



IAB-Betriebspanel. Chancengleichheit.

Frauen und Männer in den Betrieben
Nordrhein-Westfalens.





IAB-Betriebspanel. Chancengleichheit. Frauen und Männer in den Betrieben Nordrhein-Westfalens.

**Ergebnisse der nordrhein-westfälischen Stichprobe
der Arbeitgeberbefragung 2012**

Vorwort



Von einer beruflichen Chancengleichheit der Frauen sind wir noch weit entfernt. Das ist das Ergebnis der NRW-spezifischen Auswertung der diesjährigen Unternehmensbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern.

In NRW liegt der Beschäftigtenanteil von Frauen nicht nur unter dem der Männer, sondern auch noch unter dem westdeutschen Durchschnitt. Unter den weiblichen Beschäftigten dominiert Teilzeitbeschäftigung, und sie üben in geringerem Umfang Tätigkeiten aus, die einen Hochschulabschluss erfordern. Und das, obwohl sie häufiger als Männer akademische Abschlüsse erwerben. Es gilt zudem, den gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen herzustellen. Seit der ersten IAB-



Panelbefragung aus dem Jahr 2004 wurden hier kaum Fortschritte erzielt. Es gibt also noch viel zu tun, um die Beschäftigung von Frauen auszuweiten und qualitativ zu verbessern.

Dem Ziel der Chancengleichheit dient auch die Fachkräfteinitiative des Landes. Sie legt einen besonderen Schwerpunkt darauf, die bestehenden Fachkräftepotenziale besser zu nutzen, insbesondere von Frauen. Wir verstehen die Ergebnisse deshalb als Aufforderung an die Betriebe, die damit verbundenen Chancen zu ergreifen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen brauchen darin Unterstützung. Diese bieten sowohl die 16 neuen, landesweit tätigen Kompetenzzentren Frau und Beruf als auch das Förderangebot im Fachkräfteprogramm.

Guntram Schneider
Minister für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Barbara Steffens
Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten, 2000 bis 2012	16
Abbildung 2:	Frauenanteil an den Beschäftigten nach Branchen	16
Abbildung 3:	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, 2000 bis 2012	18
Abbildung 4:	Beschäftigte mit Teilzeit, 2000 bis 2012	19
Abbildung 5:	Anteile der Branchen an den Teilzeitbeschäftigten	20
Abbildung 6:	Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen, 2003 bis 2012	21
Abbildung 7:	Beschäftigte Frauen und Männer nach Beschäftigtengruppen	24
Abbildung 8:	Frauenanteil an Führungspositionen auf der obersten Führungsebene, 2004, 2008 und 2012	26
Abbildung 9:	Frauenanteil auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, 2004, 2008 und 2012	27
Abbildung 10:	Frauenanteil an Beschäftigten und an Positionen auf der obersten Führungsebene nach Branchen	28
Abbildung 11:	Verhältnis zwischen Anteil an weiblichen Beschäftigten und Anteil an weiblichen Führungskräften nach Branchen	29
Abbildung 12:	Frauenanteil an Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene, 2004, 2008 und 2012	30
Abbildung 13:	Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (in %)	32
Abbildung 14:	Ausbildungsbeteiligung 2003 bis 2012	34
Abbildung 15:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und mit Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen	35
Abbildung 16:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen, 2004 bis 2012	38
Abbildung 17:	Angebotene und unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2011/2012 nach Betriebsgrößenklassen	39
Abbildung 18:	Entwicklung der Übernahmequote, 2000 bis 2012	40
Abbildung 19:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, 2000 bis 2012	42
Abbildung 20:	Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen (Weiterbildungsquote), 2001 bis 2012	44
Abbildung 21:	Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht der Teilnehmenden	45
Tabelle 1:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen	14
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen	15
Tabelle 3:	Verteilung der Beschäftigten insgesamt sowie der weiblichen Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen	17
Tabelle 4:	Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Branchen	22
Tabelle 5:	Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Betriebsgrößenklassen	23
Tabelle 6:	Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Branchen	36
Tabelle 7:	Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen	37

