten Betrieben - lässt sich bei den ausgeglichenen Betrieben nicht nachweisen. Gleichwohl gibt es einige Branchen, bei denen besonders häufig ausgeglichene Betriebe anzutreffen sind: Dazu zählen vor allem die Finanz- und Versicherungsdienstleister, die Öffentliche Verwaltung und der Gastronomiebereich.

Abbildung 9
Verteilung der Betriebsgruppen auf Branchen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.546)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Frauendominierte Betriebe sind eher kleinere Betriebe

Frauendominierte Betriebe sind tendenziell kleinere Betriebe und männerdominierte und ausgeglichene Betriebe eher größere Betriebe. Mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 15 Beschäftigten weisen frauendominierte Betriebe eine kleinere Belegschaft auf als männerdominierte und ausgeglichene Betriebe mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 19 bzw. 18 Beschäftigten. Auffällig ist die besonders hohe durchschnittliche Beschäftigtenzahl männerdominierter Großbetriebe; sie beschäftigten mit 692 Mitarbeitern durchschnittlich etwa 16 Prozent mehr Beschäftigte als ein durchschnittlicher frauendominierter Großbetrieb.

Männerdominierte Betriebe erwirtschaften höhere Umsätze als frauendominierte Betriebe

Die am Umsatz gemessene wirtschaftliche Bedeutung der einzelnen Betriebsgruppen ist sehr unterschiedlich. Während auf männerdominierte Betriebe 58 Prozent des von deutschen Betrieben erwirtschafteten Umsatzes entfallen, sind es bei den ausgeglichenen Betrieben 31 Prozent - obwohl hier in etwa dieselbe Anzahl von Personen beschäftigt sind - und bei frauendominierten Betrieben nur elf Prozent. Neben der Anzahl der jeweils dort Beschäftigten müssen bei der Bewertung dieser Unterschiede auch die branchenbedingten Produktivitätsunterschiede berücksichtigt werden (vgl. Bechmann et al. 2010) sowie die generell höhere Teilzeitquote von Frauen und das dadurch bedingte geringere Arbeitsvolumen. Dies führt dann auch bei gleicher Anzahl von Beschäftigten und gleichem Produktivitätsniveau in der Summe bei ausgeglichenen und frauendominierten Betrieben zu geringeren Umsätzen und letztlich zu einem generell niedrigeren Lohnniveau. Dabei sollten aber weitere Einflussfaktoren auf das Lohnniveau nicht übersehen werden, wie z. B. die Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgebern. So sind Branchen wie das Verarbeitende Gewerbe traditionell gewerkschaftlich besser organisiert als der Bereich Erziehung und Unterricht.

Zusammenfassung

Der seit 2005 zu beobachtende gesamtdeutsche Beschäftigungsaufbau hat sich auch 2012 fortgesetzt. Davon profitierten Frauen deutlich stärker als Männer. Der Beschäftigungsaufbau hat vor allem in den frauendominierten Betrieben (und hier insbesondere des Dienstleistungsbereichs) stattgefunden; der Aufbau in den männerdominierten Betrieben (vor allem des Produzierenden Gewerbes) fiel dagegen eher moderat aus. In zunehmendem Maße sind Frauen auch auf Arbeitsplätzen tätig, bei denen ein Berufs- oder Hochschulabschluss erforderlich ist; gleichwohl gehen sie nach wie vor überdurchschnittlich häufig Tätigkeiten nach, die keine Ausbildung voraussetzen. Die horizontale betriebliche Segregation zwischen Männern und Frauen ist trotz dieser Veränderungen auch heute noch sehr ausgeprägt und wird durch die Struktur betrieblicher Jobanforderungen weiter tradiert.

3 Frauen in Führungspositionen

Eine stärkere Vertretung von Frauen in Führungspositionen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Im Bundesgleichstellungsgesetz sowie in den Gleichstellungsgesetzen der Länder gelten für den öffentlichen Bereich der Wirtschaft Leitlinien für eine Erhöhung der Führungsbeteiligung von Frauen. Laut Bundesgleichstellungsgesetz von 2001 ist der öffentliche Bereich der Wirtschaft gehalten, Frauen bei der Besetzung von Leitungspositionen angemessen zu berücksichtigen.¹² Die Privatwirtschaft hat sich im Jahre 2001 in einer freiwilligen Vereinbarung mit der Bundesregie-

¹² Vgl. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGIG) vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234); Geändert durch Artikel 15 Abs. 54 des Gesetzes vom 05. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) (www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=67816.html)

rung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern u. a. darauf verpflichtet, die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen zu verbessern.¹³ Dieses Ziel wurde im Koalitionsvertrag der Bundesregierung bekräftigt, denn mit der stärkeren Einbeziehung von Frauen in Führungstätigkeiten „... will die Bundesregierung die Innovationskraft und das Potenzial der deutschen Wirtschaft stärken“.¹⁴

Die aus der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels vorliegenden Befunde geben über die geschlechterspezifische Besetzung von Führungspositionen im Jahr 2012 Aufschluss. Im IAB-Betriebspanel werden sowohl die oberste Führungsebene (Geschäftsführung, Filial- oder Betriebsleitung bzw. Inhaberschaft oder Mitgliedschaft im Vorstand) wie auch die darunter liegende zweite Führungsebene betrachtet. Es werden Auswertungen sowohl zum aktuellen Stand im Jahr 2012 als auch Vergleiche mit den Ergebnissen der Befragungswellen 2004 und 2008 vorgenommen, in denen ebenfalls Informationen zur Teilhabe von Frauen an Führungspositionen erhoben wurden.

Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen nach wie vor gering

Die aus den Befragungswellen 2004 und 2008 vorliegenden Befunde weisen bereits auf eine deutlich geschlechterspezifische Besetzung von Führungspositionen hin (vgl. Fischer et al. 2009: 12 f.). Nachfolgend wird die Situation in 2012 betrachtet und geprüft, ob es diesbezüglich Veränderungen gegeben hat.

Führungsbeteiligung von Frauen in kleineren Betrieben und Dienstleistungsbranchen am höchsten

2012 waren bundesweit 27 Prozent der Positionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt. Auf der zweiten Führungsebene - soweit im Betrieb vorhanden - lag der Anteil bei 39 Prozent.¹⁵ Die Einbeziehung von Frauen in Führungsverantwortung hängt mit der Größe des Betriebes zusammen. Je größer der Betrieb ist, desto niedriger ist der Frauenanteil auf der ersten und auch zweiten Führungsebene. Während 2012 in Kleinstbetrieben 29 Prozent der Positionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt waren, waren es in mittleren und Großbetrieben jeweils nur 21 Prozent. Die zweite Führungsebene war in Kleinstbetrieben zu mehr als der Hälfte mit Frauen besetzt, in Großbetrieben zu einem Viertel (vgl. Abbildung 10).

Die zwischen den Branchen bestehenden Unterschiede in der geschlechterspezifischen Besetzung der oberen zwei Führungsebenen fallen größer aus als in der Be-

¹³ Vgl. Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 02.07.2001 (<http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/chancengleichheit.pdf>).

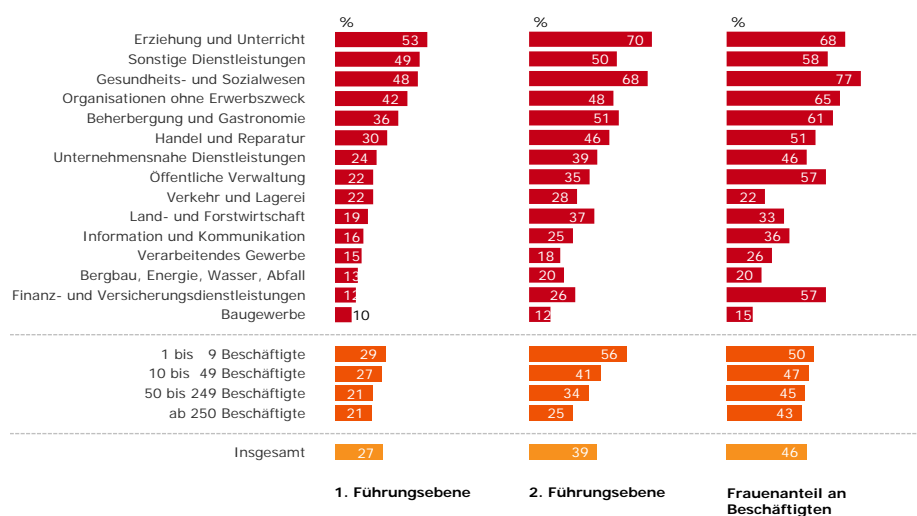
¹⁴ Vgl. Wachstum, Bildung, Zusammenhalt. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, 17. Legislaturperiode. Abschnitt Gleichstellung, S. 73 (www.cdu.de/doc/pdfc/09102_6-koalitionsvertrag-cdu-csu-fdp.pdf).

¹⁵ Von allen Betrieben in Deutschland hat jeder vierte Betrieb eine zweite Führungsebene, wobei in diesen Betrieben zwei Drittel aller Beschäftigten tätig sind.

trachtung nach Betriebsgrößenklassen. Im Bereich Erziehung und Unterricht, der sonstigen Personennahen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den Organisationen ohne Erwerbszweck sowie im Bereich Beherbergung und Gastronomie lagen 2012 die Frauenanteile auf der ersten Führungsebene zwischen 36 Prozent und 53 Prozent (vgl. ebenfalls Abbildung 10). In den genannten Branchen waren auch die Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene mit Werten zwischen 48 Prozent und 70 Prozent überdurchschnittlich hoch. Insgesamt waren in den genannten Branchen überdurchschnittlich viele Frauen tätig. Die Frauenanteile an allen Beschäftigten lagen 2012 zwischen 58 Prozent und 77 Prozent (im Durchschnitt 46 Prozent).

Demgegenüber übernahmen Frauen im männerdominierten Produzierenden Gewerbe, zu dem das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, die Bereiche Bergbau, Energie, Wasser und Abfall gerechnet werden, aber auch im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nur selten Führungsverantwortung. Die Frauenanteile lagen in diesen Branchen auf der ersten Führungsebene zwischen zehn und 15 Prozent, auf der zweiten Führungsebene zwischen zwölf und 26 Prozent. Die Ergebnisse korrespondieren wiederum mit dem Frauenanteil an den Beschäftigten, der z. B. im Produzierenden Gewerbe bei 23 Prozent lag. Allerdings passt in dieses Bild nicht der Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Dort waren zwar 57 Prozent der Beschäftigten Frauen, aber nur zwölf Prozent der auf der ersten Führungsebene tätigen Personen. Damit waren Frauen in diesem Bereich deutlich seltener in Führungsaufgaben eingebunden als in Branchen, in denen anteilig ähnlich viele Frauen beschäftigt waren.

Abbildung 10
Frauenanteile auf der ersten und zweiten Führungsebene sowie Frauenanteile an allen Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent



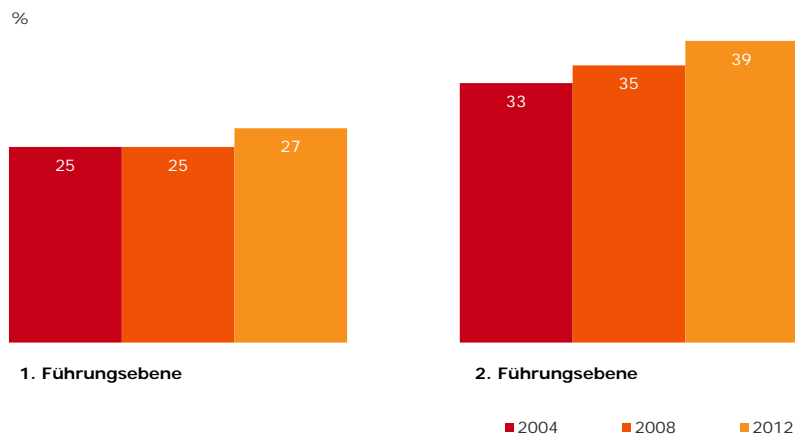
Basis: Alle Betriebe (N = 15.132)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Fortschritte bei der Einbeziehung von Frauen auf der zweiten Führungsebene seit 2004, nur marginale Veränderung auf der ersten Führungsebene

Bundesweit waren 2012 etwa 27 Prozent der Positionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt. Seit 2004, dem Zeitpunkt der ersten Datenerhebung zu diesem Thema im IAB-Betriebspanel, ist der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene in den Betrieben bundesweit um insgesamt zwei Prozentpunkte angestiegen und hat sich damit nur marginal verändert. Der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene hat sich seit 2004 erhöht, und zwar um sechs Prozentpunkte von 33 Prozent auf 39 Prozent im Jahr 2012 (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11
Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene 2004, 2008 und 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012

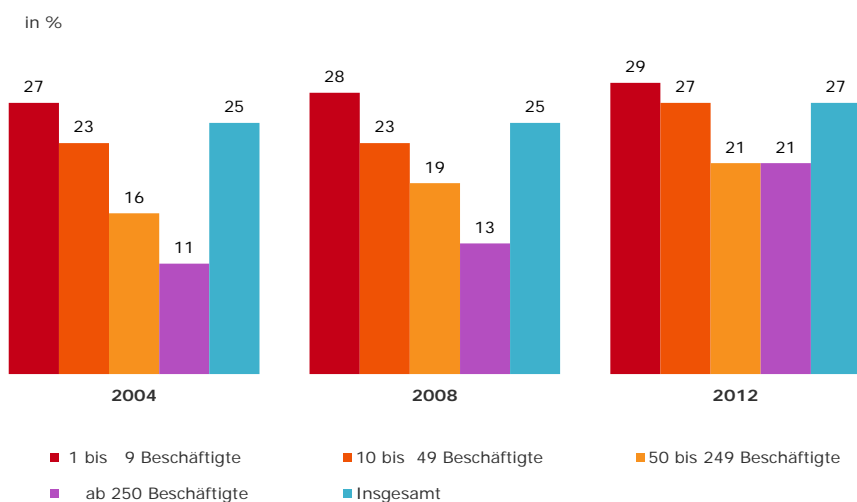
Fortschritte bei der Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene vor allem in Großbetrieben

Eine Betrachtung der Betriebe nach Größenklassen zeigt deutliche Unterschiede bei der Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene.¹⁶ Auch wenn Kleinbetriebe (ein bis neun Beschäftigte) 2012 mehr Frauen in Führungsaufgaben einbezogen haben als 2004, war der Anstieg in Kleinbetrieben (zehn bis 49 Beschäftigte), in mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) und insbesondere in Großbetrieben (ab 250 Beschäftigte) deutlich höher. Der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene lag in Großbetrieben 2012 bei 21 Prozent und damit um zehn Prozentpunkte höher als 2004. Dies kommt fast einer Verdopplung gleich. Auch in mittleren Betrieben erhöhte sich der Frauenanteil 2012, und zwar um fünf Prozentpunkte auf 21 Prozent (vgl. Abbildung 12 und Abbildung 10). Damit haben insbesondere Groß-

¹⁶ Aufgrund der Umstellung der Branchenstruktur von der WZ 2003 auf die WZ 2008 erfolgen keine Branchenauswertungen.

betriebe, aber auch mittlere Betriebe bei der Einbeziehung von Frauen in die erste Führungsebene sichtbare Fortschritte gemacht, wenn auch von einem niedrigen Niveau ausgehend.

Abbildung 12
Frauenanteil auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen 2004, 2008 und 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe

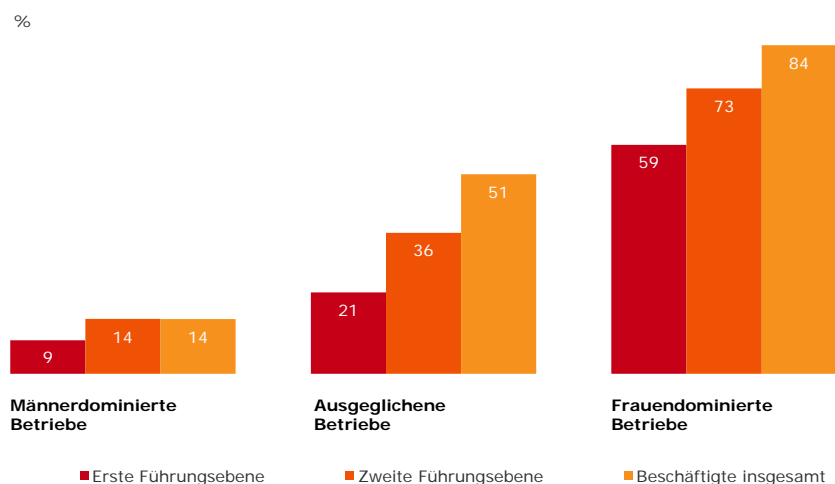
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008 und 2012

Diskrepanz zwischen Frauenanteilen in Führungspositionen und Frauenanteilen an Beschäftigten in ausgeglichenen Betrieben am höchsten

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, ob es bei unterschiedlicher Geschlechterpräsenz in den Betrieben, d. h. in frauendominierten, ausgeglichenen und männerdominierten Betrieben, geschlechterspezifische Unterschiede bei der Besetzung von Führungsaufgaben gibt und ob sich diese im Vergleich mit 2008 verändert haben. 2008 waren die Chancen für Frauen, in männer- und frauendominierten Betrieben in Leitungspositionen zu gelangen, nahezu identisch und deutlich größer als in ausgeglichenen Betrieben (vgl. Fischer et al. 2009: 21). Dies gilt auch vier Jahre später im Jahr 2012. Nach den aktuell vorliegenden Ergebnissen waren 2012 in frauendominierten Betrieben 59 Prozent und in männerdominierten Betrieben neun Prozent der Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt. In Betrieben mit ausgeglichenen Belegschaften waren es 21 Prozent. Die Anteile differieren beträchtlich. Setzt man diese jedoch in Relation zu den jeweiligen Frauenanteilen an den Beschäftigten der drei Betriebstypen, so zeigt sich, dass 2012 wie bereits 2008 die Präsenz von Frauen auf der ersten Führungsebene in frauen- und männerdominierten Betrieben am höchsten und in ausgeglichenen Betrieben am geringsten war. Diese Aussage trifft auch auf die zweite Führungsebene zu, wenn gleich hier die Führungsbeteiligung von Frauen unabhängig von der Geschlechterpräsenz in den Betrieben deutlich höher ausfällt als auf der ersten Führungsebene. Damit bestand die größte Diskrepanz zwischen der Frauenbeteiligung auf der ersten

und zweiten Führungsebene und dem Frauenanteil an den Beschäftigten auch 2012 in ausgeglichenen Betrieben (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13
Frauenanteil der ersten und zweiten Führungsebene sowie an Beschäftigten insgesamt nach Betriebstyp 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.132)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Als Zwischenergebnis lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass 2012 in männer- und frauendominierten Betrieben einerseits und in ausgeglichenen Betrieben andererseits anteilig etwas mehr Frauen mit Führungsaufgaben betraut waren als noch 2008. Dies trifft auf die erste und zweite Führungsebene gleichermaßen zu. Die Veränderungen liegen allerdings jeweils im unteren einstelligen Prozentbereich.

Knapp jeder vierte Betrieb ist ausschließlich frauengeführt, zwei Drittel ausschließlich männergeführt

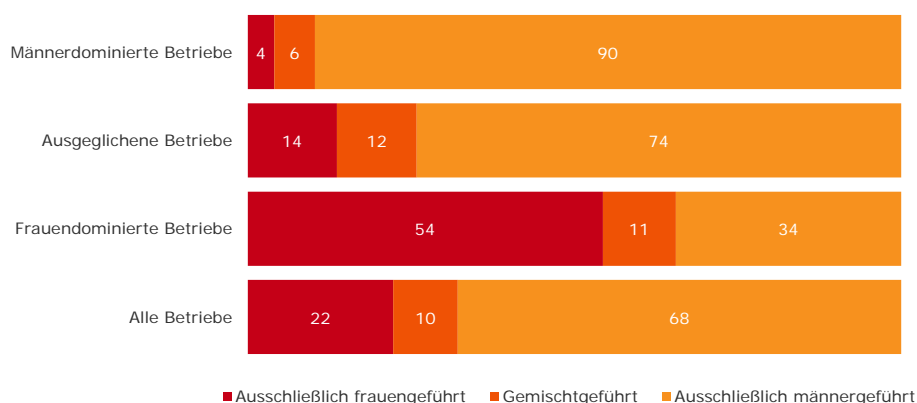
Nachfolgend soll auf die Frage eingegangen werden, inwieweit die erste Führungsebene der Betriebe ausschließlich von Frauen, ausschließlich von Männern bzw. sowohl von Frauen als auch von Männern besetzt ist. Ist eine alleinige Führungsverantwortung von Frauen in vielen Betrieben Realität oder konzentriert sie sich eher auf einige wenige Betriebe? Betrachtet wird ausschließlich die oberste Führungsebene, auf der die Entscheidungsgewalt für den Betrieb liegt.

Betriebsführung in Deutschland ist vorrangig Männersache: Etwa zwei Drittel aller Betriebe wurden 2012 ausschließlich von Männern geleitet. In diesen Betrieben waren auch zwei Drittel aller Beschäftigten tätig. Knapp jeder vierte Betrieb wurde ausschließlich von Frauen geführt, wobei auf diese Betriebe etwa zwölf Prozent aller Beschäftigten entfielen. Ausschließlich von Frauen geleitete Betriebe waren mit durchschnittlich zehn Beschäftigten nur etwa halb so groß wie die ausschließlich von Männern geführten Betriebe mit durchschnittlich 17 Beschäftigten. Wenn Betriebe ausschließlich von Frauen oder ausschließlich von Männern geleitet wurden,

so gab es ganz überwiegend nur eine Person auf der Leitungsebene. Dies traf auf 93 Prozent aller ausschließlich von Frauen und auf 85 Prozent der ausschließlich von Männern geleiteten Betriebe zu. Sowohl von Frauen als auch von Männern besetzte Führungsebenen gab es in zehn Prozent aller Betriebe. Hierbei handelte es sich um Betriebe, die mit durchschnittlich 37 Beschäftigten deutlich größer waren als ausschließlich frauen- bzw. ausschließlich männergeführte Betriebe.

Nachfolgend wird die geschlechterspezifische Betriebsführung der ersten Führungsebene nach Betriebstypen betrachtet, also in frauen- und männerdominierten wie auch in ausgeglichenen Betrieben. Es erstaunt wenig, dass männerdominierte Betriebe, d. h. Betriebe, in denen der Frauenanteil unter 30 Prozent liegt, zu 90 Prozent auch ausschließlich von Männern geführt werden. Auch ausgeglichene Betriebe, in denen der Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent liegt, werden zu 74 Prozent von Männern geleitet. In beiden Betriebstypen sind Betriebe, in denen ausschließlich Frauen die Führungsverantwortung wahrnehmen, eine Minderheit von vier bzw. 14 Prozent. In frauendominierten Betrieben mit einem Frauenanteil von über 70 Prozent ist die Situation eine andere. Hier wird mehr als jeder zweite Betrieb ausschließlich von Frauen geleitet, immerhin jeder dritte ausschließlich von Männern (vgl. Abbildung 14). Während also männerdominierte Betriebe und ausgeglichene Betriebe überwiegend nur von Männern geführt werden, werden in weitaus geringerem Maße frauendominierte Betrieben nur von Frauen geführt.

