



Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

📅 08.03.2018

INTERNATIONALER FRAUENTAG

Wirtschaftsministerium veröffentlicht neue Studie zu Frauen als Fach- und Führungskräfte



📷 rroob, Fotolia

Zum heutigen Internationalen Frauentag hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg eine neue Studie bekannt gegeben. Frauen holen beruflich in Baden-Württemberg weiter auf, doch es gibt weiterhin bedeutende Geschlechterunterschiede, zeigen die Berechnungen des IAW Tübingen.

Trotz positiver Tendenzen bei der Erwerbsbeteiligung, beim Anteil der Frauen in Führungspositionen und beim Bildungsniveau, sieht die Wirtschafts- und Arbeitsministerin auch weiterhin erheblichen Handlungsbedarf: „Frauen sind zunehmend gut qualifiziert und in den Arbeitsmarkt integriert, das ist positiv und sehr wichtig. Doch wir sehen auch, dass Frauen deutlich häufiger atypisch beschäftigt sind als Männer, also in Teilzeit, Befristung oder Minijobs arbeiten. Und auch wenn der Anteil der Frauen in

Führungspositionen in Baden-Württemberg wächst, sind Frauen in diesen Positionen immer noch deutlich unterrepräsentiert“, betonte Wirtschafts- und Arbeitsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut.

Um dies zu verändern, müssten vor allem die betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern intensiviert werden. „Unser leistungsstarker Wirtschaftsstandort braucht die Fähigkeiten von qualifizierten Frauen als Fach- und Führungskräfte, um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben“, sagte Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut. Die Ministerin appellierte daher an die Unternehmen, ihr Engagement zu verstärken und auch die Chancen der Digitalisierung für eine familienbewusste Arbeitswelt noch stärker zu nutzen. Durch gezielte Personalentwicklung könne das enorme Potenzial von Frauen stärker für qualifizierte Tätigkeiten und Führungspositionen erschlossen werden.

Wie die IAW-Studie zeigt, sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie trotz eines leichten Anstiegs insgesamt immer noch wenig verbreitet. Die „Rücksichtnahme bei den Arbeitszeiten“ steht hier mit großem Abstand auf Platz eins in der betrieblichen Praxis (21 Prozent der Betriebe). Finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung, Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen oder Angebote für Beschäftigte in Elternzeit sind indes noch stark ausbaufähig (jeweils weniger als zehn Prozent der Betriebe).

Betriebliche Aktivitäten zur gezielten Förderung von Frauen – beispielsweise durch Mentoring-Programme, Frauenförderpläne, spezielle Weiterbildung oder betriebliche Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils – sind in Baden-Württemberg und auch in Deutschland insgesamt immer noch sehr schwach ausgeprägt. So engagierten sich in 2016 lediglich etwa zwei Prozent der Betriebe für eine gezielte Förderung ihrer weiblichen Belegschaft.

Die Ergebnisse der Studie im Einzelnen:

Die Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg deutlich stärker wächst als die Gesamtbeschäftigung. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung hat mit 45,4 Prozent einen neuen Höchstwert erreicht und nähert sich dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 46,1 Prozent weiter an. In den Jahren 2015 und 2016 waren Frauen bei den Einstellungen erstmals überrepräsentiert, bei den Abgängen aus den Betrieben hingegen unterrepräsentiert. Auch das erforderliche Qualifikationsniveau der jeweils ausgeübten Tätigkeiten nimmt zu, sodass Frauen gegenüber Männern aufholen (2016 übten elf Prozent der beschäftigten Frauen eine Tätigkeit aus, die einen Hochschulabschluss erfordert, gegenüber 16 Prozent der Männer). Auch der Frauenanteil in den betrieblichen Führungsebenen ist stärker angestiegen als an der Gesamtbeschäftigung. Frauen nutzen schließlich auch überproportional häufig betriebliche Weiterbildungsangebote (2016: 48 Prozent).

Die geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur (Berufssegregation) in den beiden Wirtschaftssektoren Dienstleistungen und Industrie gleicht sich nicht an, sondern verfestigt sich vielmehr weiter: So steigt die Zahl der Arbeitsplätze von Frauen vor allem im Dienstleistungssektor an, während in der Industrie seit 2014 ein Rückgang des Frauenanteils festzustellen ist.

Zudem ist der Frauenanteil an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen seit 2013 deutlich auf 41 Prozent zurückgegangen. Frauen sind immer noch weitaus häufiger atypisch (insbesondere in Teilzeit, geringfügig und befristet) beschäftigt als Männer und es gibt immer noch große Unterschiede beim

zeitlichen Arbeitseinsatz von Frauen und Männern.

Trotz einer leichten Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte seit 2004 von 24 Prozent auf 27 Prozent auf der ersten und von 30 Prozent auf 40 Prozent auf der zweiten Führungsebene sind Frauen (nicht nur in Baden-Württemberg) auf beiden Ebenen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Ihre Präsenz und Verbreitung in Führungspositionen hängt nicht nur von der Branchenzugehörigkeit oder der Betriebsgröße ab. Vielmehr sind – wie bereits eine frühere IAW-Studie gezeigt hat – Personalstruktur, Personalpolitik, Unternehmenskultur und Arbeitszeitgestaltung von besonderer Relevanz. Sie haben es besonders im Dienstleistungsbereich, im Handel und im Öffentlichen Dienst schwer, in die erste Führungsebene zu gelangen.

Weitere Informationen:

Hier können Sie den [IAW-Kurzbericht 4/2017 \(PDF\)](#) downloaden.

Informationen zu den Aktivitäten des Wirtschaftsministeriums finden Sie [hier](#)

Klempt, Charlotte und Klee, Günther (2017): Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg. Eine geschlechtsspezifische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 – 2016), IAW-Kurzbericht 4/2017.