Abbildung 14
Geschlechterspezifische Betriebsführung nach Betriebstyp 2012, in Prozent



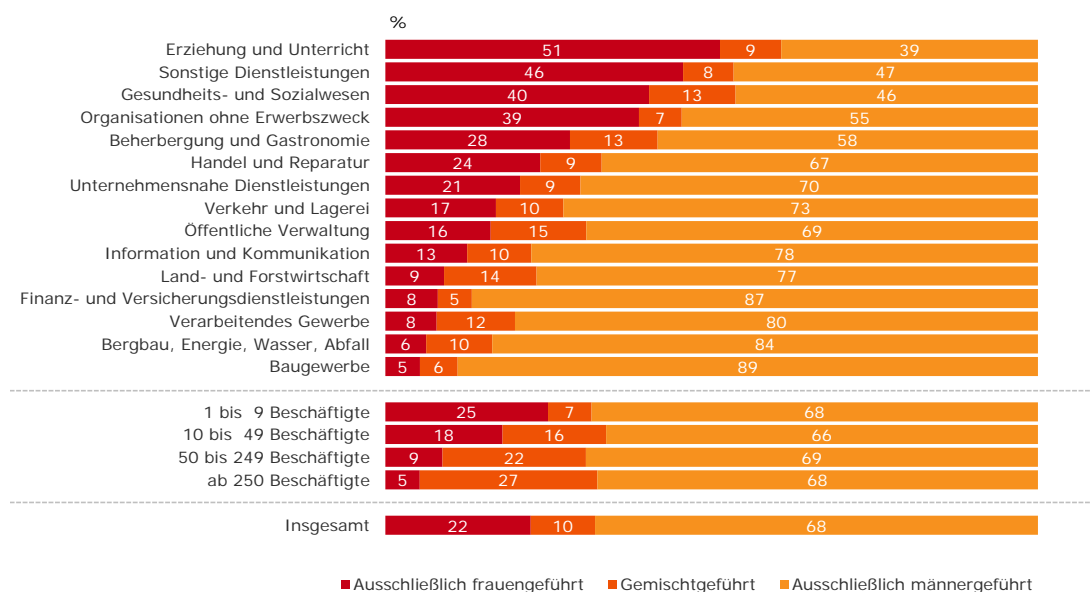
Basis: Alle Betriebe (N = 15.001)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass es in Bereichen mit hohen Frauenanteilen an den Beschäftigten 2012 anteilig mehr Betriebe gab, die ausschließlich von Frauen geleitet wurden. Mit Ausnahme des Bereichs Erziehung und Unterricht, der Sonstigen Personennahen Dienstleistungen und des Gesundheits- und Sozialwe-

sens wurde 2012 jedoch in allen anderen Branchen jeweils über die Hälfte der Betriebe ausschließlich von Männern geleitet. Die höchsten Anteile mit 80 bis 90 Prozent wiesen das Produzierende Gewerbe sowie der Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf. Der Anteil ausschließlich frauengeführter Betriebe lag u. a. in den genannten Bereichen im einstelligen Prozentbereich (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15
Geschlechterspezifische Betriebsführung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.001)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Zusammenfassung

Bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben hat es in den zurückliegenden Jahren geringe Fortschritte gegeben. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil sind Frauen immer noch weit unterrepräsentiert - insbesondere auf der ersten Führungsebene. Das gilt sowohl in allen Branchen als auch in allen Betriebsgrößenklassen. Betriebsführung in Deutschland war 2012 nach wie vor eine Männerdomäne. Über zwei Drittel aller Betriebe in Deutschland wurden ausschließlich von Männern geleitet, ein knappes Viertel ausschließlich von Frauen. Bei diesen Betrieben bestand die erste Führungsebene mehrheitlich nur aus einer Person. Dennoch ist die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach wie vor niedrig. Veränderungen vollziehen sich offenbar nur in kleinen Schritten.

4 Art der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern

Wie in Kapitel 2 ausgeführt, ist die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren insgesamt gestiegen, wobei besonders die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben deutlich gewachsen ist. Allerdings ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Art

der Beschäftigungsverhältnisse von Relevanz. Im folgenden Kapitel werden daher diese genauer untersucht.

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit bringt aus der Perspektive der Beschäftigten sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich. So ermöglicht Teilzeitarbeit grundsätzlich eine partnerschaftliche Arbeitsteilung hinsichtlich Erwerbsarbeit und Kindererziehung und anderer familiärer Verpflichtungen. 2011 haben mehr als die Hälfte der in Teilzeit arbeitenden Frauen wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen sowie anderen familiären oder persönlichen Gründen in Teilzeit gearbeitet - bei Männern war es nur jeder Zehnte. Dieser Unterschied wird noch deutlicher, wenn man nur die Eltern betrachtet: Während nur sechs Prozent der Väter in Teilzeit arbeiteten, waren zwei von drei Müttern in Teilzeit beschäftigt (Körner et al. 2012). Teilzeitarbeit bringt aber auch erhebliche Nachteile mit sich. Zum einen sind mit Teilzeitarbeit starke Lohn- einbußen und damit niedrigere Rentenansprüche verbunden, zum anderen sinken die Chancen auf Führungspositionen deutlich (Holst 2009). Auch wenn aus verschiedenen Gründen Teilzeitarbeit zu einem großen Teil gewünscht ist, gibt es „unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte“, die eigentlich lieber in Vollzeit arbeiten würden. Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung zeigen, dass im Jahr 2011 16 Prozent der Teilzeitbeschäftigten „unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte“ waren, wobei anteilig mehr Männer (24 Prozent) als Frauen (14 Prozent) unfreiwillig in Teilzeit arbeiteten. In den letzten zwanzig Jahren hat dieser Anteil deutlich zugenommen, nach der Wirtschaftskrise 2008/2009 ist er wieder etwas gesunken (vgl. dazu Körner et al. 2012).¹⁷

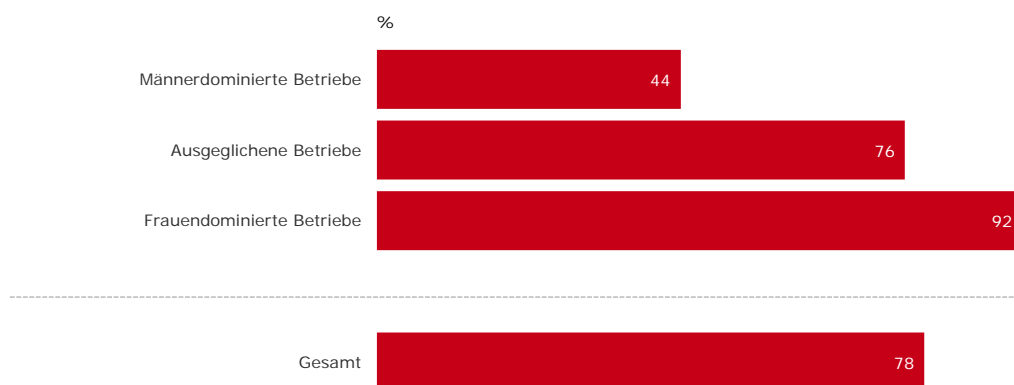
Aus betrieblicher Sicht stellt Teilzeitarbeit eine flexible Form der Beschäftigung dar. Gründe wie flexible Betriebszeiten, die Überbrückung kurzfristiger Engpässe oder eine höhere Produktivität der Mitarbeiter stellen Motive für die Beschäftigung von Teilzeitkräften dar. Allerdings gibt es auch - meist kostenrelevante - Nachteile der Teilzeit, wie etwa Personalzusatzkosten einschließlich höherem Verwaltungsaufwand sowie die Ausstattungskosten für weitere Arbeitsplätze (Wanger 2006).

Im Jahr 2012 waren 78 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten Frauen.¹⁸ Abbildung 16 zeigt den Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten nach den Betriebstypen. In frauen-dominierten Betrieben waren 92 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich, in männerdominierten Betrieben waren es 44 Prozent - ein hoher Anteil vor dem Hintergrund, dass in männerdominierten Betrieben der Frauenanteil insgesamt bei etwa 14 Prozent lag.

¹⁷ Im Jahr 1992 waren lediglich etwas mehr als fünf Prozent unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt.

¹⁸ Im IAB-Betriebspanel gelten Beschäftigte als Teilzeitkräfte, wenn ihre Arbeitszeit unterhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt. Dementsprechend sind auch geringfügig Beschäftigte in den folgenden Auswertungen berücksichtigt, was zu höheren Teilzeitanteilen gegenüber anderen Erhebungen führen kann.

Abbildung 16
Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten nach Betriebstyp 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 14.872)

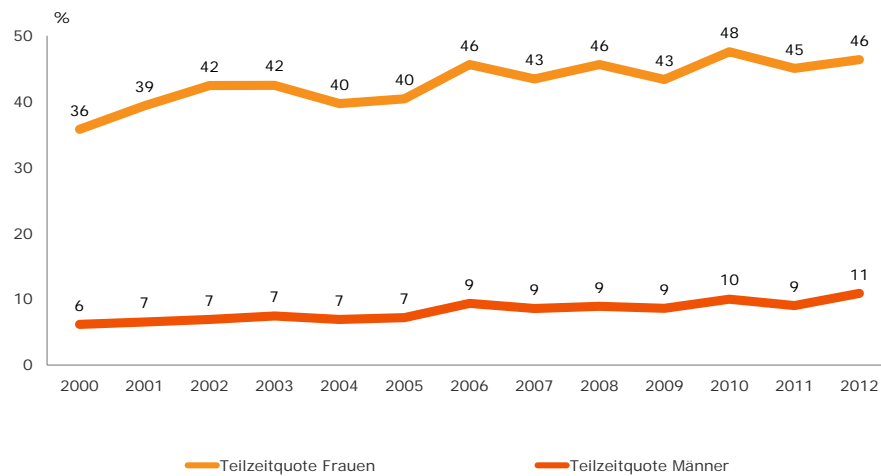
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

In der Finanzbranche und im Gesundheits- und Sozialwesen war der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten mit je 89 Prozent am höchsten. Ein sehr hoher Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung zeigte sich auch in der Öffentlichen Verwaltung (85 Prozent) sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (84 Prozent). Der Bereich Verkehr und Lagerei war die einzige Branche, in der mit 46 Prozent weniger Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt waren.

Die unterschiedlichen Frauenanteile an Teilzeitbeschäftigten nach Betriebstypen sind insofern nicht überraschend, da in frauendominierten Betrieben der Frauenanteil höher ist als in männerdominierten Betrieben. Diese Gegebenheit berücksichtigt die Teilzeitquote. Während fast jede zweite Frau (46 Prozent) in Teilzeit arbeitete, befand sich nur etwas mehr als jeder zehnte Mann in Teilzeit (elf Prozent).¹⁹ Beide Quoten sind seit dem Jahr 2000 mit Schwankungen angestiegen (Abbildung 17): Bei den Frauen hat sich die Teilzeitquote um zehn Prozentpunkte erhöht, bei den Männern hat sich die Teilzeitquote von sechs Prozent auf elf Prozent sogar fast verdoppelt.

¹⁹ Die Teilzeitquoten berechnen sich aus dem Quotient der Anzahl der Frauen bzw. Männer in Teilzeit und den insgesamt im Betrieb beschäftigten Frauen bzw. Männern.

Abbildung 17
Teilzeitquoten der Frauen und Männer 2000 bis 2012, in Prozent

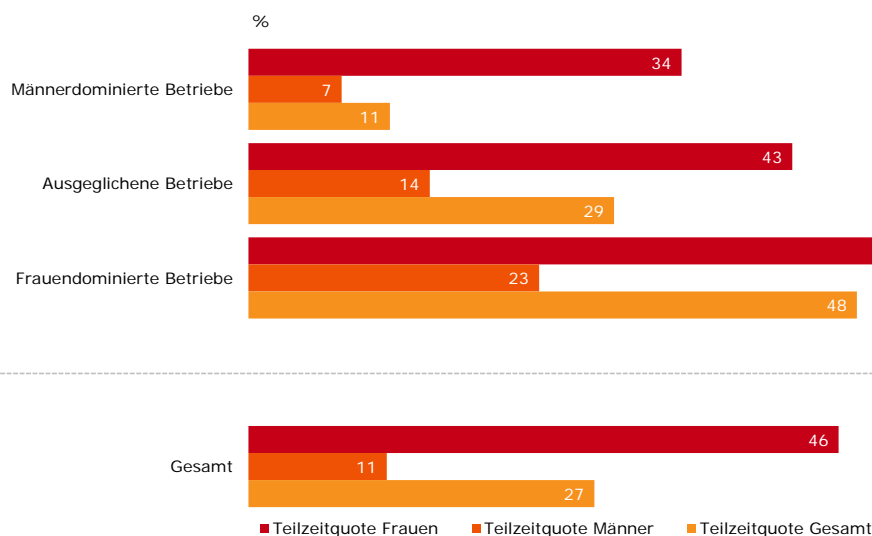


Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2012

Abbildung 18 veranschaulicht die Teilzeitquoten nach Betriebstypen im Geschlechtervergleich. In *männerdominierten Betrieben* waren 34 Prozent der Frauen und nur sieben Prozent der Männer in Teilzeit beschäftigt. In *ausgeglichene[n] Betrieben* waren 43 Prozent der Frauen in Teilzeit beschäftigt und jeder siebte Mann. In *frauendominierten Betrieben* arbeiten 53 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, während immerhin 23 Prozent der männlichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten. Damit ist die Teilzeitquote bei Männern in *frauendominierten Betrieben* drei Mal so hoch wie bei *männerdominierten Betrieben*. Je höher der Frauenanteil im Betrieb ist, desto mehr wird in Teilzeit gearbeitet - das gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. Sowohl in *männergeführten* als auch in *gemischtgeführten Betrieben* arbeitete knapp jeder zehnte Mann in Teilzeit, *in frauengeführten Betrieben* war die Quote mit 22 Prozent doppelt so hoch.

Abbildung 18
Teilzeitquoten nach Betriebstypen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 14.872)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Die hohe Teilzeitquote von Frauen zeigt sich ziemlich stabil über alle Branchen: Es gibt keine Branche, in der nicht mindestens drei von zehn Frauen in Teilzeit arbeiteten – damit war die niedrigste Teilzeitquote der Frauen höher als die höchste der Männer. Tendenziell ist in Branchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, der Teilzeitanteil höher und umgekehrt. Innerhalb der Branchen lassen sich teilweise deutliche Unterschiede bezüglich der Teilzeitquoten zwischen Frauen und Männern feststellen. So war z. B. im eher teilzeitfernen Baugewerbe fast jede zweite Frau in Teilzeit, und auch nur knapp jeder fünfzehnte Mann war in Teilzeit beschäftigt. Mit 52 Prozent bei Frauen bzw. 13 Prozent bei Männern differierten auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur die Teilzeitquoten sehr stark. Im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens war die Teilzeitquote der Frauen am höchsten (54 Prozent), bei den Männern galt dies für die Branche der Beherbergung und Gastronomie mit 28 Prozent. Die niedrigste Teilzeitquote der Frauen war im Verarbeitenden Gewerbe. Dort war nur etwa jede dritte Beschäftigte Frau in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Männer war im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall mit drei Prozent am niedrigsten.

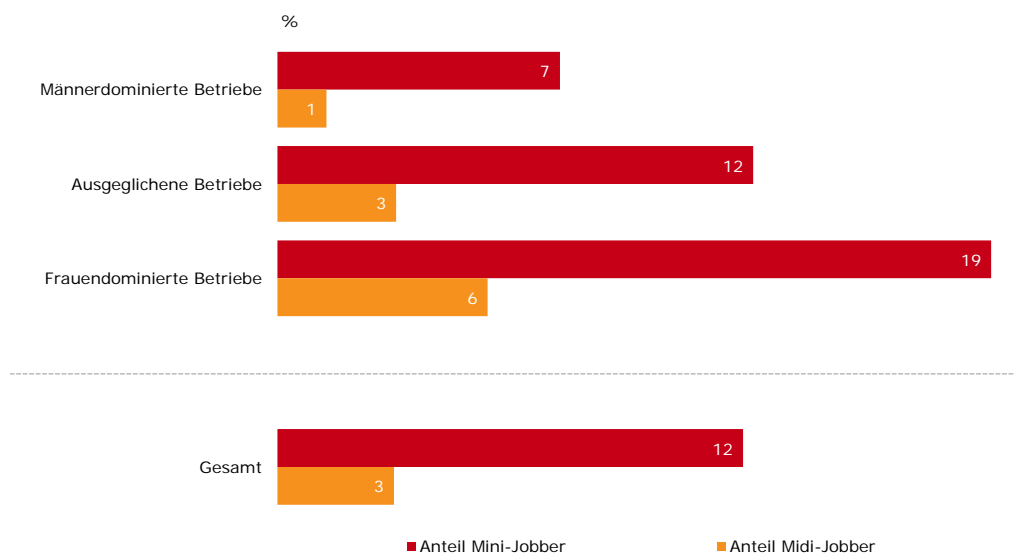
4.2 Geringfügige Beschäftigung und Midi-Jobs

Geringfügige Beschäftigung (sogenannte Mini-Jobs) sowie Midi-Jobs sind eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung; entgegen der Konzeption anderer Datenquellen werden sie im IAB-Betriebspanel als Bestandteil von Teilzeitbeschäftigung erhoben. Bis Ende 2012 waren Mini-Jobs unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeitsentgeltgrenze bei 400 Euro lag, bei den sogenannten Midi-Jobs durften monatlich zwischen 400 und 800 Euro verdient werden. Im Jahr 2013 wurden die Arbeitsentgeltgrenzen auf 450 Euro bzw. 850 Euro angehoben - aufgrund

des Erhebungszeitraums beziehen sich unsere Daten aber noch auf die alten Definitionen. Mini-Jobber können im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung bis zu 450 Euro verdienen, ohne Sozialabgaben und Steuern bezahlen zu müssen, der Arbeitgeber muss Pauschalabgaben von rund 30 Prozent entrichten (Hohendanner/Stegmaier 2012).²⁰ Midi-Jobs zählen hingegen zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, die Abgabenbelastung für den Arbeitnehmer steigt gleitend in Abhängigkeit von seinem Verdienst, der Arbeitgeberbeitrag liegt indessen konstant bei rund 20 Prozent.

Der Anteil von Mini-Jobbern an allen Beschäftigten ist seit einigen Jahren ziemlich konstant und lag im Jahr 2012 bei zwölf Prozent. Midi-Jobs spielen mit einem Anteil von rund drei Prozent dagegen eine geringe Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Für beide Beschäftigungsformen gilt, dass sie mit wachsendem Frauenanteil in den Betrieben steigen (Abbildung 19). In *männerdominierten Betrieben* waren lediglich sieben Prozent der Beschäftigten geringfügig beschäftigt, in *frauendominierten Betrieben* war es hingegen fast jeder fünfte Beschäftigte. Werden auch die Midi-Job-Beschäftigten berücksichtigt, bedeutet dies, dass in *männerdominierten Betrieben* nur etwa acht Prozent der Beschäftigten maximal 800 Euro verdienen, in *frauendominierten Betrieben* verdient hingegen jeder Vierte höchstens diesen Betrag. Bei niedrigen Stundenlöhnen kann es dazu kommen, dass Midi-Jobber in Vollzeit arbeiten. Etwa elf Prozent der Midi-Jobber arbeiteten in Vollzeit, in *männerdominierten Betrieben* war der Anteil mit 16 Prozent doppelt so hoch wie in *frauendominierten Betrieben* (acht Prozent).

Abbildung 19
Anteile der Mini- und der Midi-Jobber nach Betriebstypen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.546 bzw. N = 15.490)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

²⁰ „Kurzfristige Beschäftigung“ – also Beschäftigung für maximal zwei Monate oder 50 Tage im Jahr – wird zur geringfügigen Beschäftigung gerechnet.

Die Betrachtung nach Führungsstruktur zeigt unterschiedliche Mini-Jobber-Anteile: in *männergeführten und ausgeglichenen Betrieben* war etwa jeder Zehnte geringfügig beschäftigt, in *frauengeführten Betrieben* waren 18 Prozent der Beschäftigten Mini-Jobber. Diese Tendenz gilt analog für Midi-Jobber - allerdings auf einem geringeren Niveau (drei Prozent bzw. sechs Prozent).

Auch wenn geringfügige Beschäftigung, gemessen am Anteil der Beschäftigten insgesamt, eine eher geringe Rolle bei den Beschäftigungsformen spielt, greifen mit 55 Prozent die meisten Betriebe auf diese flexible Beschäftigungsform zurück. In *frauendominierten Betrieben* gab es dabei überdurchschnittlich häufig geringfügige Beschäftigung (66 Prozent). Auch nach Branchen zeigen sich Unterschiede: überdurchschnittlich oft beschäftigten Betriebe in der Branche Beherbergung und Gastronomie (mehr als drei von vier Betrieben) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (zwei von drei Betrieben) Mini-Jobber. In den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie Information und Kommunikation beschäftigen nur etwas weniger als 40 Prozent der Betriebe Mini-jobber.

Im IAB-Betriebspanel wird das Geschlechterverhältnis bei geringfügiger Beschäftigung nicht erhoben. Dieses kann beispielsweise anhand der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen werden. Im Jahr 2011 waren danach 63 Prozent der geringfügig Beschäftigten Frauen. Auf 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer kamen 18 männliche Mini-Jobber, auf 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen kamen mit 36 doppelt so viele Mini-Jobberinnen (vgl. dazu Bundesagentur für Arbeit 2012). Dabei gingen sieben von zehn weiblichen Mini-Jobbern nur dieser geringfügigen Beschäftigung nach ohne eine weitere Beschäftigung auszuüben, bei den Männern waren es sechs von zehn. In fast allen Branchen überwiegt der Frauenanteil der geringfügig Beschäftigten - auch in Branchen, die eigentlich männerdominiert sind. So waren z. B. 75 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe männlich, aber nur 40 Prozent der Mini-Jobs wurden in diesem Bereich von Männern ausgeübt. Lediglich in den Branchen Baugewerbe, Verkehr und Logistik sowie Bergbau/Energie/Wasser/Abfall waren mehr Männer geringfügig beschäftigt als Frauen (vgl. dazu Bundesagentur für Arbeit 2012).

4.3 Befristete Beschäftigung

Aus betrieblicher Sicht ist befristete Beschäftigung von Vorteil, da mögliche Entlassungskosten, die beispielsweise durch den Kündigungsschutz entstehen können, vermieden werden können. Betriebe haben damit die Möglichkeit, eine flexible Belegschaft aufzubauen, um einen zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarf zu decken. Dies kann für Betriebe vor allem in wirtschaftlich unsicheren Zeiten, bei Saison- oder Projektarbeit, längeren Krankheits- oder Erziehungsphasen oder bei befristeten Haushaltsmitteln vorteilhaft sein. Darüber hinaus stellt Befristung häufig eine Verlängerung der gesetzlichen Probezeit dar (vgl. dazu Hohendanner 2010 oder Bechmann et al. 2010).

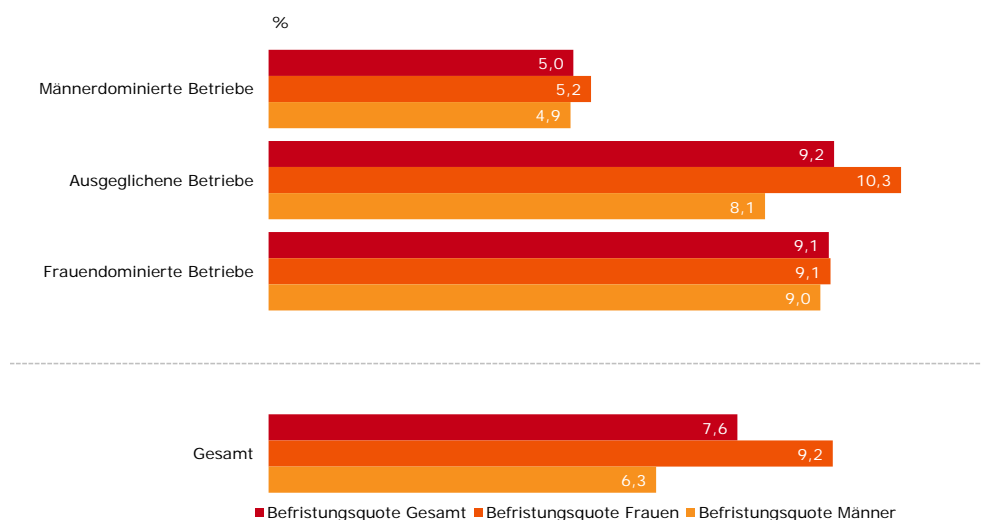
Während Teilzeitarbeit, wie oben erläutert wurde, von vielen Beschäftigten ausdrücklich gewünscht wird, trifft dies auf befristete Arbeitsverhältnisse nur selten zu: Laut der Arbeitskräfteerhebung gaben im Jahr 2011 fast die Hälfte aller befristet Beschäftigten an, keine unbefristete Stelle gefunden zu haben - nur fünf Prozent sagten, sich gezielt für eine befristete Anstellung entschieden zu haben (Körner et al. 2012).

Der Anteil von befristeter Beschäftigung hat sich, gemessen an allen Beschäftigungsverhältnissen, in den letzten Jahren leicht erhöht und beträgt derzeit rund acht Prozent. 17 Prozent aller Betriebe haben befristet Beschäftigte - wobei *frauendominierte Betriebe* mit 20 Prozent etwas überdurchschnittlich oft befristete Arbeitsverhältnisse aufweisen.

55 Prozent aller befristet Beschäftigten sind Frauen. In *frauendominierten Betrieben* sind 84 Prozent aller befristet beschäftigten Frauen, in *männerdominierten Betrieben* waren es 15 Prozent. Die unterschiedlichen Frauenanteile nach Betriebstypen sind insofern nicht verwunderlich, da in *frauendominierten Betrieben* der Frauenanteil höher ist als in *männerdominierten Betrieben*. Diesen Sachverhalt berücksichtigt die Befristungsquote.

Abbildung 20 zeigt die Befristungsquote der drei Betriebsarten im Geschlechtervergleich: neun Prozent der weiblichen Arbeitnehmer arbeiteten in einem befristeten Arbeitsverhältnis, bei den Männern waren es mit sechs Prozent etwas weniger. Sowohl bei den *männerdominierten* als auch bei den *frauendominierten Betrieben* gibt es kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern - in *männerdominierten Betrieben* war die Befristungsquote jedoch mit rund fünf Prozent niedriger als in den beiden anderen Betriebstypen.

Abbildung 20
Befristungsquoten der Frauen, der Männer und Gesamt nach Betriebstypen 2012, in Prozent

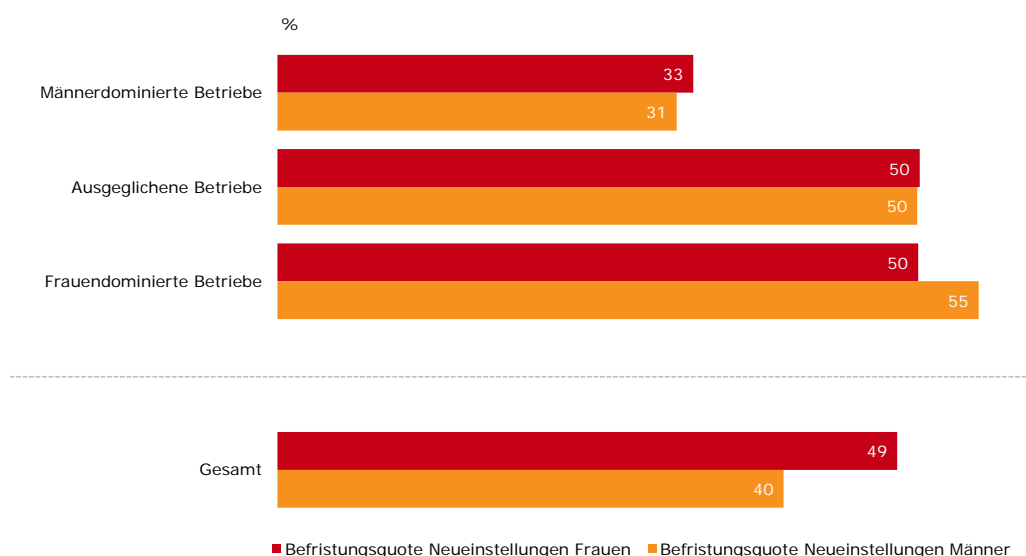


Basis: Alle Betriebe mit gültigen Angaben zur Anzahl von Befristeten sowie zur Anzahl der befristeten Frauen (N = 15.443)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Abbildung 21 gibt die Befristungsquoten bei Neueinstellungen nach Geschlecht wider. Jede zweite Frau wurde befristet eingestellt, bei den Männern waren es vier von zehn. Auch hier sind die Befristungsquoten in den *männerdominierten Betrieben* etwas niedriger als in den anderen Betriebstypen. In *frauendominierten Betrieben* wurden Männer bei Neueinstellungen um fünf Prozentpunkte häufiger befristet als Frauen, in *männerdominierten Betrieben* wurden dagegen Frauen etwas häufiger befristet. Insgesamt haben Frauen in *männerdominierten Betrieben* eine größere Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag als bei den beiden anderen Betriebstypen.

Abbildung 21
Befristungsquoten bei Neueinstellungen nach Geschlecht und Betriebstyp 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe mit gültigen Angaben zur Anzahl von befristeten Neueinstellungen sowie zur Anzahl der befristet neu eingestellten Frauen (N = 15.397)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

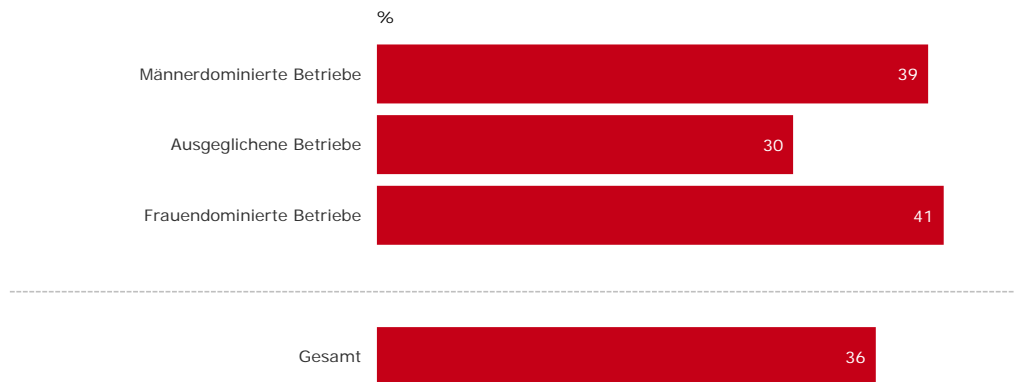
Der Befristungsanteil hängt aber nicht nur davon ab, ob bei Neueinstellungen befristet wird, sondern auch davon, wie nach dem Auslaufen des Vertrages gehandelt wird. Die Übernahmequote aus Befristung gibt an, wie hoch die Quote an Übernahmen bezogen auf alle auslaufenden befristeten Arbeitsverträge ist.²¹ Im Jahr 2012 lag die Übernahmequote in unbefristete Arbeitsverhältnisse bei rund 36 Prozent.²² Sowohl in *frauendominierten* als auch in *männerdominierten Betrieben* war die

²¹ Übernahmequote = Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse/(Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse plus Abgänge aus befristeten Arbeitsverhältnissen plus Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge). Bei einem Vergleich der aktuellen mit früheren Übernahmequoten ist zu beachten, dass bei den Befragungen des IAB-Betriebspanels vor 2009 keine Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge erfasst wurden und somit nicht in die Berechnungen einfließen konnten. Ohne die Berücksichtigung der Verlängerung von Befristung wäre die Übernahmequote höher.

²² Die Übernahmequote kann anhand der Daten des IAB-Betriebspanels nicht nach Geschlecht differenziert werden.

Übernahmequote rund zehn Prozentpunkte höher als in *ausgeglichenen Betrieben* (Abbildung 22). Bezüglich der Führungsstruktur unterscheidet sich die Übernahmequote kaum.

Abbildung 22
Übernahmequote aus Befristung nach Betriebstypen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.423)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Betrachtet man die Übernahmequoten nach Branchen, fällt vor allem der Bereich Erziehung und Unterricht auf - hier werden nur 15 Prozent der Beschäftigten mit auslaufendem Arbeitsvertrag unbefristet übernommen. Es gibt jedoch auch Branchen mit recht hohen Übernahmequoten. In den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in den übrigen Personennahen Dienstleistungen liegt die Übernahmequote bei 50 Prozent, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter noch bei 46 Prozent.

4.4 Leiharbeit

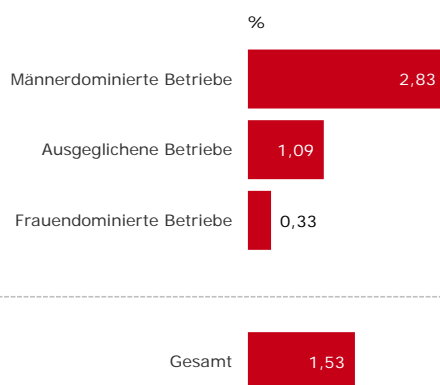
Auch wenn Leiharbeit mit einem Anteil von derzeit etwa eineinhalb Prozent an allen Beschäftigten quantitativ eine eher geringe Rolle spielt, so ist diese Form der Beschäftigung in den letzten Jahren dennoch stark angestiegen.²³ Die Nachfrage nach Leiharbeitern hängt eng mit der konjunkturellen Entwicklung zusammen: Bis zur Wirtschaftskrise 2008/2009 ist die Zahl von etwas weniger als einem Prozent im Jahr 2004 auf etwa zwei Prozent in 2008 angewachsen, während der Finanzkrise ist der Leiharbeitnehmeranteil auf etwas mehr als ein Prozent zurückgegangen. Danach ist der Anteil bis zum Jahr 2011 wieder deutlich auf etwa 1,8 Prozent gestiegen. Im Jahr 2012 haben fast vier Prozent aller Betriebe Leiharbeiter beschäftigt,

²³ Leiharbeitnehmer umfassen im IAB-Betriebspanel alle in den Entleihbetrieben zum Stichtag 30.06. eingesetzten Leiharbeitskräfte.

wobei dies mit knapp acht Prozent am häufigsten in *männerdominierten Betrieben* der Fall war.

Leiharbeit spielt v. a. in männerdominierten Betrieben mit annähernd drei Prozent eine etwas größere Rolle - in frauendominierten Betrieben ist der Anteil hingegen verschwindend gering (Abbildung 23). Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass Leiharbeit vor allem in Branchen nachgefragt wird, in denen der Männeranteil überwiegt - wie etwa in der Baubranche und dem Verarbeitenden Gewerbe. In frauengeführten Betrieben spielt Leiharbeit keine Rolle, in männergeführten Betrieben betrug der Anteil 1,9 Prozent, in Betrieben mit ausgeglichener Führungsstruktur lag der Anteil bei 1,2 Prozent.²⁴

Abbildung 23
Leiharbeitnehmeranteil nach Betriebstypen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.506)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Zum Frauenanteil unter Leiharbeitnehmern kann anhand des IAB-Betriebspanels keine Aussage getroffen werden. Laut Angaben aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik waren Ende Juni 2012 908.000 Leiharbeitnehmer in 18.500 Verleihbetrieben beschäftigt. Während im IAB-Betriebspanel nur zum Stichtag 30.06. tatsächlich entlehene Leiharbeitnehmer in den Entleihbetrieben erfasst werden, weist die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik alle Beschäftigten in der Branche „Überlassung von Arbeitskräften“ aus. Dementsprechend werden in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik auch das Stammpersonal (z. B. aus der Verwaltung), das nicht an andere Betriebe verliehen wird, sowie aktuell nicht verliehene Leiharbeitnehmer mitgerechnet. Laut der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik waren im Jahr 2012

²⁴ Hier kann wiederum ein Effekt der Betriebsgröße eine Rolle spielen, da Leiharbeit vor allem in größeren Betrieben nachgefragt wird – diese werden sehr selten von Frauen alleine geführt.

29 Prozent der Leiharbeiter Frauen. Dieser relativ geringe Anteil hängt vor allem - wie oben angedeutet - damit zusammen, dass etwa die Hälfte der Leiharbeiter in den männerdominierten Bereichen der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung und etwa ein Viertel in Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit beschäftigt sind. Frauen in Leiharbeitsverhältnissen sind hingegen in den Branchen Gesundheit und Soziales, Lehre und Erziehung sowie Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Verwaltung und Recht häufig vertreten.

Teilzeitbeschäftigung hat auch in der Leiharbeit zugenommen: Während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten zwischen 2007 und 2012 um etwa die Hälfte angestiegen ist, hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten fast verdreifacht. Trotzdem haben im Juni 2011 noch etwa neun von zehn Leiharbeitern in Vollzeit gearbeitet (vgl. dazu Bundesagentur für Arbeit 2012). Die Zunahme des Teilzeitanteils hängt auch mit der sich wandelnden Branchenstruktur der Leiharbeit zusammen: Der Anteil der Leiharbeiter, die im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, nimmt stetig zu, wohingegen der Anteil in den Metall- und Elektroberufen rückläufig ist. Auch der Anteil der Leiharbeiter, die als Hilfsarbeiter tätig sind, wächst an. Damit einher geht ein zunehmender Anteil an Frauen an den Leiharbeitern: laut der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik lag der Frauenanteil bei Leiharbeit im Jahr 2001 noch bei 23 Prozent und damit sechs Prozentpunkte unter dem Stand von 2012.

Zusammenfassung

Ein großer Teil des Beschäftigungszuwachses der letzten Jahre hat zugunsten atypischer Beschäftigung stattgefunden. So hat auch die Teilzeitbeschäftigung in den vergangenen Jahren weiter zugenommen. Die Teilzeitquote ist sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern seit dem Jahr 2000 angestiegen; besonders ausgeprägt war der Anstieg bei den Männern, aber von einem deutlich niedrigeren Niveau aus als bei den Frauen. Die Bedeutung der geringfügig Beschäftigten dagegen ist in den letzten Jahren stabil geblieben; diese Form der Beschäftigung wird vor allem in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil genutzt. Befristete Beschäftigung hat in den letzten Jahren einen moderaten Bedeutungszuwachs erfahren, hat im Vergleich zu anderen Beschäftigungsformen jedoch nach wie vor eine eher untergeordnete Bedeutung. Dabei wird aber nur etwa jeder dritte befristete Beschäftigte vom eigenen Betrieb in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen; bei den übrigen wird das Beschäftigungsverhältnis entweder nicht verlängert oder sie werden weiterhin nur befristet weiterbeschäftigt. Die Zahl der Leiharbeiter ist in den letzten Jahren mit Schwankungen stark angestiegen, spielt aber immer noch eine geringe Rolle auf dem Arbeitsmarkt. Frauen stellen knapp ein Drittel der Leiharbeiter, in den letzten Jahren ist dieser Anteil deutlich gestiegen.

5 Betriebliche Ausbildung

Die Mehrheit der Schulabgänger strebt trotz des zunehmend höheren Anteils von Schulabsolventen mit Hochschulreife eine Berufsausbildung im dualen Ausbildungssystem oder an Fachschulen des Gesundheits- und Sozialwesens an. Zwischen jungen Frauen und Männern bestehen beim Berufswahlverhalten nach wie vor deutliche Unterschiede. Junge Frauen bewerben sich vorrangig um kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe, junge Männer wählen häufiger gewerblich-technische Berufe.

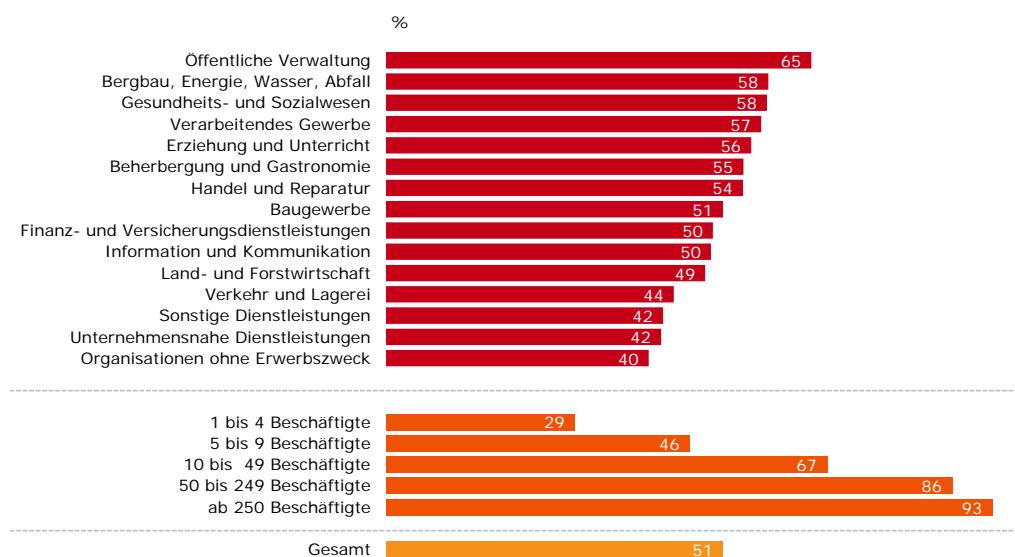
Bundesweit waren im Jahr 2012 57 Prozent aller Betriebe in Deutschland nach eigenen Angaben ausbildungsberechtigt. Von diesen Betrieben bildete rund die Hälfte tatsächlich aus. Dies entspricht einer Netto-Ausbildungsbeteiligung, d. h. einem Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung, in Höhe von 51 Prozent. Die Ausbildungsbeteiligung lag leicht unter dem Wert des Jahres 2011 (53 Prozent). Der Rückgang der Ausbildungsbeteiligung insgesamt ist auf einen Rückgang in fast allen Betriebsgrößenklassen und Branchen zurückzuführen. In der Gruppe der Kleinbetriebe z. B. reduzierte sich der Anteil ausbildender Betriebe um drei, bei Kleinbetrieben um zwei Prozentpunkte. Im Hinblick auf die Branchen gab es mehr Bereiche mit einer gesunkenen als Bereiche mit einer gestiegenen Ausbildungsbeteiligung. In zehn der insgesamt 15 ausgewiesenen Branchen beteiligten sich anteilig weniger Betriebe an der Ausbildung als im Jahr zuvor.

Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Branchen und Größenklassen

Die für den Befragungszeitpunkt ermittelte Ausbildungsbeteiligung fiel in den einzelnen Branchen und Größenklassen unterschiedlich hoch aus. In sieben der 15 ausgewiesenen Branchen lag die Ausbildungsbeteiligung über und in ebenfalls sieben Branchen unter der bundesweiten Ausbildungsbeteiligung in Höhe von 51 Prozent. Das Spektrum erstreckt sich von 40 Prozent im Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter bis hin zu 65 Prozent in der Öffentlichen Verwaltung.

Der Blick auf die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben der einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt den aus früheren Jahren bekannten Größenklasseneffekt (vgl. Bechmann et al. 2012): Die Ausbildungsbeteiligung wächst mit der Betriebsgröße. Während noch nicht einmal jeder dritte ausbildungsberechtigte Kleinbetrieb mit weniger als fünf Beschäftigten im Jahr 2012 tatsächlich ausbildete, waren es mit einem Anteil von 93 Prozent praktisch alle Großbetriebe (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24
Netto-Ausbildungsbeteiligung in Deutschland nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 10.967)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Verarbeitendes Gewerbe ist größter Ausbilder

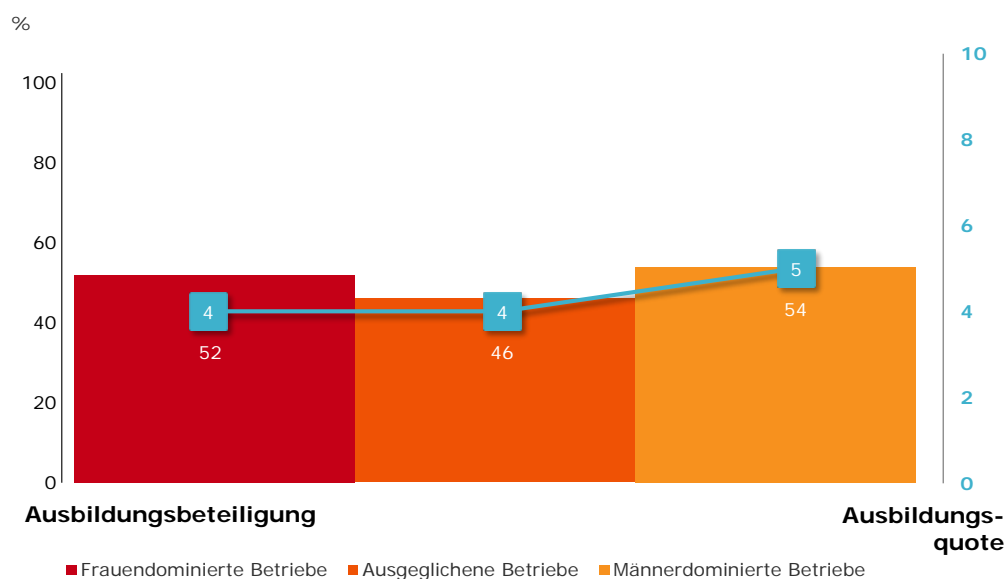
Fast ein Fünftel aller Auszubildenden entfiel auf das Verarbeitende Gewerbe (19 Prozent). Damit wurden in keiner anderen Branche so viele junge Männer und Frauen ausgebildet wie in diesem Bereich der Wirtschaft. Rund ein Viertel der Auszubildenden im Verarbeitenden Gewerbe war weiblich. Von Bedeutung waren auch die Branche Handel und Reparatur (18 Prozent), das Gesundheits- und Sozialwesen (14 Prozent), die Unternehmensnahen Dienstleistungen (neun Prozent) und das Baugewerbe (neun Prozent). Dies sind alles Branchen mit relativ vielen Beschäftigten. Setzt man die Zahl der Auszubildenden in Relation zur Zahl der Beschäftigten, so stellt man fest, dass das Baugewerbe sowie die Land- und Forstwirtschaft mit einer Ausbildungsquote von jeweils rund sechs Prozent relativ betrachtet die höchsten Ausbildungsleistungen im letzten Jahr erbracht haben. Im Durchschnitt aller Branchen lag die Ausbildungsquote bei vier Prozent. Die Ausbildungsquote im Verarbeitenden Gewerbe entsprach exakt dem bundesweiten Durchschnitt. In vier Branchen lagen die erbrachten Ausbildungsleistungen unter dem Durchschnitt. Hierzu gehören die Branchen Verkehr und Lagerei (zwei Prozent), Organisationen ohne Erwerbszweck (zwei Prozent), der Bereich Information und Kommunikation (drei Prozent) sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen (drei Prozent).

Kaum Unterschiede zwischen frauen- und männerdominierten Betrieben

Im Hinblick auf die Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebstypen zeigt sich eine deutlich höhere Ausbildungsbeteiligung von männer- und frauendominierten Betrieben als von ausgeglichenen Betrieben. So bildeten 52 Prozent aller frauendominierten Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und 54 Prozent aller männerdo-

minierten Betriebe mit Ausbildungsberechtigung aus. Bei Betrieben mit einer ausgeglichenen Belegschaft betrug die Netto-Ausbildungsbeteiligung dagegen lediglich 46 Prozent und lag damit deutlich unter den Werten der beiden anderen Betriebstypen. Im Hinblick auf die Ausbildungsquote weisen männerdominierte Betriebe mit fünf Prozent eine geringfügig höhere Quote auf als frauendominierte Betriebe und Betriebe mit einer ausgeglichenen Belegschaft (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25
Netto-Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsquote nach Betriebstyp 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 10.967)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

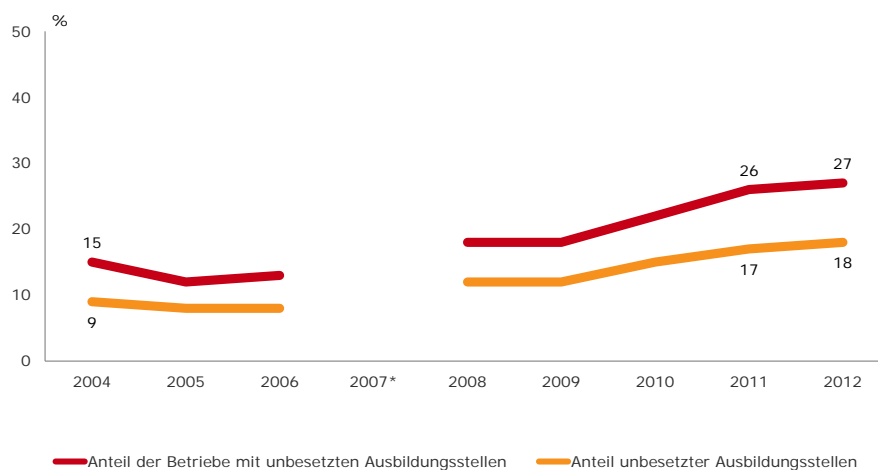
Die leicht höhere Ausbildungsquote männerdominierter Betriebe hängt möglicherweise mit den unterschiedlichen Ausbildungstraditionen in den einzelnen Branchen zusammen. So weisen Branchen wie z. B. das Baugewerbe, welches durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von männerdominierten Betrieben geprägt ist, seit Jahren überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquoten auf (vgl. Fischer et al. 2008). Der Frauenanteil an den Auszubildenden betrug im Baugewerbe zehn Prozent (Frauenanteil an Beschäftigten: 15 Prozent). Im Baugewerbe lag der Anteil von Frauen an den Auszubildenden damit deutlich unter dem Durchschnitt von 43 Prozent.

Besetzung von Ausbildungsplätzen schwieriger als im Vorjahr

Bis Mitte der 2000er Jahre lag die Zahl ausbildungsinteressierter Jugendlicher deutlich über dem betrieblichen Bedarf an Nachwuchskräften. Aus Sicht ausbildungsinteressierter Betriebe bedeutete dies, viele Jahre aus einer relativ großen Zahl von Bewerbern auswählen zu können und damit prinzipiell seltener mit Besetzungsproblemen bei Ausbildungsplätzen zu kämpfen zu haben. Bis Mitte der 2000er Jahre

blieben regelmäßig weniger als zehn Prozent der Ausbildungsplätze unbesetzt. Diese Situation hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. In den Folgejahren wurde es schwieriger, Ausbildungsstellen zu besetzen und auf diesem Weg den Bedarf an Fachkräften zu decken. 2008 stieg der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze erstmals über die Zehn-Prozent-Marke und ist seitdem von Jahr zu Jahr gestiegen. Diese Entwicklung hielt auch im letzten Jahr an. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze stieg bundesweit auf 18 Prozent. Damit wurde in der aktuellen Befragung die höchste Nichtbesetzungsquote erreicht, die in den letzten Jahren im Rahmen des IAB-Betriebspanels gemessen wurde (vgl. Abbildung 26).²⁵

Abbildung 26
Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Umfang der unbesetzten Ausbildungsplätze in Deutschland 2004 bis 2012, in Prozent



* Information wurde in diesem Jahr nicht erfragt

Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 bis 2012

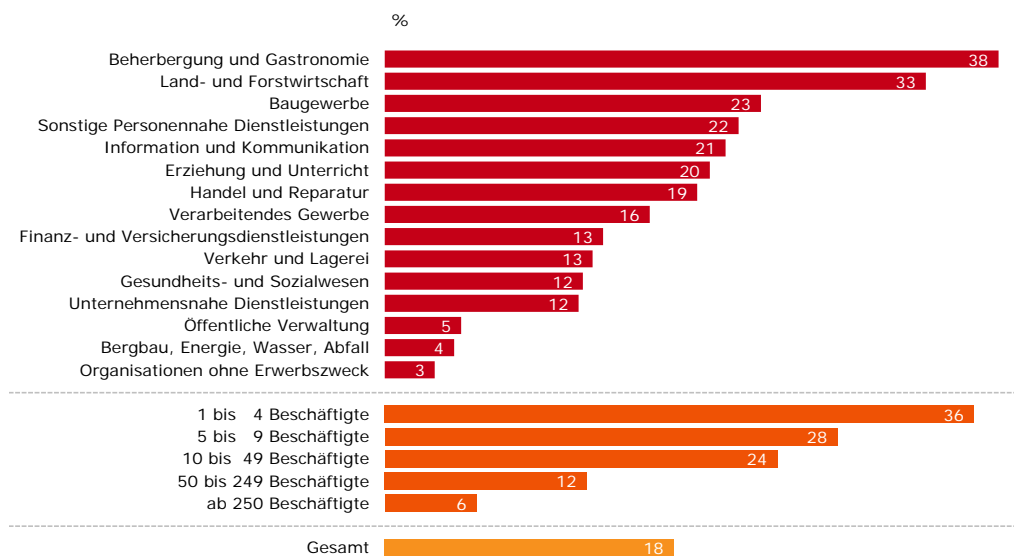
Mit einem Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze in Höhe von 32 Prozent blieben in Ostdeutschland anteilig mehr als doppelt so viele der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt wie in Westdeutschland mit einer Nichtbesetzungsquote von 15 Prozent. Vor dem Hintergrund der Auswirkungen des demografischen Wandels und deutlich zurückgegangener Schulabgängerzahlen gelang es ostdeutschen Betrieben im letzten Jahr somit deutlich schlechter als westdeutschen Betrieben, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

²⁵ Dass Betriebe unbesetzte Ausbildungsplätze melden, und das mit steigender Tendenz, darf nicht zu dem Schluss führen, dass immer weniger bzw. alle ausbildungsplatzsuchenden Personen tatsächlich einen Ausbildungsplatz finden. So zeigt die Angebots-Nachfrage-Relation nach der erweiterten Definition (hier werden auch die Personen ohne Ausbildungsplatz berücksichtigt, die anstelle eines Ausbildungsplatzes ein Praktikum absolvieren oder jobben, aber weiterhin einen Ausbildungsplatz suchen), dass nach wie vor trotz einer steigenden Nichtbesetzungsquote nicht alle ausbildungsplatzsuchenden Personen einen Ausbildungsplatz finden.

Kleinst- und Kleinbetrieben gelingt es immer weniger, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Mittel- und Großbetriebe dagegen auch weiterhin ohne Probleme

Von unbesetzten Ausbildungsstellen ist etwa jeder vierte Betrieb (27 Prozent) mit angebotenen Ausbildungsplätzen betroffen. Wie der Blick auf die Situation in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt, waren die Besetzungsprobleme nicht flächendeckend, sondern konzentrierten sich auf einzelne Bereiche der Wirtschaft. Wie im Jahr zuvor blieben im Jahr 2012 anteilig die meisten Ausbildungsplätze in der Branche Beherbergung und Gastronomie unbesetzt. Die Nichtbesetzungsquote betrug 38 Prozent und war damit mehr als doppelt so groß wie im bundesweiten Durchschnitt. Offensichtlich bestanden Probleme auch in der Land- und Forstwirtschaft, wo ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte. In allen anderen Branchen hingegen blieben anteilig deutlich weniger Ausbildungsplätze unbesetzt. Besonders niedrig waren die Anteile unbesetzter Ausbildungsplätze in den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie Organisationen ohne Erwerbszweck. Mit Nichtbesetzungsquoten von lediglich drei bis fünf Prozent ist es Betrieben in diesen Branchen deutlich besser gelungen als Betrieben in anderen Bereichen der Wirtschaft, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27
Unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2011/2012 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, in Prozent



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten (N = 5.731)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Mit den vorhandenen Befragungsdaten lässt sich zwar nicht ermitteln, warum in einzelnen Branchen größere Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestanden als in anderen Branchen. Bei einer gegenüber den Vorjahren deutlich verringerten Zahl von Ausbildungsplatzsuchenden dürften vor allem jene Betriebe mit Problemen zu kämpfen haben, die aus Sicht potenzieller Bewerber als

wenig attraktiv im Hinblick etwa auf die Arbeitsbedingungen oder die Vergütung gelten. In dieser Hinsicht bestehen erhebliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. Dies dürfte eine mögliche Ursache dafür sein, dass es kleineren Betrieben weniger gut gelungen ist, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen als größeren Betrieben: In Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten (welche insgesamt nur rund vier Prozent des gesamten Ausbildungsplatzangebotes stellten) blieben im letzten Jahr 36 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Auch in den beiden nächsthöheren Größenklassen (fünf bis neun Beschäftigte, zehn bis 49 Beschäftigte) blieb ein nennenswerter Anteil von Ausbildungsplätzen unbesetzt. Demgegenüber ist es mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetrieben (mindestens 250 Beschäftigte) auch im letzten Jahr wieder gelungen, fast alle Ausbildungsstellen zu besetzen. Mit Nichtbesetzungsquoten von zwölf bzw. sechs Prozent blieben hier anteilig weit weniger Ausbildungsplätze unbesetzt als in Kleinst- und Kleinbetrieben.

Fast zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen wurden übernommen

Die Situation an der sogenannten zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis, war viele Jahre problematisch infolge des Ungleichgewichts auf dem Ausbildungsmarkt - dieser war viele Jahre durch ein sehr großes Überangebot an ausbildungsinteressierten jungen Männern und Frauen geprägt. Um die bestehende Lücke zwischen betrieblichem Lehrstellenangebot und Lehrstellennachfrage zu schließen, wurden zahlreiche außerbetriebliche, d. h. überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze bei Bildungsträgern eingerichtet.²⁶ Viele Ausbildungsabsolventen, insbesondere jene in außerbetrieblichen Ausbildungsgängen, wurden im Anschluss an die abgeschlossene Ausbildung nicht übernommen. Diese Situation hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Seit Mitte der 2000er Jahre ist der Anteil übernommener Absolventen parallel zur gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften und zum allgemeinen Beschäftigungsaufbau stetig gestiegen. Die Zahl außerbetrieblicher Ausbildungsplätze ist deutlich verringert worden. Mit einer Übernahmequote von bundesweit 66 Prozent war der Anteil übernommener Absolventen 2012 genauso hoch wie im Jahr zuvor. Mit einer Übernahmequote von 68 Prozent wurden anteilig etwas mehr männliche Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen als Frauen (66 Prozent).

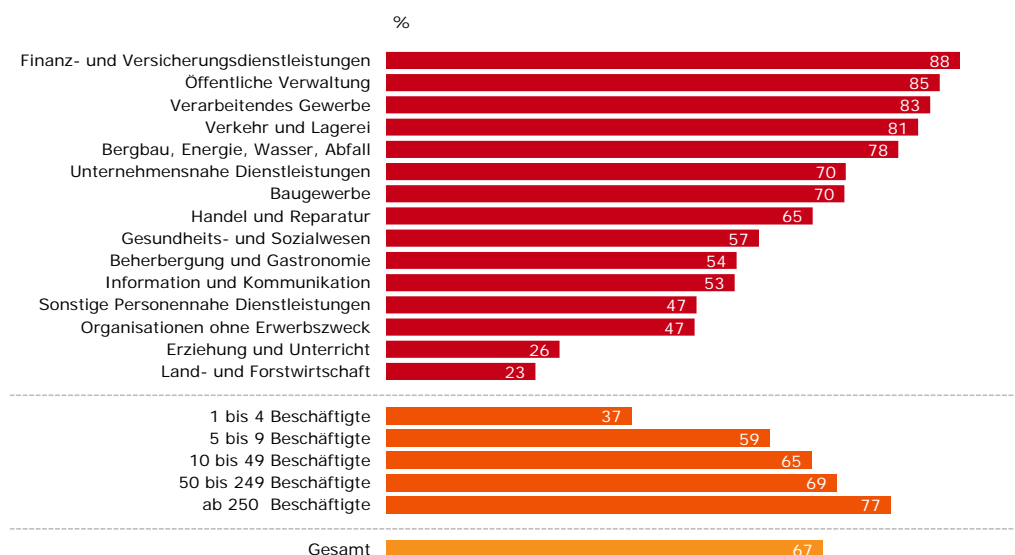
Große Unterschiede bei Übernahmequoten in den einzelnen Branchen

Die Wahrscheinlichkeit für Auszubildende, nach Ausbildungsabschluss vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, war in einigen Branchen deutlich besser als in anderen. Besonders gute Übernahmechancen bestanden wie schon in den Jahren zuvor im Finanz- und Versicherungsgewerbe. Mit einer Übernahmequote von

²⁶ Bundesweit entfielen rund fünf Prozent der zum 30. September 2011 erfassten Neuverträge auf außerbetriebliche Ausbildungsstellen (Ostdeutschland: elf Prozent, Westdeutschland: fünf Prozent). Im Jahr 2009 betrug der Anteil noch acht Prozent (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2012: S. 16, A.1.1-2).

bundesweit 88 Prozent wurden hier anteilig so viele Absolventen übernommen wie in keiner anderen Branche. Frauen stellten dabei 61 Prozent aller Auszubildenden mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung. Mit 88 bzw. 87 Prozent war die Übernahmequote von weiblichen und männlichen Absolventen nahezu identisch. Mit insgesamt vier Prozent entfiel auf das Finanz- und Versicherungsgewerbe allerdings nur ein vergleichsweise kleiner Anteil aller Auszubildenden mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung. Ebenfalls gute Chancen bestanden im Verarbeitenden Gewerbe sowie in der Öffentlichen Verwaltung. Hier wurden jeweils etwas mehr als 80 Prozent der Absolventen übernommen. Im Verarbeitenden Gewerbe war die Übernahmequote der weiblichen Absolventen, welche rund ein Viertel (26 Prozent) der Absolventen stellten, mit 78 Prozent deutlich niedriger als die der Männer mit einer Übernahmequote von 85 Prozent. In der Öffentlichen Verwaltung waren beide Quoten mit 85 bzw. 83 Prozent nahezu gleich. Mit 64 Prozent war der Anteil weiblicher Absolventen jedoch deutlich größer als der Anteil der Männer. Im Gegensatz dazu wurde in der Land- und Forstwirtschaft sowie in zahlreichen Bereichen des Dienstleistungssektors ein nennenswerter Anteil der Absolventen nicht übernommen. Am niedrigsten waren die Übernahmequoten in den Bereichen der Land- und Forstwirtschaft sowie Erziehung und Unterricht. Dort wurden bundesweit nur 23 bzw. 26 Prozent der Absolventen übernommen. Mit Anteilen von lediglich zwei bzw. fünf Prozent an allen Absolventen handelt es sich bei diesen Branchen allerdings um relativ kleine Bereiche, so dass von der unterdurchschnittlichen Übernahmepraxis nur vergleichsweise wenige Absolventen betroffen sind (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28
Übernahmequote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012 (Anteil der Absolventen, die nach Abschluss der Ausbildung übernommen wurden), in Prozent



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen (N = 4.690)

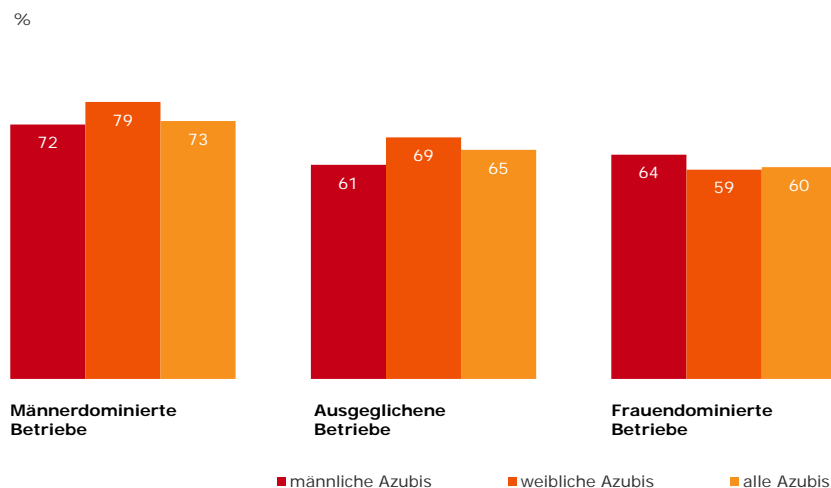
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Wie bereits in den Vorjahren hatten Absolventen in größeren Betrieben bessere Chancen, von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen zu werden, als jene in kleineren Betrieben. Auffällig ist vor allem die niedrige Übernahmequote bei Kleinbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten. Bundesweit wurden hier nur etwas mehr als ein Drittel der Absolventen übernommen.²⁷ Die Übernahmequote von Frauen, welche fast die Hälfte (45 Prozent) aller Absolventen in Betrieben dieser Größenklasse stellen, betrug 35 Prozent und war damit etwas niedriger als die der Männer (40 Prozent). In allen anderen Betriebsgrößenklassen verblieb mindestens die Hälfte der Absolventen im Ausbildungsbetrieb. Die höchste Übernahmequote wurde bei Großbetrieben beobachtet, wo etwas mehr als drei Viertel aller Absolventen übernommen wurden. Hier lag die Übernahmequote von Frauen, welche knapp die Hälfte aller Absolventen stellten (47 Prozent) mit 73 Prozent deutlich unter der Quote der Männer (81 Prozent).

Übernahmequote in männerdominierten Betrieben deutlich höher als in frauendominierten Betrieben

Die Wahrscheinlichkeit, im Anschluss an die Ausbildung vom eigenen Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, war für Absolventen - unabhängig vom Geschlecht - in männerdominierten Betrieben deutlich größer als in frauendominierten und ausgeglichenen Betrieben. In männerdominierten Betrieben wurden bundesweit 73 Prozent aller Absolventen übernommen, aber nur 60 Prozent in frauendominierten Betrieben und 65 Prozent in ausgeglichenen Betrieben (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29
Übernahmequote nach Geschlecht und Betriebstyp 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen (N = 4.690)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

²⁷ Angaben zu den Gründen für das Ausscheiden von Ausbildungsabsolventen liegen im Rahmen der aktuellen Befragung nicht vor. So lässt sich z. B. nicht bestimmen, ob ein Nichtverbleib im Ausbildungsbetrieb eher auf Initiative der Betriebe oder der Absolventen selbst zurückging.

Branchen mit traditionell hohen Übernahmequoten, wie z. B. das Verarbeitende Gewerbe, weisen einen relativ hohen Anteil männerdominierter Betriebe auf; in Branchen mit vergleichsweise niedrigen Übernahmequoten, wie z. B. der Bereich der Personennahen Dienstleistungen, überwiegen dagegen frauendominierte Betriebe. Daher hängen die beobachteten Unterschiede wohl eher mit den branchenspezifischen Übernahmesituationen zusammen als mit der Geschlechterstruktur im Betrieb.

Die höheren Übernahmequoten in männerdominierten Betrieben waren für männliche und weibliche Absolventen gleichermaßen zu beobachten. In männerdominierten Betrieben lag die Quote von männlichen Absolventen um fast zehn Prozentpunkte, die von weiblichen Absolventen sogar um 20 Prozentpunkte höher als in frauendominierten Betrieben. Das heißt: Für Absolventen - egal ob Frauen oder Männer - waren die Übernahmechancen in männerdominierten Betrieben am höchsten. Interessant ist hierbei, dass in männerdominierten Betrieben die Übernahmequote der Frauen sogar um sieben Prozentpunkte höher lag als die der Männer. In frauendominierten Betrieben war es genau umgekehrt: Dort war die Übernahmequote der Männer fünf Prozentpunkte höher als die der Frauen.

Zusammenfassung

Die Ausbildungsbeteiligung war 2012 gegenüber den Jahren zuvor leicht rückläufig, liegt aber noch auf einem verhältnismäßig hohen Niveau. Vor allem Großbetriebe waren in der betrieblichen Ausbildung tätig, und es gab Branchen, die vergleichsweise ausbildungsaktiver waren. Die meisten Auszubildenden findet man im Verarbeitenden Gewerbe. Aber auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur oder dem Gesundheits- und Sozialwesen findet man viele Auszubildende. Bezogen auf die Anzahl der dort jeweils Beschäftigten sind diese Branchen aber eher durchschnittlich. Mit einer Ausbildungsquote von jeweils sechs Prozent hingegen waren das Baugewerbe und die Land- und Forstwirtschaft die relativ gesehen größten Ausbilder.

Der Anteil der unbesetzten Stellen stieg auch 2012 weiter an und erreichte mit einer Nichtbesetzungsquote von 18 Prozent den Höchststand. Vor allem in Ostdeutschland ist dieses Problem relativ ausgeprägt, und es sind besonders die Kleinst- und Kleinbetriebe, die bei der Besetzung von offenen Ausbildungsstellen mit Problemen zu kämpfen haben. Größere Betriebe haben weiterhin keine Probleme. Offensichtlich erscheinen diese in den Augen der Jugendlichen als attraktivere Ausbilder als kleinere Betriebe. Etwa zwei von drei Auszubildenden werden von ihrem Betrieb übernommen; dabei gibt es größere Unterschiede zwischen den Branchen. Auszubildende haben sehr gute Chancen, im Finanz- und Versicherungsgewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung übernommen zu werden. Dabei steigt die Übernahmechance mit der Größe des Betriebs. Zwischen Männern und Frauen gibt es hierbei keine nennenswerten Unterschiede.

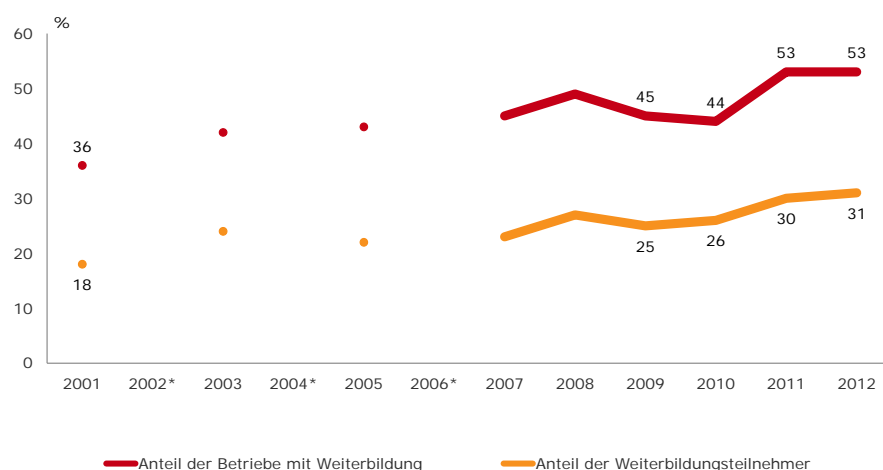
6 Betriebliche Weiterbildung

Neben der betrieblichen Ausbildung ist die betriebliche Weiterbildung eine zweite wichtige Säule zur Sicherung des Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Vor allem der wirtschaftliche Strukturwandel - unter anderem ausgelöst durch den technischen Fortschritt und einen zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck - stellt die Betriebe vor erhebliche Herausforderungen. Mit Weiterbildung können sich Betriebe an sich ständig verändernde Anforderungen anpassen und die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer sicherstellen. Mit dem demografischen Wandel sinkt nicht nur das Erwerbspersonenpotenzial, sondern Belegschaften werden auch älter. Mit der steigenden Erwerbsorientierung von Frauen steht zugleich ein gewachsenes Arbeitskräfteangebot zur Verfügung, um auf die demografischen Herausforderungen durch Qualifizierungsinvestitionen zu reagieren.

Stabile Weiterbildungsbeteiligung

Der allgemeine Trend einer steigenden Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren wurde zwar während der Finanzkrise kurzzeitig gestoppt, hat sich aber mit dem Abklingen der Krise wieder fortgesetzt. Im Jahr 2011 waren 53 Prozent der Betriebe weiterbildungsaktiv. Dieser Wert wurde auch im Jahr 2012 wieder erreicht (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30
Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, bzw. Anteil der Beschäftigten mit geförderter Weiterbildung in Deutschland 2000 bis 2012 (jeweils erstes Halbjahr), in Prozent



* Information wurde in diesem Jahr nicht erhoben

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel, verschiedene Befragungswellen

Mit den im IAB-Betriebspanel enthaltenen Angaben zum Umfang der an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Beschäftigten kann eine Weiterbildungsquote ermittelt werden. Diese ist definiert als Anteil der Mitarbeiter, die im Un-

tersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an allen Beschäftigten aller Betriebe. Die so berechnete Weiterbildungsquote lag im ersten Halbjahr 2012 bundesweit bei 31 Prozent und liegt leicht über dem Wert des Jahres zuvor (30 Prozent).

Weiterbildungsbeteiligung in den Branchen

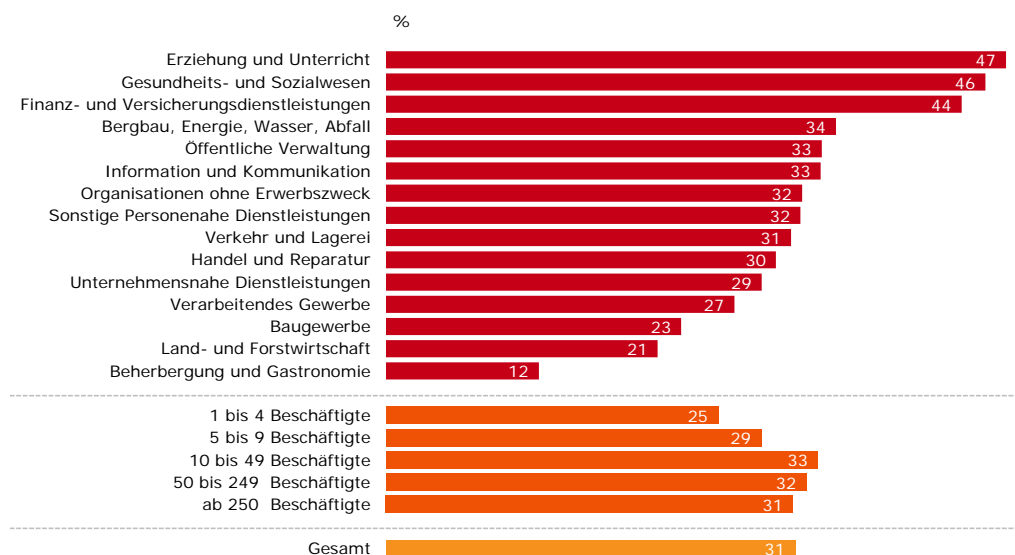
Betriebe der einzelnen Branchen engagierten sich in unterschiedlichem Maße an der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. So war der Anteil weiterbildender Betriebe in den drei Branchen Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen wie bereits in den Jahren zuvor deutlich höher als in anderen Teilen der Wirtschaft. In den genannten Branchen unterstützten bundesweit jeweils 80 Prozent oder mehr der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme. Auch im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen lag der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung weit über dem Durchschnitt (72 Prozent). Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Branche Erziehung und Unterricht dürfte mit den gesetzlichen (aber auch tarifvertraglichen) Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Schlusslicht ist zum wiederholten Male die Branche Beherbergung und Gastronomie: Mit lediglich 15 Prozent beteiligten sich hier mit großem Abstand anteilig die wenigsten Betriebe an Weiterbildung.

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt, hängt nicht nur mit der Branche und den damit verbundenen spezifischen Möglichkeiten und Anforderungen zusammen. Ein wesentlicher Einflussfaktor ist auch die Betriebsgröße. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen mit der Beschäftigtenzahl zu. 97 Prozent aller Großbetriebe hatten im ersten Halbjahr 2012 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, aber nur 37 Prozent aller Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. Bereits in der nächsthöheren Betriebsgrößenklasse, den Betrieben mit fünf bis neun Beschäftigten, beteiligte sich mit einem Anteil von 53 Prozent die Mehrheit der Betriebe an Weiterbildung.

Während die Betriebsgröße einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert, hat sie auf die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nur einen geringen Einfluss. Zwar förderten nahezu alle Großbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, stieg aber nur bedingt mit der Größe seines Betriebes. Der Anteil der weiterbildungsaktiven Beschäftigten war mit 25 Prozent in Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten - bzw. mit 29 Prozent bei Betrieben mit fünf bis neun Beschäftigten - niedriger als in größeren Betrieben. Jedoch lag die Weiterbildungsquote bei Großbetrieben mit durchschnittlich 31 Prozent auf ähnlich hohem Niveau wie bei Kleinbetrieben mit einer Quote von 33 Prozent und mittleren Betrieben mit einer Quote von 32 Prozent. Bei den

Branchen stehen wiederum jene, in denen sich überdurchschnittlich viele Betriebe an der Weiterbildung beteiligten. Mit Anteilen zwischen 44 und 47 Prozent wurden in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche Erziehung und Unterricht überdurchschnittlich viele Beschäftigte von ihren Betrieben durch Freistellung oder Kostenübernahme bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern waren in den genannten Branchen unterschiedlich hoch. Im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen war die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten mit 42 Prozent etwas niedriger als die ihrer männlichen Kollegen (47 Prozent). In der Branche Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wurden dagegen anteilig mehr Frauen als Männer weitergebildet. In der Branche Erziehung und Unterricht betrug die Weiterbildungsquote der Frauen 53 Prozent und die der Männer 35 Prozent. Im Gesundheits- und Sozialwesen wurden 48 Prozent der Frauen weitergebildet gegenüber 38 Prozent der Männer. In der Branche Beherbergung und Gastronomie - dem Schlusslicht bei der Beteiligung an Weiterbildungsaktivitäten - wurden lediglich zwölf Prozent aller Beschäftigten weitergebildet. Mit nahezu identischen Weiterbildungsquoten von elf bzw. zwölf Prozent galt dies für Frauen und Männer gleichermaßen. Deutlich unter dem Durchschnitt lag die Beteiligung auch in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31
Weiterbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, erstes Halbjahr 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.061)

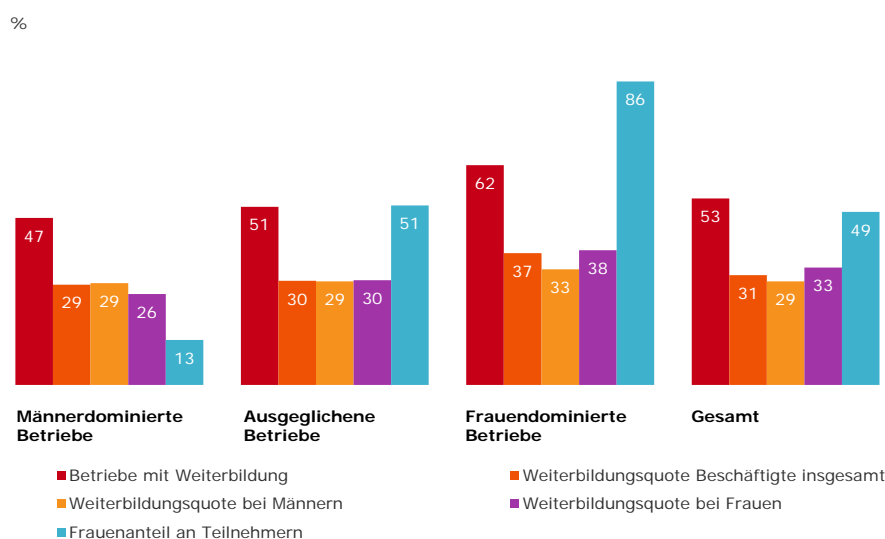
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Frauendominierte Betriebe weiterbildungsaktiver als männerdominierte Betriebe

Der Anteil von frauendominierten Betrieben mit Weiterbildung fällt mit 62 Prozent deutlich höher aus als jener von männerdominierten Betrieben (47 Prozent). Parallel zum höheren Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe ist in frauendominierten Betrieben auch der Anteil der an Weiterbildung teilnehmenden Beschäftigten - unabhängig vom Geschlecht der Teilnehmer - höher als in männerdominierten Betrieben. So wurden in frauendominierten Betrieben rund 37 Prozent aller Beschäftigten weitergebildet, in männerdominierten Betrieben dagegen nur 29 Prozent, was vermutlich mit den überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsaktivitäten in „Frauenbranchen“ (Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Öffentliche Verwaltung) zusammenhängt.

Die Weiterbildungsquote von Frauen betrug im Durchschnitt 33 Prozent. In frauendominierten Betrieben lag die Weiterbildungsquote von Frauen über (38 Prozent), in männerdominierten Betrieben unter (26 Prozent) diesem Durchschnittswert. Frauen in frauendominierten Betrieben waren somit weiterbildungsaktiver als Frauen in männerdominierten Betrieben. Die Weiterbildungsquote von Männern betrug durchschnittlich 29 Prozent und war damit um vier Prozentpunkte niedriger als die Durchschnittsquote der Frauen. Genau wie bei Frauen war die Weiterbildungsquote von Männern in frauendominierten Betrieben höher als in männerdominierten Betrieben. Auch Männer wurden somit in frauendominierten Betrieben (durch Freistellung oder Kostenübernahme) häufiger unterstützt als Männer in männerdominierten Betrieben (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32
Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Betriebstyp, erstes Halbjahr 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.506)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Zusammenfassung

Mit der anhaltend positiven Konjunkturlage und dem auch im letzten Jahr hohen Fachkräftebedarf haben die Betriebe das Niveau ihrer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten aufrechterhalten und mitunter ausgeweitet. Die Weiterbildungsbeteiligung bewegte sich auch 2012 stabil auf einem relativ hohen Niveau. Rund die Hälfte der Betriebe in Deutschland bildete in diesem Jahr etwa ein Drittel aller Beschäftigten weiter. Dabei gibt es größere Branchenunterschiede, die viel mit den spezifischen Möglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung und den spezifischen betrieblichen Anforderungen zusammenhängen. Größere Betriebe bilden häufiger weiter als kleinere Betriebe. Insgesamt ist die Weiterbildungsquote in weiterbildungsaktiven Branchen höher als in weniger weiterbildungsaktiven Branchen. Über die einzelnen Betriebsgrößenklassen hinweg ist sie aber weitgehend identisch. Zwischen Männern und Frauen gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

7 Betriebliche Rahmenbedingungen zur Qualität der Beschäftigung

Der Arbeitsmarkt hat sich in den zurückliegenden Jahren dynamisch entwickelt. Steigende Arbeitskräftenachfrage bei zunehmender Heterogenisierung der Beschäftigungsverhältnisse, ein Anstieg der Frauenbeschäftigung sowie demografisch bedingte Alterungsprozesse der Belegschaften erfordern sowohl vom Einzelnen als auch von den Betrieben, sich aktiv auf diese Situation einzustellen. Erforderlich sind veränderte Konzepte im Bereich der betrieblichen Beschäftigungspolitik und Personalentwicklung.

Im IAB-Betriebspanel werden in regelmäßigen Abständen Fragen zum Thema der Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter gestellt, die in ausgewählten Feldern darüber Aufschluss geben, ob, und wenn ja, wie Betriebe auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren. So wurden z. B. in der Befragungswelle 2011 Informationen zu betrieblichen Maßnahmen für ältere Beschäftigte vor dem Hintergrund demografisch bedingter Alterungsprozesse der Belegschaften erhoben. In der aktuellen Welle 2012 wurden die Betriebe gefragt, ob und wie sie durch betriebliche Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Chancengleichheit von Männern und Frauen fördern. Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, ob sie über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende betriebliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter anbieten. In den zurückliegenden Jahren gab es auch Veränderungen bei den betrieblichen Arbeitszeiten, die zunehmend flexibler werden. Ein Instrument der Arbeitszeitgestaltung ist die Inanspruchnahme von Arbeitszeitkonten. Im folgenden Kapitel werden die genannten ausgewählten Rahmenbedingungen betrachtet, und zwar nach Branchen, Betriebsgrößenklassen sowie nach den Betriebstypen in Abhängigkeit vom Frauenanteil.

7.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Im IAB-Betriebspanel werden regelmäßig Informationen über Maßnahmen der Betriebe erhoben, deren Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung der Chancengleichheit aller Beschäftigten ist. Das 2012 erhobene Fragenspektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ist deutlich breiter als in den Befragungswellen 2004 und 2008. Insbesondere durch Abfragen zu betrieblichen Unterstützungsleistungen von Beschäftigten mit Pflegebedürftigen sowie zur Arbeitszeitgestaltung bei Beschäftigten mit Betreuungspflichten wurde im IAB-Betriebspanel auf Entwicklungen reagiert, wie beispielsweise auf zahlreiche, von der Bundesregierung angeregte Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf neue gesetzliche Regelungen. Aufgrund des deutlich erweiterten Fragenspektrums sind die aktuell vorliegenden Ergebnisse für das Gesamtengagement der Betriebe im Bereich der Chancengleichheit mit den Informationen aus 2004 und 2008 allerdings nur sehr eingeschränkt vergleichbar.²⁸

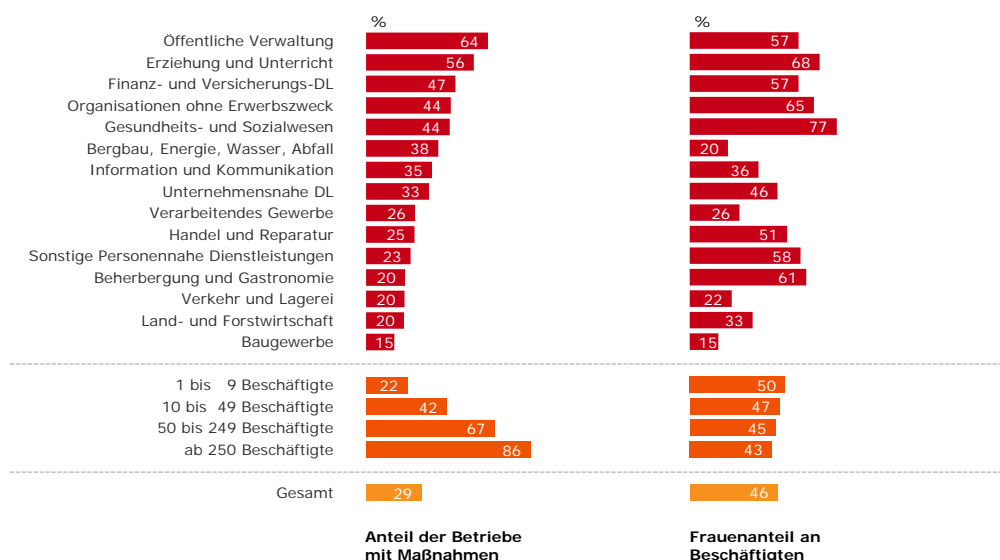
Fast jeder dritte Betrieb unterbreitet gleichstellungsrelevante Angebote

Bundesweit gab es 2012 in 29 Prozent aller Betriebe Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit, die gleichermaßen auf Frauen und Männer gerichtet waren. Zu diesen Maßnahmen hatten 61 Prozent aller Beschäftigten potenziell Zugang. Bezogen auf die Beschäftigten zeigt sich also eine deutlich größere Reichweite, als es der Anteilswert der Betriebe vermuten ließ. Dies liegt daran, dass größere Betriebe häufiger gleichstellungsrelevante Angebote unterbreiten als kleinere. Während knapp jeder vierte Kleinbetrieb 2012 mindestens eine Maßnahme anbot, war dies in 86 Prozent der größeren Betriebe der Fall. Die Unterschiede in den einzelnen Branchen sind ebenfalls sehr groß. Am häufigsten boten Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung Maßnahmen an (64 Prozent), gefolgt vom Bereich Erziehung und Unterricht (56 Prozent). Auch im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil noch bei überdurchschnittlich hohen 44 Prozent. Aber auch Finanz- und Versicherungsdienstleister sowie Organisationen ohne Erwerbszweck unterstützen häufiger ihre Mitarbeiter (47 bzw. 44 Prozent der Betriebe). In den genannten Branchen sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt (Frauenanteile an den Beschäftigten zwischen 57 und 77 Prozent).

²⁸ 2012 wurden mehr Informationen erhoben als 2004 und 2008, insbesondere durch eine Abfrage von betrieblichen Unterstützungsleistungen von Beschäftigten mit Pflegebedürftigen sowie eine Abfrage nach der Arbeitszeitgestaltung bei Beschäftigten mit Betreuungspflichten. Befragt wurden die Betriebe darüber hinaus, ob sie Mitglied in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe wären. Auch in der Befragungswelle 2002 wurden Informationen zu betrieblichen Maßnahmen der Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen erhoben. Allerdings ist nur ein Item auch in die Folgebefragungen eingegangen, so dass das Befragungsjahr 2002 in der Auswertung des vorliegenden Textes nicht berücksichtigt wird.

Daneben gibt es Branchen, in denen ebenfalls überdurchschnittlich viele Frauen tätig sind, die aber in deutlich geringerem Maße gleichstellungsrelevante Maßnahmen anbieten. Dazu zählen die Bereiche Beherbergung und Gastronomie, sonstige Personennahe Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur. In diesen Bereichen waren 2012 zwischen 51 und 61 Prozent aller Beschäftigten Frauen, aber lediglich 20 bis 25 Prozent der Betriebe boten gleichstellungsrelevante Maßnahmen an. Am niedrigsten sind die Anteile mit entsprechenden Angeboten bei Betrieben des Baugewerbes (15 Prozent) und der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Verkehr und Lagerei (jeweils 20 Prozent). Auch im größten Wirtschaftsbereich, dem Verarbeitenden Gewerbe, lag der Anteil bei unter dem Durchschnitt liegenden 26 Prozent. Die Frauenanteile an den Beschäftigten in den zuletzt genannten Branchen lagen mit 15 bis 33 Prozent unter dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33
Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und Frauenanteil an den Beschäftigten, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 15.218)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

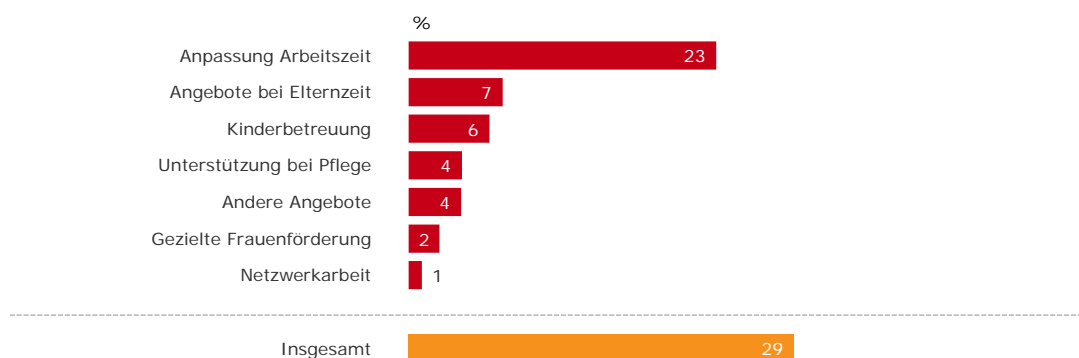
Die Auswertungen zeigen, dass Branchen mit bestehenden gesetzlichen Vorgaben zur Gewährleistung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern 2012 auch am häufigsten gleichstellungsmäßig aktiv waren.

Arbeitszeitgestaltung – der Schwerpunkt unter den Maßnahmen

Von allen gleichstellungsrelevanten Angeboten wurde am häufigsten die betriebliche Arbeitszeitgestaltung genannt, die den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten (Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) in besonderem Maße Rechnung trägt. Bezogen auf alle Betriebe gab es 2012 in 23 Prozent der Betriebe entsprechende Angebote für die Mitarbeiter. Alle anderen Maßnahmen bewegten sich anteilig im niedrigen einstelligen Prozentbereich. So unterbreiteten sieben Prozent der Betriebe ihren Mitarbeitern in Elternzeit Angebote z. B. in Form einer Wei-

terbildung, sechs Prozent unterstützten ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung und vier Prozent im Falle pflegebedürftiger Angehöriger. Angebote, mit denen Frauen gezielt gefördert werden sollen, unterbreiteten zwei Prozent aller Betriebe, in entsprechende Netzwerke war ein Prozent einbezogen (vgl. Abbildung 34). Wenn Betriebe im Jahr 2012 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern anboten, dann wurden in den meisten Fällen (knapp 90 Prozent der Betriebe mit Maßnahmen) pro Betrieb nur eine oder zwei Maßnahmen durchgeführt. Nur in Ausnahmefällen boten Betriebe drei oder mehr Maßnahmen an.

Abbildung 34
Angebot an betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 2012, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle Betriebe (N = 15.218)

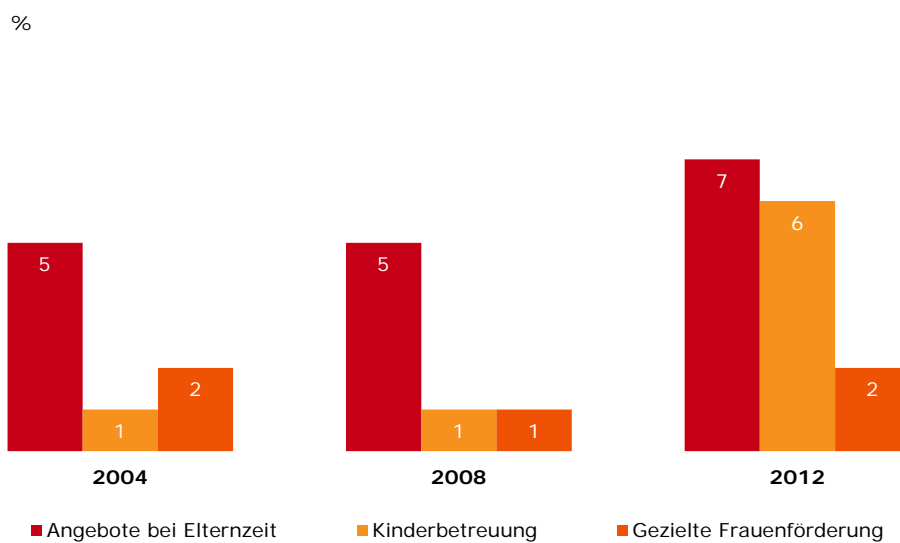
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Bei der Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben geht es um betriebliche Angebote wie etwa flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Telearbeit bzw. Home Office, familienfreundliche Teilzeitmodelle. Mit Abstand am häufigsten erfolgten solche Angebote in der Öffentlichen Verwaltung (57 Prozent der Betriebe), aber auch im Bereich Erziehung und Unterricht, bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern, bei Organisationen ohne Erwerbszweck sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wurden in jeweils etwa 40 Prozent der Betriebe die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Betreuungspflichten bei der Arbeitszeitgestaltung besonders berücksichtigt. Es handelt sich dabei um Bereiche, deren Betriebe überwiegend dem Öffentlichen Dienst angehören. Im Produzierenden Gewerbe lag der Anteil bei 15 Prozent und fiel damit deutlich geringer aus. Das betriebliche Engagement wächst auch mit zunehmender Betriebsgröße: Während 2012 knapp jeder fünfte Kleinstbetrieb seine Beschäftigten mit entsprechenden Arbeitszeitregelungen unterstützte, traf dies auf gut jeden zweiten mittleren Betrieb und auf über drei Viertel aller Großbetriebe zu.

Geringfügig höheres betriebliches Engagement bei ausgewählten gleichstellungsrelevanten Maßnahmen im Vergleich zu 2004 und 2008

Da sich das Fragenspektrum zu Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gegenüber den Befragungen der Jahre 2004 und 2008 verändert hat, können nur drei Fragen, die in allen Jahren weitgehend unverändert gestellt worden sind, für einen Vergleich herangezogen werden. Hierbei handelt es sich um Fragen zum betrieblichen Engagement bei der Kinderbetreuung, zur Elternzeit sowie zur gezielten Frauenförderung (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35
Ausgewählte Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 2004, 2008 und 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008 und 2012

Zunahme der betrieblichen Unterstützung bei Kinderbetreuung

Im Vergleich mit den Befragungsergebnissen aus 2004 und 2008 hat sich insbesondere das betriebliche Engagement bei der Kinderbetreuung erhöht (vgl. Abbildung 35). Während in früheren Jahren nur ein Prozent der Betriebe seine Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützt hat, erhöhte sich der Anteil im Jahr 2012 auf sechs Prozent. Eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung schließt lt. Abfrage sowohl das Angebot von Betriebskindertagesstätten ein als auch eine Kooperation mit Kindertagesstätten sowie finanzielle Beteiligungen der Betriebe an der Kinderbetreuung. Die genannten Leistungen sind mit betrieblichen Aufwendungen verbunden, die größere Betriebe offenbar häufiger leisten als kleinere. Während jeder dritte Großbetrieb Kinderbetreuung unterstützt, sind es nur vier Prozent der Kleinstbetriebe. In der Branchenbetrachtung zeigt sich, dass Betreuungsangebote für Kinder 2012 am häufigsten im Bereich Erziehung und Unterricht angeboten wurden (21 Prozent der Betriebe). Sie spielten aber auch in etwa jedem neunten Betrieb der Öffentlichen Ver-

waltung, bei Organisationen ohne Erwerbszweck, bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern sowie im Gesundheits- und Sozialwesen eine Rolle (jeweils elf bzw. zwölf Prozent der Betriebe). Es handelt sich also um Bereiche, deren Betriebe überwiegend dem Öffentlichen Dienst angehören und hohe Frauenanteile an den Beschäftigten aufweisen. Demgegenüber unterstützten im Produzierenden Gewerbe lediglich drei Prozent aller Betriebe ihre Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung. Obwohl 2012 insgesamt mehr Betriebe als in den Vorjahren ihre Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützten, ist das insgesamt erreichte Niveau aber nach wie vor niedrig.

Etwas häufigere Unterstützung während der Elternzeit

Im Vergleich zu 2004 und 2008 unterbreiteten die Betriebe 2012 ihren Beschäftigten, die wegen Elternzeit freigestellt waren, etwas häufiger Angebote wie z. B. eine Beteiligung an Weiterbildung. Der Anteil dieser Betriebe stieg geringfügig an von jeweils fünf Prozent in den Jahren 2004 und 2008 auf sieben Prozent im Jahr 2012. Die Größe der Betriebe spielt auch bei dieser Maßnahme eine Rolle. Während 2012 nur vier Prozent der Kleinstbetriebe den Beschäftigten Angebote gewährten, die in Elternzeit sind, unterbreitete gut jeder vierte mittlere und fast jeder zweite Großbetrieb entsprechende Angebote. Wie bereits bei der Unterstützung von Kinderbetreuung zeigt eine Branchenbetrachtung, dass 2012 die Öffentliche Verwaltung (31 Prozent der Betriebe) und der Bereich Erziehung und Unterricht (20 Prozent) am häufigsten Unterstützung gewährten. Aber auch Organisationen ohne Erwerbszweck, Finanz- und Versicherungsdienstleister sowie das Gesundheits- und Sozialwesen unterbreiteten überdurchschnittlich häufig entsprechende Angebote (jeweils zwölf bis 15 Prozent). Im Produzierenden Gewerbe traf dies auf lediglich fünf Prozent der Betriebe zu.

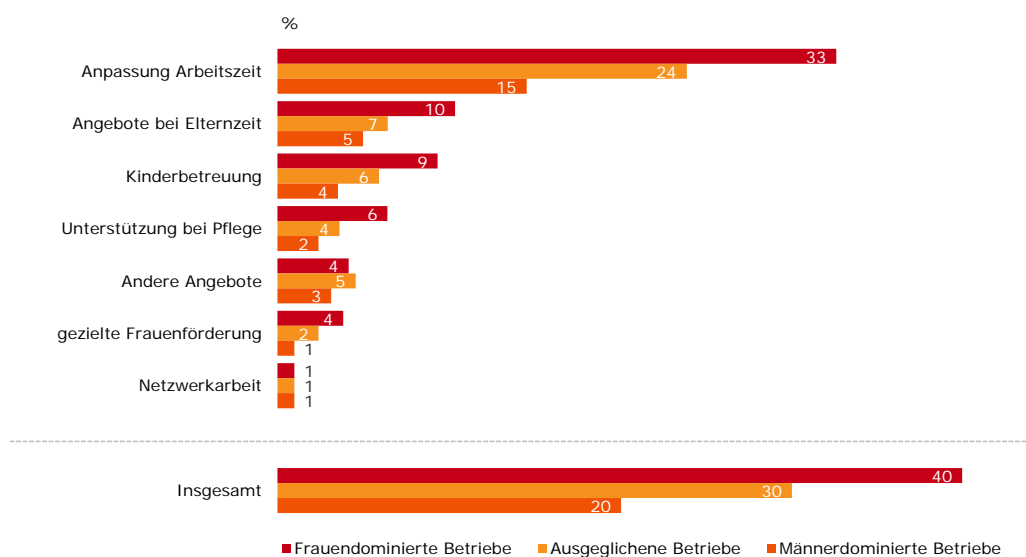
Gezielte Frauenförderung ist kaum ein Thema

Im Durchschnitt unterbreiteten 2012 etwa zwei Prozent aller Betriebe ihren Beschäftigten gezielte Angebote zur Frauenförderung. Darunter werden beispielsweise Mentoringprogramme, gesonderte Frauenförderpläne sowie Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils erfasst. Das betriebliche Engagement hat sich im Vergleich zu den Angaben der Jahre 2004 und 2008 bundesweit nicht verändert. Offensichtlich sehen Betriebe keinen gesonderten Bedarf, durch die genannten Maßnahmen die berufliche Entwicklung von Frauen bis hin zu ihrem Aufstieg in Leitungsfunktionen zu begleiten. Dies trifft insbesondere auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten zu. Mittlere Betriebe und Großbetriebe unterstützten Frauen durch gezielte Maßnahmen dagegen etwas häufiger (neun bzw. 22 Prozent). Wie bereits bei der Unterstützung von Kinderbetreuung und Elternzeit sind es wiederum vor allem Branchen mit einer starken Dominanz des öffentlichen Dienstes, die häufiger als andere Bereiche Frauen gezielt fördern. So war in der Öffentlichen Verwaltung der Anteil der Betriebe mit gezielter Förderung von Frauen mit 24 Prozent mit Abstand am höchsten, im Bereich Erziehung und Unterricht lag er bei sieben Prozent, in Organisationen ohne Erwerbszweck bei neun Prozent, im Produzierenden Gewerbe dagegen bei einem Prozent.

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen in frauendominierten Betrieben am häufigsten

Der Blick auf das betriebliche Angebot von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach Branchen zeigte bereits, dass Branchen, deren Betriebe überwiegend dem öffentlichen Dienst angehören und in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, 2012 aktiver waren als andere Branchen. Branchen mit deutlich geringeren Frauenanteilen an den Beschäftigten unterbreiteten seltener gleichstellungsrelevante Angebote. Werden unabhängig von der Branchenzugehörigkeit frauen- und männerdominierte sowie ausgeglichene Betriebe betrachtet, ergibt sich ein eindeutiges Bild: Frauendominierte Betriebe boten 2012 häufiger als ausgeglichene oder männerdominierte Betriebe gleichstellungsrelevante Maßnahmen an (vgl. Abbildung 36). Dies bedeutet offensichtlich, dass es bei der Gewährung von Chancengleichheit für Frauen und Männer immer noch überwiegend um eine Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen geht. Insbesondere die Kinderbetreuung, aber auch die Pflege von Angehörigen wird überwiegend von Frauen erbracht. Arbeitgeber können eine aktive Rolle spielen, indem über flexible Arbeitszeiten für betreuende Beschäftigte ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen wird. Von den frauendominierten Betrieben berücksichtigte 2012 jeder dritte Betrieb die Bedürfnisse seiner Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben bei der Arbeitszeitgestaltung, etwa jeder zehnte Betrieb leistete jeweils Unterstützung bei der Kinderbetreuung bzw. während der Elternzeit. Von den männerdominierten Betrieben boten 2012 anteilig nur etwa halb so viele Betriebe die genannten Maßnahmen an. Auch gezielte Frauenförderung wurde 2012 in frauendominierten Betrieben häufiger als in anderen Betrieben angeboten, wengleich der Anteil von vier Prozent auch dort gering war.

Abbildung 36
Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nach dem Betriebstyp 2012, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle Betriebe (N = 15.218)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das betriebliche Engagement zur Vereinbarung von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zwischen den einzelnen Branchen stark differiert. Das betriebliche Engagement ist in Branchen mit hohen Frauenanteilen an den Beschäftigten am größten. Für ausnahmslos alle gleichstellungsrelevanten betrieblichen Maßnahmen gilt, dass diese im öffentlichen Bereich um ein Vielfaches häufiger angeboten wurden als in der Privatwirtschaft. Hauptaugenmerk legten die Betriebe 2012 auf eine auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten abgestimmte Arbeitszeitgestaltung. Angebote zur Unterstützung der Kinderbetreuung bzw. auch der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger wurden demgegenüber deutlich seltener unterbreitet, die gezielte Frauenförderung spielte kaum eine Rolle.

7.2 Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes

Betriebe sind zum Arbeitsschutz und zur Bewahrung der Arbeitnehmer vor Gefahren für Leben und Gesundheit gesetzlich verpflichtet.²⁹ Zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter können Betriebe auch Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit anbieten, die über die geltenden gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Nach 2002 und 2004 wurden die Betriebe mit der aktuellen Befragungswelle bereits zum dritten Mal gebeten, Fragen zu Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit zu beantworten, die über gesetzliche Vorgaben hinausgehen. Das Spektrum der abgefragten Maßnahmen ist breit. Es reicht von analytischen Anstrengungen, mit denen sich die Betriebe einen Überblick über die Situation - z. B. hinsichtlich des Krankenstandes - verschaffen (z. B. Krankenstandanalysen, Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz oder Gesundheitszirkel), über Sensibilisierungs- und Aktivierungsmaßnahmen für die Belegschaft bis hin zum Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements inkl. einer Vernetzung zu diesen Fragen mit anderen Betrieben und Akteuren.

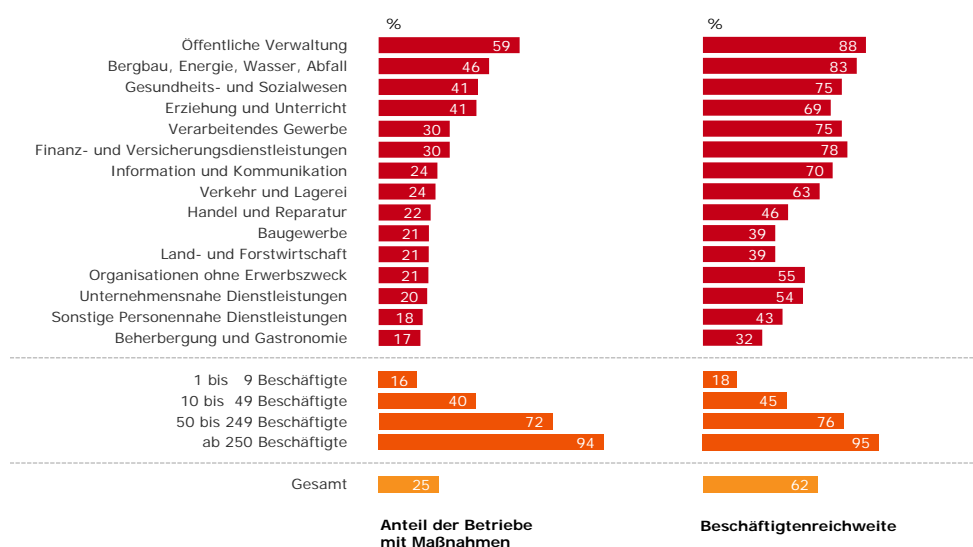
Jeder vierte Betrieb unterbreitet Maßnahmen für den Gesundheitsschutz

Von allen Betrieben in Deutschland bot 2012 jeder vierte Maßnahmen für den Gesundheitsschutz an, die über bestehende gesetzliche Vorgaben hinausgingen. Zu diesen Maßnahmen hatten 62 Prozent aller Beschäftigten potenziell Zugang. Die Beschäftigtenreichweite ist somit deutlich größer, als der Anteilswert der Betriebe es vermuten ließ. Dies deutet bereits darauf hin, dass ähnlich wie beim Angebot gleichstellungsrelevanter Maßnahmen größere Betriebe häufiger Maßnahmen anbieten als kleinere. Während 16 Prozent der Kleinbetriebe 2012 mindestens eine Maßnahme anboten, waren es 94 Prozent der Großbetriebe. Die Unterschiede in den einzelnen Branchen sind ebenfalls sehr groß. Mit Abstand am häufigsten wur-

²⁹ Vgl. Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) (<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbschg/gesamt.pdf>)

den Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in der Öffentlichen Verwaltung (59 Prozent) angeboten. Auch im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen führten jeweils 41 Prozent der Betriebe entsprechende Maßnahmen durch. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil mit 46 Prozent auch im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall. Die niedrigsten Anteile (zwischen 17 und 21 Prozent) wiesen der Bereich Beherbergung und Gastronomie, die übrigen Personennahen sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen, die Organisationen ohne Erwerbszweck und das Baugewerbe auf. Im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil bei 30 Prozent (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37
Anteil der Betriebe mit Angeboten von zusätzlichen betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und Beschäftigtenreichweite nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent



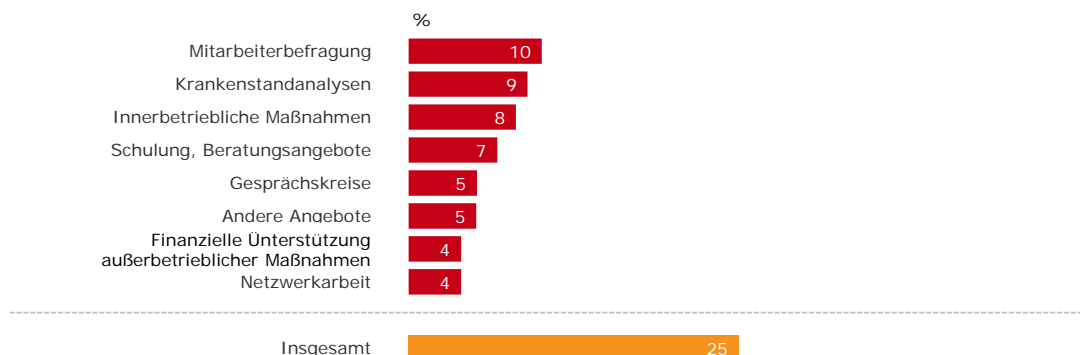
Basis: Alle Betriebe (N = 14.684)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Am häufigsten Krankenstandanalysen und Mitarbeiterbefragungen

Die Betriebe waren besonders daran interessiert, sich einen Überblick über den Gesundheitszustand ihrer Mitarbeiter zu verschaffen. Von allen Betrieben erarbeitete etwa jeder elfte Krankenstandanalysen und jeder zehnte führte Mitarbeiterbefragungen durch. Beide Maßnahmen dienen den Betrieben als empirische Basis, um die Gesundheitssituation einschätzen zu können, sowie als eine mögliche Basis für eine aktive Einflussnahme im Betrieb. In dieser Richtung gab es 2012 in acht Prozent aller Betriebe innerbetriebliche Aktivitäten wie z. B. eine aktive Pausengestaltung, Betriebssport, Gesundheitstage, Gesundheitschecks wie auch physiotherapeutische Angebote. Weitere Maßnahmen wie Schulungen, Gesprächskreise, finanzielle Unterstützungen außerbetrieblicher Angebote sowie Netzwerkarbeit wurden seltener angeboten (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38
Anteil der Betriebe mit Angeboten zu zusätzlichen betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes 2012, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle Betriebe (N = 14.684)

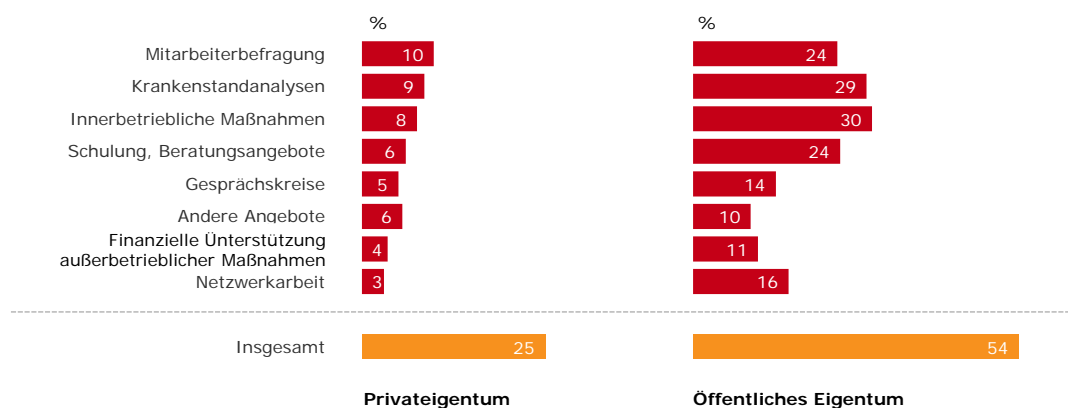
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Wenn Betriebe solche Maßnahmen 2012 anboten, dann waren es in den meisten Fällen bis zu drei Maßnahmen (knapp 90 Prozent der Betriebe mit Maßnahmen). Das bedeutet, dass betriebliche Mehrfachaktivitäten eine Rolle spielten und häufiger auftraten als bei gleichstellungsrelevanten Angeboten.

Betriebe des öffentlichen Bereichs deutlich aktiver

Die Branchenergebnisse weisen auf bestehende Unterschiede zwischen dem betrieblichen Engagement im öffentlichen Bereich der Wirtschaft und der Privatwirtschaft hin. Während 2012 gut jeder zweite Betrieb des öffentlichen Bereichs Gesundheitsschutzmaßnahmen anbot, traf dies auf nur knapp jeden vierten Betrieb der Privatwirtschaft zu. Die Unterschiede sind sehr groß und zeigen sich bei ausnahmslos allen Einzelmaßnahmen. Das in Betrieben der Privatwirtschaft am häufigsten genutzte Instrument waren Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (zehn Prozent aller Betriebe) sowie Krankenstandanalysen (neun Prozent). Die Nutzung aller anderen Angebote lag im unteren einstelligen Prozentbereich. Im öffentlichen Sektor spielten innerbetriebliche Maßnahmen wie aktive Pausengestaltung, Betriebssport, Gesundheitstage, Gesundheitschecks wie auch physiotherapeutische Angebote sowie Krankenstandanalysen (30 bzw. 29 Prozent aller Betriebe) die größte Rolle. Die Inanspruchnahme aller anderen Angebote bewegte sich im niedrigen zweistelligen Prozentbereich. Damit wurden alle Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitsschutzes im öffentlichen Bereich jeweils drei- bis viermal so häufig angeboten wie in der Privatwirtschaft (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39
Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes nach Eigentum 2012,
in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle Betriebe mit Maßnahmen (N = 7.595)

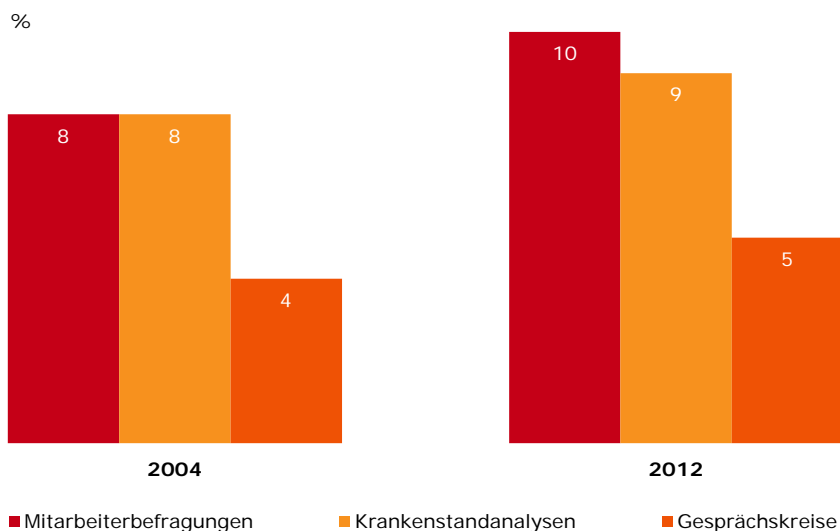
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2012

Dass Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes in Betrieben des öffentlichen Eigentums häufiger als in der Privatwirtschaft angeboten werden, zeigt sich insbesondere in Kleinstbetrieben. Hier unterbreiteten 36 Prozent der Kleinstbetriebe im öffentlichen Eigentum entsprechende Angebote, aber nur 17 Prozent der privatwirtschaftlichen Kleinstbetriebe. Mit zunehmender Betriebsgröße verringern sich die Unterschiede allerdings deutlich, wenngleich das stärkere Engagement des öffentlichen Bereichs über alle Betriebsgrößenklassen hinweg bestehen bleibt. Am geringsten fallen die Unterschiede in Großbetrieben aus, wo fast alle Betriebe (97 Prozent im öffentlichen Bereich, 93 Prozent in der Privatwirtschaft) Maßnahmen für die Verbesserung des Gesundheitsschutzes durchführen, die über gesetzliche Vorgaben hinausgehen.

Nur geringfügige Veränderungen bei ausgewählten Gesundheitsmaßnahmen gegenüber 2004

Das in der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels erhobene Fragenspektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes ist deutlich breiter als in der Befragungswelle 2004, so dass lediglich einzelne Angaben miteinander verglichen werden können. Dazu gehören Krankenstandanalysen, Mitarbeiterbefragungen und Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb. Bei den genannten Aktivitäten gab es im Verlauf der zurückliegenden acht Jahre keine größeren Veränderungen (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40
Ausgewählte betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes 2004 und 2012, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2012

Während im Jahr 2004 in acht Prozent aller Betriebe Krankenstandanalysen erfolgten, waren es 2012 etwa zehn Prozent. Ähnlich häufig wurden in beiden Jahren Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durchgeführt. Auch bei Gesprächskreisen gab es 2012 keine Veränderung zu 2004 (fünf bzw. vier Prozent). Die stagnierende Entwicklung überrascht z. B. angesichts der Alterung der Betriebsbelegschaften. Nach Panelangaben zurückliegender Befragungswellen hatten Anfang der 2000er-Jahre ca. 60 Prozent aller Betriebe in Deutschland Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter waren, 2011 stieg dieser Anteil auf fast 73 Prozent. Dabei erhöhte sich der Beschäftigtenanteil Älterer von ca. 20 auf 27 Prozent (vgl. Bechmann et al. 2012: 42 f.). Dennoch sind aus Sicht der Betriebe vor diesem Hintergrund zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes in größerem Umfang noch nicht notwendig geworden.

Es kann festgestellt werden, dass das betriebliche Engagement bei der Bereitstellung von Maßnahmen für den Gesundheitsschutz, die über gesetzliche Regelungen hinausgehen, sehr unterschiedlich ist. Betriebe des öffentlichen Bereichs unterbreiteten alle Maßnahmen jeweils drei- bis viermal so häufig wie Betriebe der Privatwirtschaft. Am häufigsten wurden Krankenstandanalysen und Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Auch innerbetriebliche Maßnahmen, die z. B. eine aktive Pausengestaltung bzw. physiotherapeutische Angebote umfassen, spielten eine Rolle.

7.3 Arbeitszeiten

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Gestiegene Anforderungen an die Flexibilität bei der betrieblichen Erstellung von Gütern und Dienstleistungen wie auch gesetzliche Änderungen haben wesentlich dazu beigetragen, dass Arbeitszeiten flexibler geworden sind. Dieser Wandel lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels abbilden. Im Folgenden werden zunächst aktuelle Befunde zur Entwicklung der Wochenarbeitszeit vorgestellt. Danach wird auf die Verbreitung von Instrumenten zur Steuerung und Flexibilisierung von betrieblichen Arbeitszeiten eingegangen. Neben traditionellen Steuerungsformen wie Überstunden oder Schichtarbeit gehören hierzu auch verschiedene Regelungen im Rahmen von sogenannten Arbeitszeitkonten.

Vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte

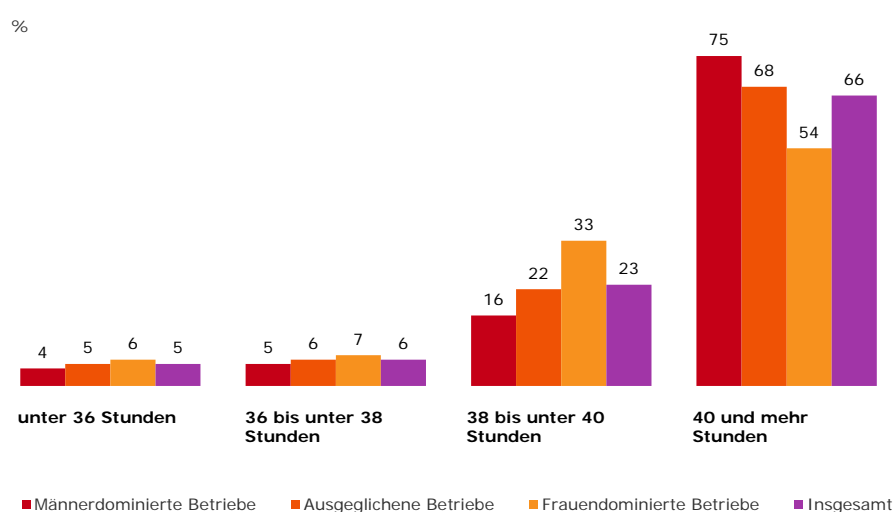
Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit³⁰ von Vollzeitbeschäftigten betrug im Jahr 2012 bundesweit 38,9 Stunden. In den einzelnen Branchen waren die vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte unterschiedlich lang. Die kürzesten Wochenarbeitszeiten wies das Verarbeitende Gewerbe mit durchschnittlich 37,8 Stunden auf. Angesichts der Tatsache, dass das Verarbeitende Gewerbe der größte Arbeitgeber ist - hier arbeiten rund 20 Prozent aller Beschäftigten -, wird von diesen Regelungen eine nennenswerte Zahl von Beschäftigungsverhältnissen erfasst. In allen anderen Branchen betragen die vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte mindestens 39,0 Stunden. Eine Ausnahme bildeten lediglich die Unternehmensnahen Dienstleistungen mit einer Wochenarbeitszeit von 38,8 Stunden. Am längsten waren die Arbeitszeiten in der Land- und Forstwirtschaft, wo die Beschäftigten im Durchschnitt 40,0 Stunden pro Woche arbeiten.

Ähnlich wie bei der Branchenbetrachtung unterscheiden sich die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Hierbei gilt der Zusammenhang, dass die Arbeitszeiten mit steigender Größe der Betriebe kürzer werden. So arbeiteten Vollzeitbeschäftigte in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten durchschnittlich 39,4 Stunden, jene in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten dagegen lediglich 39,0 Stunden. In Großbetrieben war die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte am kürzesten und betrug im Durchschnitt 38,0 Stunden.

³⁰ Im IAB-Betriebspanel wird die vertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit erfasst. Im Unterschied zur tatsächlichen Wochenarbeitszeit werden bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit keine Überstunden oder Fehlzeiten aufgrund von etwa Arbeitsunfähigkeit mit eingerechnet. Die im Rahmen der Befragung erfasste vertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit bezieht sich zudem ausschließlich auf die Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und umfasst damit keine Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten.

In den drei Betriebstypen verteilen sich die Betriebe nach der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit wie folgt: In drei Viertel aller männerdominierten Betriebe betragen die vereinbarten Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte 40 und mehr Stunden. Mit 54 Prozent war der entsprechende Anteil bei frauendominierten Betrieben deutlich kleiner. Kürzere Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Höhe von 38 bis unter 40 Stunden gab es in nur 16 Prozent aller männerdominierten Betriebe, aber mit 33 Prozent in rund doppelt so vielen frauendominierten Betrieben (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41
Verteilung der Betriebe nach vereinbarter durchschnittlicher Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten nach Betriebstyp 2012, in Prozent

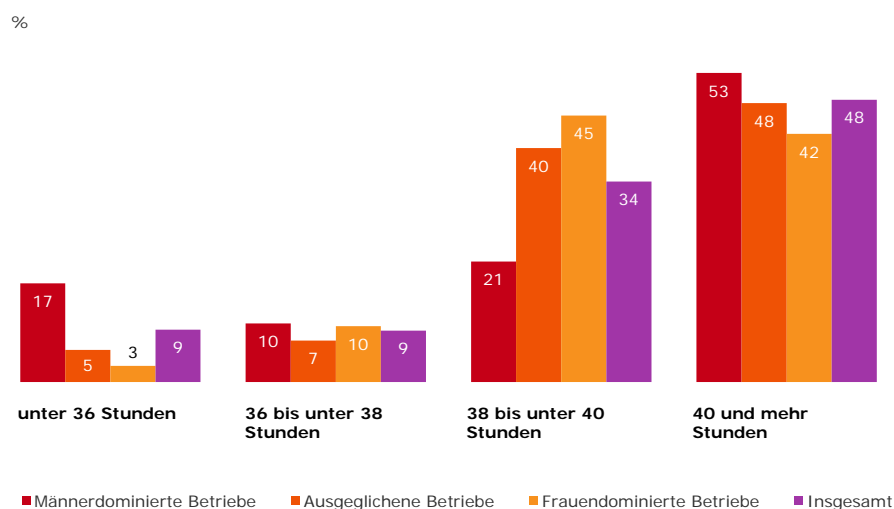


Basis: Alle Betriebe (N = 15.079)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Betrieben erhält man folgende Verteilung: Rund 53 Prozent aller Beschäftigten in männerdominierten Betrieben waren in Betrieben mit einer vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Höhe von 40 und mehr Stunden tätig. Der entsprechende Anteil betrug in frauendominierten Betrieben lediglich 42 Prozent und war damit deutlich kleiner (vgl. Abbildung 42). Auch hier erkennt man den gleichen Stundeneffekt wie bei den Betrieben, denn für immerhin 45 Prozent aller Beschäftigten in frauendominierten Betrieben galt eine vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit zwischen 38 und 40 Stunden, wohingegen dies nur für 21 Prozent der Beschäftigten in männerdominierten Betrieben zutraf.

Abbildung 42
Verteilung der Beschäftigten nach durchschnittlicher vereinbarter Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigten und Betriebstyp 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 14.975)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Betriebe mit Überstunden

Schwankungen der Personalverfügbarkeit aufgrund von Ausfallzeiten (z. B. Urlaub, Krankheit oder Fortbildung) oder eine nicht vollständig planbare Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen können eine flexible Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten erforderlich machen. Für die Anpassung von Arbeitszeiten an betriebliche Bedürfnisse steht eine Reihe von Steuerungsinstrumenten zur Verfügung, angefangen von Überstunden bis hin zu Arbeitszeitkonten. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird die Verbreitung solcher Instrumente zur betriebsinternen Flexibilisierung von Arbeitszeiten in regelmäßigen Abständen erhoben.

Überstunden wurden bundesweit in 48 Prozent aller Betriebe im Jahr 2011 geleistet. Der Anteil von Betrieben mit Überstunden ist im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gesunken. Überstunden wurden in allen Branchen geleistet - wenn auch in unterschiedlicher Intensität. Zu den Branchen, in denen mehr als die Hälfte der Betriebe von Überstunden Gebrauch machten, zählen die Branchen des Produzierenden Gewerbes, die Land- und Forstwirtschaft, das Gesundheits- und Sozialwesen, der Bereich Erziehung und Unterricht sowie die Öffentliche Verwaltung. Selten wurden Überstunden im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen geleistet sowie im Bereich Beherbergung und Gastronomie und bei den Personennahen Dienstleistungen. In diesen drei Bereichen kam eine deutliche Mehrheit der Betriebe nach eigenen Angaben ohne Überstunden aus.

Generell nutzten größere Betriebe häufiger Überstunden als kleinere Betriebe. Dieser Zusammenhang ist in allen Branchen zu beobachten. Während in Großbetrieben und mittleren Betrieben mit 87 Prozent bzw. 85 Prozent die große Mehrheit von

Betrieben auf dieses Instrument zurückgriff und immerhin mehr als zwei Drittel der Kleinbetriebe Überstunden einsetzten, machten Kleinstbetriebe hiervon eher selten Gebrauch. So gaben lediglich 38 Prozent aller Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten an, dass im betreffenden Zeitraum Überstunden geleistet wurden.

Ausgleich von Überstunden überwiegend durch Freizeit

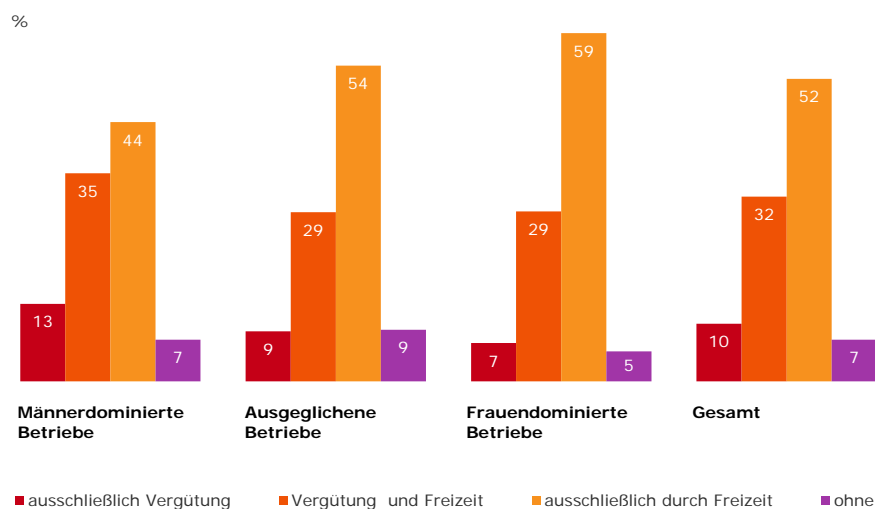
Überstunden werden unterschiedlich ausgeglichen. In den wenigsten Betrieben werden Überstunden ausbezahlt. Nur zehn Prozent aller Betriebe mit Überstunden gaben an, dass diese ausschließlich finanziell abgegolten wurden. Da beim finanziellen Ausgleich von Überstunden üblicherweise Zuschläge gezahlt werden müssen, verteuert dies den Einsatz von Arbeit. In weiteren 32 Prozent der Betriebe kam es sowohl zu einer Vergütung der Überstunden als auch zu Freizeitausgleich. Überstunden wurden damit bei insgesamt 42 Prozent aller Betriebe zumindest teilweise durch Ausbezahlen abgegolten. Bei der großen Mehrheit der Betriebe allerdings wurden Überstunden ausschließlich durch Freizeit (52 Prozent) oder überhaupt nicht abgegolten (sieben Prozent). Die Praxis, Überstunden weder durch Freizeit noch durch Vergütung auszugleichen, war allerdings fast ausschließlich bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten zu beobachten.

Mit Freizeitausgleich abgegoltene Überstunden in Betrieben ohne Arbeitszeitkontenregelungen stellen im Grunde genommen eine Art Zwischenform zwischen klassischer (ausbezahlter) Überstundenarbeit und Arbeitszeitkonten dar, da sie anders als ausbezahlte Überstunden längerfristig betrachtet nicht zu einer Erhöhung des durchschnittlichen Arbeitspensums des Einzelnen führen. Die Dauer der insgesamt geleisteten Arbeitszeit - bezogen auf den gewählten Ausgleichszeitraum - wird nicht beeinflusst bzw. bleibt gleich. Im Vergleich zu ausbezahlten Überstunden verändert die Abgeltung von Überstunden durch Freizeit lediglich die Verteilung der Arbeitszeit. Insgesamt leisteten rund 18 Prozent der Beschäftigten ausbezahlte Überstunden.

Überstunden in männer- und frauendominierten Betrieben

Im Hinblick auf den Gebrauch von Überstunden bestehen deutliche Unterschiede zwischen männer- und frauendominierten Betrieben. 55 Prozent aller männerdominierten Betriebe nutzten Überstunden, während es bei frauendominierten Betrieben nur 46 Prozent der Betriebe waren. Am wenigsten verbreitet war der Gebrauch von Überstunden bei Betrieben mit ausgeglichenen Belegschaften. Dort betrug der Anteil von Betrieben mit Überstunden lediglich 42 Prozent. Auch hinsichtlich der praktizierten Formen des Ausgleichs von Überstunden unterscheiden sich die Betriebsarten. So ist z. B. der Anteil von Betrieben, die Überstunden ausschließlich finanziell ausgleichen, bei männerdominierten Betrieben mit 13 Prozent fast doppelt so hoch wie bei frauendominierten Betrieben. Gleichwohl wurden Überstunden auch in männerdominierten Betrieben häufiger ausschließlich durch Freizeit abgegolten als ausschließlich durch einen finanziellen Ausgleich (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43
Formen des Ausgleichs von Überstunden nach Betriebstyp 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe (N = 10.012)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Arbeitszeitkonten in mehr als jedem vierten Betrieb

Die genauen Regelungen bezüglich des Einsatzes von Arbeitszeitkonten sind von Betrieb zu Betrieb verschieden. Im Kern geht es jedoch in allen Fällen darum, dass die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit mal kürzer und mal länger gestaltet werden kann. Bei hoher Auslastung werden Zeitguthaben angespart, bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet und die Guthaben werden aufgelöst oder das Arbeitszeitkonto geht sogar ins Minus (vgl. Ellguth et al. 2013). Für Betriebe haben Zeitkonten gegenüber (bezahlten) Überstunden den Vorteil, dass sie relativ kostengünstig sind, da Überstundenzuschläge entfallen.

Nach den Ergebnissen des aktuellen IAB-Betriebspanels gaben bundesweit 27 Prozent aller Betriebe an, dass sie im Jahr 2012 Arbeitszeitkonten hatten - von der Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen. In weiteren zwei Prozent war die Einführung solcher Regelungen zumindest geplant. Damit ist die Nutzung von Arbeitszeitkonten im Vergleich zum Jahr davor gesunken (2011: 34 Prozent). In größeren Betrieben sind Arbeitszeitkonten mittlerweile gängige betriebliche Praxis geworden. So gab es in 79 Prozent aller Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten entsprechende Regelungen. In Großbetrieben mit Arbeitszeitkonten galten diese für mehr als zwei Drittel aller in Betrieben dieser Größenklasse beschäftigten Arbeitnehmer (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1
Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten	Anteil der Betriebe mit geplanten Arbeitszeitkonten	Anteil Beschäftigter an allen Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten
1 bis 4 Beschäftigte	13	1	13
5 bis 9 Beschäftigte	26	1	24
10 bis 49 Beschäftigte	43	2	40
50 bis 249 Beschäftigte	66	43	57
Ab 250 Beschäftigte	79	3	69
Gesamt	27	2	49

Basis: Alle Betriebe (N = 15.527)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Auch mittlere Betriebe setzen mehrheitlich (66 Prozent) Arbeitszeitkonten ein. Mit 57 Prozent ist auch hier der Anteil von Beschäftigten, für die solche Regelungen gelten, relativ groß. Dagegen sind solche Instrumente zur flexiblen Steuerung von Arbeitszeiten vor allem in Kleinstbetrieben nach wie vor wenig verbreitet und auch nicht in großem Umfang geplant.

Im Hinblick auf die Verbreitung solcher Regelungen in den einzelnen Branchen fällt die unterschiedlich starke Nutzung auf. Am verbreitetsten sind Arbeitszeitkonten in der Öffentlichen Verwaltung: Diese gibt es dort in mehr als zwei Drittel aller Betriebe und Dienststellen. Überdurchschnittlich hohe Anteile finden sich auch in den Branchen Bergbau/Energie/Wasser/Abfall (53 Prozent), Verarbeitendes Gewerbe (37 Prozent) sowie Baugewerbe (31 Prozent). Am wenigsten verbreitet sind Arbeitszeitkonten in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie (15 Prozent) und bei den sonstigen Personennahen Dienstleistungen (19 Prozent). Die geringere Verbreitung in den zuletzt genannten Branchen könnte möglicherweise mit alternativen, aus der Perspektive der Betriebe betrachtet adäquateren Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes zusammenhängen. So werden dort z. B. häufiger als in anderen Bereichen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) genutzt.

Ausgleich von Arbeitszeitkonten üblicherweise innerhalb eines Jahres

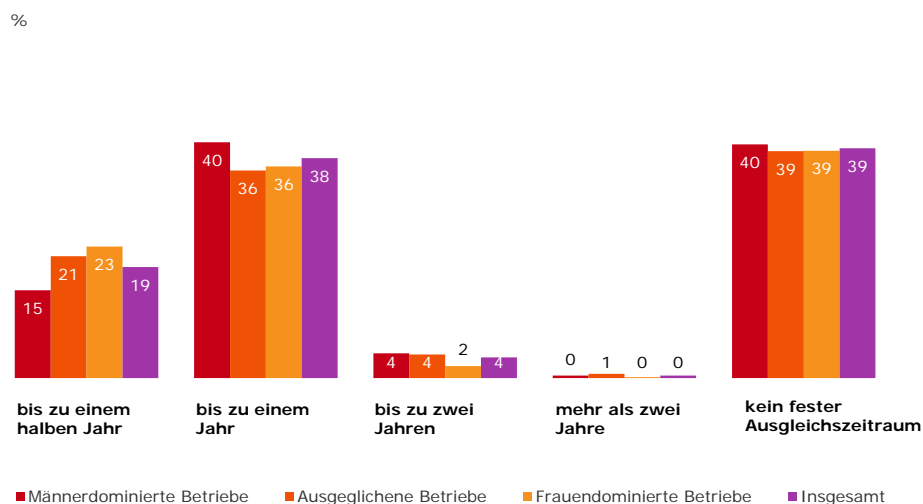
Der Zeitraum, in dem Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen, wurde in den Betrieben unterschiedlich gewählt. Bundesweit gaben 61 Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten an, dass es festgelegte Ausgleichszeiträume für den Ausgleich angesammelter Plus- oder Minusstunden gibt. Diese Zeiträume sind unterschiedlich lang, woraus sich zugleich gewisse Obergrenzen hinsichtlich der sammelbaren Summe von Stunden ableiten lassen. In 19 Prozent aller Betriebe mit Arbeitszeitkonten müssen angesammelte Plus- oder Minusstunden bereits innerhalb von sechs Monaten ausgeglichen werden, in 38 Prozent der Betriebe innerhalb eines Jahres. Dies ist zugleich der am häufigsten genannte Zeitraum. Noch längere Zeiträume sind demgegenüber selten (vier Prozent). In den übrigen 39 Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten gibt es keine festen Zeiträume für den Ausgleich angesammelter Plus- oder Minusstunden. Besonders hoch ist der Anteil von Betrieben ohne eine Festlegung von Ausgleichs-

zeiträumen im Verarbeitenden Gewerbe (50 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung, jenem Bereich mit der verbreitetsten Nutzung solcher Arbeitszeitkonten, war der Anteil von Betrieben ohne festgelegte Ausgleichszeiträume mit 28 Prozent deutlich kleiner. Im Umkehrschluss heißt dies, dass es in fast drei Viertel aller Betriebe der Öffentlichen Verwaltung klare Festlegungen darüber gibt, in welchem Zeitraum angesammelte Plus- oder Minusstunden ausgeglichen werden müssen. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung gibt es mit 27 Prozent zugleich überdurchschnittlich viele Betriebe mit Ausgleichszeiträumen bis zu maximal sechs Monaten. Damit müssen in der Öffentlichen Verwaltung angesammelte Plus- bzw. Minusstunden anteilig rund doppelt so häufig innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden wie z. B. im Verarbeitenden Gewerbe. Dort trifft dies lediglich für 13 Prozent aller Betriebe mit Arbeitszeitkonten zu. Zugleich nannten insgesamt sechs Prozent aller Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe Ausgleichszeiträume von zwei Jahren und länger.

Arbeitszeitkonten in männer- und frauendominierten Betrieben

Mit einem Anteil von 32 Prozent wurden in männerdominierten Betrieben Arbeitszeitkonten häufiger eingesetzt als in frauendominierten Betrieben mit einem Anteil von 26 Prozent. Hinsichtlich der praktizierten Ausgleichsformen zeigt sich zwischen den Typen eine ähnliche Verteilung. In allen drei Betriebstypen dominieren Ausgleichszeiträume bis zu einem Jahr. Die Anteilswerte schwanken nur minimal zwischen 36 und 40 Prozent. Lediglich bei der Häufigkeit von kurzfristigen Ausgleichszeiträumen bis zu einem halben Jahr bestehen etwas größere Unterschiede. So müssen nur in 15 Prozent aller männerdominierten, aber in 23 Prozent aller frauendominierten Betriebe angesammelte Plus- oder Minusstunden innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44
Zeitraum des Ausgleichs der Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit in Betrieben mit Arbeitszeitkonten nach Betriebstyp 2012, in Prozent



Basis: Alle Betriebe mit Arbeitszeitkonten (N = 7.431)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen selten

Während Arbeitszeitkonten mittlerweile weit verbreitet sind, gibt es nach wie vor nur relativ wenige Betriebe, bei denen Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen angespart werden können - sei es auf separaten Langzeitkonten oder im Rahmen der regulären Arbeitszeitkontenregelungen. In lediglich vier Prozent aller Betriebe bestanden solche Möglichkeiten. In diesen Betrieben waren 14 Prozent aller Beschäftigten tätig. Erwartungsgemäß steigt mit zunehmender Betriebsgröße die Nutzung solcher Langzeitkonten. Aber auch bei Großbetrieben war es lediglich in 20 Prozent aller Fälle möglich, Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen. Bei den übrigen Betriebsgrößenklassen waren die entsprechenden Anteile noch kleiner. In jenen Betrieben, in denen solche Regelungen bestanden, wurden diese wie folgt genutzt: Das größte Gewicht hatten Langzeitfreistellungen für längere Freizeit- bzw. Urlaubsphasen; 42 Prozent aller Betriebe mit entsprechenden Regelungen gaben an, Langzeitfreistellungen für solche Zwecke zu nutzen. Darüber hinaus gab jeweils rund ein Drittel an, solche Arbeitszeitguthaben auch oder ausschließlich für die Freistellung für Familienzeiten (34 Prozent) oder für Weiterbildungszeiten (32 Prozent) genutzt zu haben. Der Gebrauch solcher Guthaben zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit war gegenüber den genannten Möglichkeiten am wenigsten verbreitet (25 Prozent).

Wenn in Betrieben die Möglichkeit bestand, Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, dann wurden diese Guthaben in vielen Fällen als separate Langzeitkonten, also außerhalb der üblichen Arbeitszeitkonten, geführt. Dies war in 49 Prozent aller Betriebe der Fall, in denen Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen angespart werden können. In diesen Betrieben mit separaten Langzeitkonten waren 76 Prozent der Beschäftigten prinzipiell berechtigt, solche Regelungen zu nutzen. Zum Zeitpunkt der Befragung machten rund 26 Prozent der Beschäftigten hiervon auch Gebrauch.

Zusammenfassung

Die Gewährleistung und Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter durch ausgewählte Maßnahmen/Angebote haben zahlreiche, aber bei Weitem noch nicht alle Betriebe in Deutschland als Herausforderung angenommen. Etwa zwei von fünf Betrieben boten 2012 aktiv gleichstellungsrelevante Maßnahmen an und/oder unterbreiteten ihren Mitarbeitern über gesetzliche Regelungen hinausgehende Angebote im Rahmen des Gesundheitsschutzes an. Diese Aktivitäten sind in Großbetrieben inzwischen (fast) betrieblicher Alltag, auch die überwiegende Mehrheit mittlerer Betriebe ist auf den genannten Feldern aktiv tätig. Betriebe des öffentlichen Bereichs unterbreiteten deutlich häufiger als Betriebe der Privatwirtschaft Maßnahmen im genannten Spektrum, wobei diese Aussage für ausnahmslos alle betrachteten Betriebsgrößenklassen gilt.

Auch 2012 war die Nutzung von Überstunden bei Betrieben in Deutschland üblich. Dabei gab es Branchen, in denen sehr viele Betriebe von diesem Flexibilitätsinstrument Gebrauch machten; in anderen Branchen wiederum kam dieses Instrument

eher selten zum Einsatz. Die meisten Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen; damit kann der Einsatz von Überstunden als informelle Art eines Arbeitszeitkontos interpretiert werden. Arbeitszeitkonten gibt es im Vergleich zur Nutzung von Überstunden nur in etwa jedem vierten Betrieb und sie werden damit deutlich seltener genutzt.

8 Zusammenfassung der Ergebnisse

Trotz leichter Tendenzen der Annäherung in einigen Bereichen gibt es auch heute noch zwischen Männern und Frauen z. T. große Unterschiede in der Art ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Frauen profitierten von dem 2005 einsetzenden Beschäftigungsaufbau überdurchschnittlich stark, und Beschäftigung wurde vor allem in den frauendominierten Betrieben des Dienstleistungsbereichs aufgebaut. Der Aufbau in den männerdominierten Betrieben des Produzierenden Gewerbes fiel dagegen eher moderat aus. Frauen sind zwar in zunehmendem Maße auf Arbeitsplätzen tätig, bei denen ein Berufs- oder Hochschulabschluss erforderlich ist. Gleichwohl gehen sie nach wie vor überdurchschnittlich häufig Tätigkeiten nach, die keine Ausbildung voraussetzen. Trotz dieser Veränderungen ist die horizontale betriebliche Segregation zwischen Männern und Frauen nach wie vor ausgeprägt.

Bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben hat es in den zurückliegenden Jahren geringe Fortschritte gegeben. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil sind Frauen immer noch weit unterrepräsentiert - insbesondere auf der ersten Führungsebene. Das gilt in allen Branchen und in allen Betriebsgrößenklassen. Auch im Jahr 2012 war die Führung von Betrieben nach wie vor eine Männerdomäne. Gleichwohl können für die zurückliegenden Jahre leichte Verbesserungen bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben gesehen werden. Insbesondere Großbetriebe, aber auch Betriebe mittlerer Größenklasse haben bei der Einbeziehung von Frauen in die erste Führungsebene Fortschritte gemacht, wenn auch von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend.

Teilzeitbeschäftigung war schon immer eine Frauendomäne, in den vergangenen Jahren hat sie aber vor allem bei Frauen weiter zugenommen. Die Bedeutung von Teilzeit ist in den verschiedenen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders hoch ist der Anteil von Teilzeit in der Finanzbranche, im Gesundheits- und Sozialwesen, der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Unterricht. Die Teilzeitquote ist sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern in den letzten Jahren angestiegen; besonders ausgeprägt war der Anstieg bei den Männern, aber von einem deutlich niedrigeren Niveau aus als bei den Frauen.

Betriebe haben 2012 das Niveau ihrer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten aufrechterhalten und mitunter ausgeweitet. Mehr als die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Deutschland beteiligte sich an der Ausbildung. Generell haben sich die Möglichkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, verschlechtert. Auch wenn nach wie vor die Mehrzahl der Ausbildungsplätze besetzt werden konnte, blieben im Vergleich zu den Vorjahren angebotene Ausbildungsplätze häufiger un-

besetzt. Vor allem in Ostdeutschland ist dieses Problem noch relativ ausgeprägt, und es sind besonders die Kleinst- und Kleinbetriebe, die bei der Besetzung von offenen Ausbildungsstellen mit Problemen zu kämpfen haben. Größere Betriebe haben weiterhin keine Probleme. Offensichtlich erscheinen diese in den Augen der Jugendlichen als attraktivere Ausbilder als kleinere Betriebe. Für Absolventen waren die Übernahmekancen ähnlich gut wie im Jahr zuvor. Besonders gute Chancen bestanden in männerdominierten Betrieben. Zwischen Männern und Frauen gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

Die Weiterbildungsbeteiligung bewegt sich auch 2012 stabil auf einem relativ hohen Niveau. Knapp die Hälfte der Betriebe in Deutschland bildeten in diesem Jahr etwa ein Drittel aller Beschäftigten weiter. Dabei gibt es größere Branchenunterschiede, die viel mit den spezifischen Möglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung und den spezifischen betrieblichen Anforderungen zusammenhängen. Größere Betriebe bilden häufiger weiter als kleinere Betriebe. Insgesamt ist die Weiterbildungsquote höher in weiterbildungsaktiven Branchen als in weniger weiterbildungsaktiven Branchen. Über die einzelnen Betriebsgrößenklassen hinweg ist sie aber weitgehend identisch. Zwischen Männern und Frauen gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

Die Gewährleistung und Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter durch ausgewählte Maßnahmen/Angebote haben zahlreiche, aber bei Weitem noch nicht alle Betriebe in Deutschland als Herausforderung angenommen. Gleichstellungsrelevante Maßnahmen und/oder über gesetzliche Regelungen hinausgehende Angebote im Rahmen des Gesundheitsschutzes gehören in Großbetrieben zum betrieblichen Alltag, aber auch die überwiegende Mehrheit mittlerer Betriebe ist auf den genannten Feldern aktiv tätig. Betriebe des öffentlichen Bereichs unterbreiteten allerdings deutlich häufiger als Betriebe der Privatwirtschaft Maßnahmen im genannten Spektrum, wobei diese Aussage für ausnahmslos alle betrachteten Betriebsgrößenklassen gilt.

Auch 2012 war die Nutzung von Überstunden bei Betrieben in Deutschland üblich. Dabei gab es Branchen, in denen sehr viele Betriebe von diesem Flexibilitätsinstrument Gebrauch machten; in anderen Branchen wiederum kam dieses Instrument eher selten zum Einsatz. Die meisten Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen; damit kann der Einsatz von Überstunden als informelle Art eines Arbeitszeitkontos interpretiert werden. Arbeitszeitkonten gibt es im Vergleich zur Nutzung von Überstunden nur in etwa jedem vierten Betrieb und werden damit deutlich seltener genutzt.

Literatur

- Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, 263–301. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 139–158.
- Allmendinger, Jutta; Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisation und Arbeitsgruppen. In *Geschlechtersoziologie*, 276–307. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht 13/2012. Nürnberg: IAB.
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek; Leber, Ute (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit - Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2009. IAB-Forschungsbericht 06/2010. Nürnberg.
- Beblo, Miriam; Heinze, Anja; Wolf, Elke (2008): Entwicklung der beruflichen Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005 – Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 181–198.
- Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2012.
- Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines: Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten, IAB-Kurzbericht 3/2013. Nürnberg: IAB.
- Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. *Wirtschaft und Statistik*, 36–48.
- Finke, Claudia (2006): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek; Wahse, Jürgen; Möller, Iris (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden – Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007. IAB-Forschungsbericht 3/2008. Nürnberg: IAB.
- Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Frei, Marek; Leber, Ute (2009): Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008. IAB-Forschungsbericht 4/2009. Nürnberg: IAB.
- Gartner, Hermann; Hinz, Thomas (2009): Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993-2006). *Berliner Journal für Soziologie*, 19/4, 557–575.

- Gill, Bernhard (2005): Schule in der Wissensgesellschaft. Ein soziologisches Studienbuch für Lehrerinnen und Lehrer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. Zeitschrift für Soziologie 34/1, 22–39
- Hinz, Thomas; Schübel, Thomas (2001): Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34, 286–301.
- Holst, Elke (2009): Führungskräftemonitor 2001–2006. Forschungsreihe Band 7 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Baden-Baden: Nomos-Verlag.
- Hohendanner, Christian (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse: Auch Mann trägt kurz. In Karrieremodelle. Frauen am Arbeitsmarkt: Traditionelle Muster und neue Entwürfe, vol. 1, 62–67. IAB-Forum: Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg: IAB.
- Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Ab-schwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010, Nürnberg: IAB
- Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht 24/2012, Nürnberg: IAB.
- IfW (2011): Weltkonjunktur im Herbst 2011. Kiel: Institut für Weltwirtschaft Kiel.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Wingerter, Christian (2012): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, 2012. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Ochsenfeld, Fabian (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64: 507–534.
- OECD (2012a): Closing the Gender Gap. The Executive Summary. Paris: OECD http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en. (abgerufen am 14.11.2013)
- OECD (2012b): OECD Employment Outlook 2012. Paris: OECD http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2012_empl_outlook-2012-en. (abgerufen am 14.11.2013)
- Percheski, Christine (2008): Opting Out? Cohort Differences in Professional Women's Employment Rates from 1960 to 2005. American Sociological Review 3, 497–517.
- Schulze-Buschhoff, Karin; Rückert-John, Jana (1999): Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich. Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.
- Wanger, Susanne (2012): Arbeitszeitmodelle von Frauen. Wunschlängen und wahre Größen. In Karrieremodelle. Frauen am Arbeitsmarkt: Traditionelle Muster und neue Entwürfe, Vol. 1, 18–25. IAB-Forum: Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011. Nürnberg: IAB.
- Wanger, Susanne (2006): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. IAB-Kurzbericht 7/2006. Nürnberg: IAB.

Anhang: Klassifikationen

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ2008. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die 43 Branchen aus dem Fragebogen wurden wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Code der WZ2008	Code laut Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01 – 03	01
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	05 – 09, 35 – 39	02 – 03
Verarbeitendes Gewerbe	10 – 33	04 – 17
Baugewerbe	41 – 43	18 – 19
Handel und Kfz-Reparatur	45 – 47	20 – 22
Verkehr und Lagerei	49 – 53	23
Information und Kommunikation	58 – 63	24
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	64 – 66	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	68 – 82	27 – 36
Personennahe Dienstleistungen	55 – 56, 85, 86 – 88 90 – 93, 95, 96	25, 37, 38, 39 – 41
Organisationen ohne Erwerbszweck	94	42
Öffentliche Verwaltung	84	43
<i>Personennahe Dienstleistungen</i>		
Beherbergung und Gastronomie	55 – 56	25
Erziehung und Unterricht	85	37
Gesundheits- und Sozialwesen	86 – 88	38
Übrige personennahe Dienstleistungen	90 – 93, 95, 96	39 – 41

Betriebsgrößenklassen

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

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte
Kleinstbetriebe	1 bis 9
• Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten	1 bis 4
• Kleinstbetriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten	5 bis 9
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

West- und Ostdeutschland

Für regionale Auswertungen wird die folgende Untergliederung verwendet:

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

Tabellenanhang

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

Tabelle A1
Anzahl der Betriebe nach Gesamt/Ost/West

		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	hochgerechnet	465.525	442.956	434.953	426.282	420.282	423.502	425.219	427.198	430.081	431.678
	befragt	6.212	6.029	6.121	6.031	6.014	6.095	5.998	6.019	5.865	5.996
Westdeutschland (ohne Berlin)	hochgerechnet	1.662.502	1.611.535	1.590.015	1.574.015	1.576.462	1.595.943	1.606.434	1.616.454	1.627.499	1.638.022
	befragt	9.645	9.660	9.700	9.418	9.630	9361	9.525	9.596	9.418	9.560
Gesamt	hochgerechnet	2.119.028	2.054.491	2.024.967	2.000.297	1.996.744	2.019.446	2.031.654	2.043.652	2.057.580	2.069.700
	befragt	15.857	15.689	15.821	15.449	15.644	15.456	15.523	15.615	15.283	15.556

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A2
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost/West

		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ostdeutschland (einschl. Berlin)		22	22	21	21	21	21	21	21	21	21
Westdeutschland (ohne Berlin)		78	78	79	79	79	79	79	79	79	79
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A3
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche³¹

Deutschland		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	2	3	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	10	9	9	9
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	11	11	11	11
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	21	21	21	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	4	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	17	17	17	17
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Gesamt								100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

³¹ Wegen der Branchenumstellung auf WZ2008 werden bei einer Branchenaufschlüsselung die Werte für die Jahre bis einschließlich 2008 nicht mehr aufgeführt, da diese mit den Werten ab 2009 nicht mehr vergleichbar sind. Für die Werte bis 2008 vgl. Fischer et al. (2009).

Tabelle A4
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	74	73	74	73	72	72	72	71	70	70
	Kleinbetriebe (10 bis unter 50 Besch.)	22	22	21	22	23	23	23	24	24	25
	Mittlere Betriebe (50 bis unter 250 Besch.)	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A5
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	8	8	8	8
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	12	12	12	12
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	20	20	19	19
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	4	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	3	2	2	2
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	17	18	18	18
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	26	26	26	26
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A6
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	78	77	77	77	76	76	75	75	74	73
	Kleinbetriebe (10 bis unter 50 Besch.)	18	18	18	19	19	19	20	20	22	22
	Mittlere Betriebe (50 bis unter 250 Besch.)	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A7
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	2	2	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	10	10	10	9
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	10	10	10	10
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	21	21	21	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	4	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	17	17	17	17
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A8
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	72	72	73	71	70	72	71	70	69	69
	Kleinbetriebe (10 bis unter 50 Besch.)	23	23	22	23	24	23	24	25	25	26
	Mittlere Betriebe (50 bis unter 250 Besch.)	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A9
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Deutschland		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	352	349	355	372
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	547	543	579	589
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	7.150	6.967	7.116	7.131
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	1.988	2.033	2.072	2.136
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	5.176	5.283	5.279	5.407
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	1.791	1.720	1.833	1.874
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	900	872	879	960
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	-	1.148	1.157	1.070	1.095
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	4.417	4.656	4.866	5.167
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	7.711	7.887	8.043	8.341
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	526	570	577	586
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	2.535	2.581	2.509	2.428
Gesamt		-	-	-	-	-	-	34.240	34.617	35.180	36.086

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A10
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	111	119	115	120
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	132	106	133	135
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	932	919	937	965
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	459	454	480	470
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	783	806	788	843
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	321	318	331	347
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	144	127	122	153
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	-	125	122	101	121
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	934	930	955	990
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	1.596	1.642	1.653	1.650
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	119	132	128	128
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	565	648	603	551
Gesamt		-	-	-	-	-	-	6.222	6.324	6.348	6.474

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A11
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	-	-	241	230	240	252
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	-	-	415	437	446	455
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	-	-	6.218	6.048	6.179	6.166
	Baugewerbe	-	-	-	-	-	-	1.529	1.578	1.592	1.666
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	-	-	4.393	4.477	4.491	4.564
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	-	-	1.470	1.401	1.502	1.527
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	-	-	756	745	758	806
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	-	-	1.022	1.035	969	974
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	3.483	3.725	3.911	4.177
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	-	-	6.115	6.245	6.390	6.691
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	-	-	407	438	449	457
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	1.970	1.933	1.907	1.877
Gesamt		-	-	-	-	-	-	28.018	28.293	28.833	29.612

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A12
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Deutschland		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30.6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	6.471	6.348	6.247	6.148	5.978	6.080	6.138	6.131	6.206	6.265
	Kleinbetriebe (10 bis unter 50 Besch.)	8.800	8.692	8.311	8.607	8.872	8.976	9.000	9.353	9.772	10.088
	Mittlere Betriebe (50 bis unter 250 Besch.)	8.239	8.302	8.522	8.598	8.863	9.014	9.102	9.131	9.183	9.328
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	9.771	9.536	9.465	9.709	9.916	10.113	10.001	10.001	10.019	10.405
Gesamt		33.281	32.877	32.545	33.061	33.629	34.184	34.240	34.617	35.180	36.086

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A13
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	1.377	1.362	1.304	1.287	1.248	1.323	1.295	1.315	1.323	1.313
	Kleinbetriebe (10 bis unter 50 Besch.)	1.640	1.615	1.581	1.569	1.627	1.675	1.716	1.742	1.868	1.880
	Mittlere Betriebe (50 bis unter 250 Besch.)	1.559	1.577	1.631	1.668	1.678	1.751	1.771	1.765	1.747	1.853
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	1.616	1.515	1.438	1.551	1.572	1.447	1.440	1.502	1.410	1.428
Gesamt		6.192	6.069	5.954	6.075	6.126	6.196	6.222	6.324	6.348	6.474

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Besch.)	5.095	4.985	4.943	4.860	4.730	4.758	4.843	4.815	4.884	4.953
	Kleinbetriebe (10 bis unter 50 Besch.)	7.159	7.077	6.730	7.038	7.245	7.301	7.284	7.611	7.904	8.208
	Mittlere Betriebe (50 bis unter 250 Besch.)	6.680	6.725	6.891	6.930	7.185	7.264	7.330	7.367	7.436	7.475
	Großbetriebe (ab 250 Besch.)	8.155	8.020	8.028	8.157	8.344	8.666	8.561	8.499	8.609	8.977
Gesamt		27.088	26.808	26.592	26.986	27.503	27.988	28.018	28.293	28.833	29.612

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A14
Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten³²

Deutschland	Befragungsjahr					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Teilzeitbeschäftigte	23,8	24,7	24,1	26,3	25,7	28,3
Befristet Beschäftigte	7,0	7,2	7,0	7,1	7,6	7,6
Leiharbeitnehmer	1,8	2,0	1,2	1,5	1,8	1,5
Freie Mitarbeiter	1,7	1,6	1,7	1,8	1,7	1,8
Aushilfen, Praktikanten	1,9	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8
Sonstige Beschäftigte	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,2
Geringfügig Beschäftigte	11,7	11,0	11,6	11,2	11,5	12,2
1-Euro-Jobber	1,0	1,1	1,1	1,0	0,6	0,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

³² Die Anteilswerte in Tabelle A14 für 2007 und die Jahre davor wurden für diesen Bericht aktualisiert. Sie weichen daher von den im Vorjahresbericht ausgewiesenen Werten ab. Ausgewiesen werden in diesem Bericht nur die Jahre 2007 und folgende.

Tabelle A15
Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Teilzeitbeschäftigte	21,3	22,7	22,2	24,3	24,1	26,2
Befristet Beschäftigte	9,1	9,0	8,7	9,4	9,0	8,8
Leiharbeitnehmer	1,8	1,8	1,3	1,5	1,7	1,6
Freie Mitarbeiter	2,0	1,7	1,8	1,6	1,7	1,9
Aushilfen, Praktikanten	2,5	2,1	1,9	1,7	1,9	1,9
Sonstige Beschäftigte	0,8	0,5	0,5	0,5	0,4	0,2
Geringfügig Beschäftigte	6,9	6,8	7,5	7,3	7,2	8,2
1-Euro-Jobber	3,3	3,5	3,5	3,3	1,8	2,1

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Teilzeitbeschäftigte	24,4	25,2	24,6	26,8	25,4	28,8
Befristet Beschäftigte	6,5	6,8	6,6	6,6	7,3	7,3
Leiharbeitnehmer	1,8	2,0	1,2	1,5	1,7	1,5
Freie Mitarbeiter	1,6	1,6	1,7	1,9	1,7	1,8
Aushilfen, Praktikanten	1,8	1,7	1,6	1,7	1,8	1,7
Sonstige Beschäftigte	0,6	0,7	0,6	0,4	0,4	0,2
Geringfügig Beschäftigte	12,7	11,9	12,5	12,1	12,4	13,1
1-Euro-Jobber	0,5	0,6	0,5	0,5	0,3	0,2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

Tabelle A16
Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung

Deutschland	Befragungsjahr							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	19,0	17,7	19,5	19,0	18,3	17,4	17,8	16,9
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,0	7,2	8,1	8,1	7,7	6,9	6,7	7,4
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	195	191	198	194	194	187	195	196
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9	3,0	2,8	2,7

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	7,8	10,3	9,8	10,7	10,4	8,7	10,1	9,6
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	6,9	6,9	6,9	6,5	7,1	7,2	7,3	7,1
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	146	142	143	139	145	136	142	142
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	20,9	18,9	21,0	20,3	19,6	18,8	19,0	18,0
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,0	7,2	8,4	8,4	7,8	6,9	6,5	7,5
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	207	202	210	208	206	199	209	205
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,3	3,2	2,9	3,0	2,9	3,0	2,8	2,7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 - 2012

TNS Infratest Sozialforschung 2012

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
6/2013	Kubis, A. Müller, A. Rebien, M. Szameitat, J. Woitschig, Ch.	Expertenbefragung zu Abbrüchen beider Personalsuche in der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots	7/13
7/2013	Boockmann, B. Osiander, Ch. Stops, M. Verbeek, H.	Effekte von Vermittlerhandeln und Vermittlerstrategien im SGB II und SGB III (Pilotstudie): Abschlussbericht an das IAB durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), Tübingen	8/2013
8/2013	Achatz, J. Hirsland, A. Lietzmann, T. Zabel, C.	Alleinerziehende Mütter im Bereich des SGB II: Eine Synopse empirischer Befunde aus der IAB-Forschung	8/2013
9/2013	Diener, K. Götz, S. Schreyer, F. Stephan, G.	Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung: Befunde der Evaluation des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	9/2013
10/2013	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Projektion der Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2060	10/2013
11/2013	Dauth, W. Dorner, M. Blien, U.	Neukonzeption der Typisierung im SGB-II-Bereich: Vorgehensweise und Ergebnisse	10/2013
12/2013	Schubert, M. Parthier, K. Kupka, P. Krüger, U. Holke, J. Fuchs, Ph.	Menschen mit psychischen Störungen im SGB II	10/2013
13/2013	Schwengler, B. Bennewitz, E.	Arbeitsmarkt- und Einkommensindikatoren für die Neuabgrenzung des GRW-Regionalfördergebietes ab 2014 Gutachten im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie	11/2013

Stand: 25.11.2013

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 14/2013

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb1413.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

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

Barbara Schwengler
Telefon 0911.179 3029
E-Mail barbara.schwengler@iab.de