Inhalt

In aller Kürze	8
1 Einleitung	10
2 Datenbasis und Erhebungsmethode	12
3 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur	14
3.1 Branchen und Betriebsgrößenklassen	15
3.2 Beschäftigung von Frauen	17
3.3 Arbeitszeiten	18
3.4 Qualifikationsanforderungen	21
4 Frauen in Führungspositionen und betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit	25
4.1 Frauen in Führungspositionen	25
4.2 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	31
5 Betriebliche Ausbildung	34
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	35
5.2 Ausbildungsverhältnisse	36
5.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	40
6 Betriebliche Weiterbildung	42
6.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe	43
6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	44
Anhang	47

In aller Kürze

Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Mit dem Anstieg der Erwerbstätigenquote von Frauen in den zurückliegenden 10 Jahren ist auch der Frauenanteil an den Beschäftigten leicht auf aktuell rund 44 % gestiegen. Trotz der Steigerung hinkt der Frauenanteil an den Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen hinter Westdeutschland her.

Zu den drei Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil gehören das Gesundheits- und Sozialwesen, wo mehr als drei Viertel der Arbeitsplätze mit Frauen besetzt sind, sowie die Übrigen Dienstleistungen und der Bereich Erziehung und Unterricht mit jeweils 62 %. Demgegenüber besetzen Frauen im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe nur eine Minderheit der Arbeitsplätze.

Das Arbeitsvolumen der weiblichen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen ist ausbaufähig. Mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen arbeitet auf einem Arbeitsplatz mit reduzierter Arbeitszeit, die unterhalb der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt. Bei Männern beträgt die Teilzeitquote demgegenüber lediglich 12 %. Bis Mitte der 2000er Jahre betrug der Anteil von Betrieben mit Teilzeitarbeitsplätzen rund 60 %. Im Jahr 2012 ist der entsprechende Anteil auf rund 80 % angestiegen. Frauen stellen mehr als drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen.

In den letzten 10 Jahren ist es dabei geblieben, dass der allergrößte Teil der Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen eine Berufsausbildung voraussetzt. Derzeit üben 62 % der Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern. Der Anteil einfacher Arbeitsplätze ist um 3 Prozentpunkte zurückgegangen. Rund ein Viertel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten arbeitet auf Stellen für an- und ungelernte Arbeitskräfte. Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, haben dagegen an Bedeutung gewonnen (13 %).

In den Tätigkeitsgruppen bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößen. In den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der Branche Handel und Reparatur sowie dem Baugewerbe erfordern über rund drei Viertel der Tätigkeiten eine Berufs-

ausbildung. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen gehen demgegenüber 51 % der Beschäftigten einfachen Tätigkeiten nach. Dagegen ist fast die Hälfte der Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss ausgestattet.

Großbetriebe setzen deutlich mehr akademisch gebildete Beschäftigte ein. Kleinere und mittlere Betriebe setzen demgegenüber mehr auf Berufsausbildung.

Frauen in Führungspositionen

Frauen besetzen nur rund ein Viertel der Leitungspositionen auf der obersten Führungsebene. Trotz einer geringfügigen Steigerung sind Frauen damit auf den betrieblichen Führungsetagen nach wie vor unterrepräsentiert. Generell sinkt mit der Größe eines Betriebes die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen auf der obersten Führungsebene vertreten sind. In Großbetrieben stellen Frauen lediglich 12 % aller Führungskräfte auf der obersten Ebene. Dort, wo viele Frauen beschäftigt sind, haben sie in der Regel auch höhere Anteile an Führungspositionen. Dennoch ist die Situation auch in Bereichen mit einem relativ hohen Anteil von weiblichen Beschäftigten weit von gleicher Relation entfernt. In keiner einzigen Branche ist das Verhältnis zwischen dem Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene und ihrem Beschäftigungsanteil ausgewogen.

Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen zwar etwas stärker vertreten als auf der ersten Ebene. In den letzten 8 Jahren sind allerdings kaum Fortschritte hinsichtlich der Beteiligung von Frauen zu erkennen.

Zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen die Betriebe nur wenige Maßnahmen um. Diese konzentrieren sich fast ausschließlich auf Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung (z. B. flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten). Da die Flexibilisierung betrieblicher Arbeitszeiten den Betrieben einen größeren Gestaltungsspielraum beim Einsatz von Arbeit bietet, dürften Maßnahmen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung in vielen Fällen unabhängig von ihrem familienfreundlichen Nutzen eingeführt worden sein.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Das Besetzungsproblem für Ausbildungsstellen bei kleinen Betrieben in Nordrhein-Westfalen stellt sich inzwischen äußerst kritisch dar. Kleinst- und Kleinbetriebe stellten zusammen 48 % der angebotenen Ausbildungsplätze, aber 90 % aller unbesetzten Ausbildungsplätze. Insgesamt konnten dort rund 20 % aller Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Die Möglichkeiten, Fachkräfteengpässen durch eigene Ausbildung vorzubeugen, werden dadurch massiv beeinträchtigt und können mittelfristig die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Betriebe gefährden.

Mit einem Anteil von mehr als 60 % ist die Mehrheit der Ausbildungsabsolventen von ihren Betrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen worden. Gleichwohl ist die Übernahmequote von Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen im Gegensatz zu Westdeutschland im letzten Jahr gesunken.

Mit einer Übernahmequote in Höhe von 62 % wurden anteilig fast genauso viele junge Frauen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wie Männer (63 %).

Die Weiterbildungsquote der Frauen ist höher als die der Männer. Mit durchschnittlich 30 % lag sie deutlich über der Quote der Männer. Dennoch zeichnet sich Nordrhein-Westfalen durch Nachholbedarf gegenüber Westdeutschland aus.

1 Einleitung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt werden eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben als ein Schlüssel zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und der Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte betrachtet. Durch betriebliche Rahmenbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, kann das Arbeitspotenzial von Frauen mit Familienverantwortung besser genutzt und können weibliche Arbeitskräfte langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Dadurch können Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten vermieden bzw. verringert werden. Höhere Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen können zudem dazu beitragen, die Arbeitsproduktivität zu steigern. Famili-

enfreundliche Personalpolitik zielt jedoch nicht nur auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es geht dabei auch um Chancengleichheit und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Unternehmen.

Die Befragung „IAB-Betriebspanel“ beschäftigte sich in der Befragungswelle des Jahres 2012 – zum dritten Mal nach 2004 und 2008 – mit der oben angesprochenen Thematik, um so aktuelle Befunde zum Stand der Entwicklung auf diesem Gebiet zu gewinnen. Im Vergleich mit anderen Untersuchungen zum genannten Thema weist das IAB-Betriebspanel folgende Vorzüge auf: Erstens werden Betriebe aller Wirtschaftsbereiche erfasst. Damit sind getrennte Auswertungen für den öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich der Wirtschaft möglich. Zweitens liegen Informationen von Betrieben aller Betriebsgrößenklassen vor, also auch von kleineren Betrieben, welche

in vielen Erhebungen unberücksichtigt bleiben. Drittens enthält das IAB-Betriebspanel Angaben über die Präsenz von Frauen nicht nur auf der ersten, sondern auch auf der zweiten Führungsebene. Viertens können durch Vergleiche mit den Angaben aus den Jahren 2004 und 2008 mögliche Veränderungen in der Teilhabe von Frauen an Führungsaufgaben aufgezeigt werden.

Im Mittelpunkt der Darstellungen stehen folgende Fragen: Wie hat sich der Anteil von Frauen an den Führungspositionen in den privatwirtschaftlichen Betrieben Nordrhein-Westfalens entwickelt? Gibt es Unterschiede zwischen erster und zweiter Führungsebene? Welche Unterschiede bestehen in dieser Hinsicht zwischen den einzelnen Branchen und Betrieben unterschiedlicher Größe? Haben Frauen in Branchen mit einem traditionell hohen Frauenanteil an den Beschäftigten größere Chancen auf Teilhabe an Führungspositionen? Wie verbreitet sind betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Chancengleichheit von Frauen und Männern?

Bevor auf Basis der Befunde der aktuellen Befragung des IAB-Betriebspanels versucht wird, die aufgeworfenen Fragen zu beantworten, wird zunächst einleitend ein Überblick über die Betriebs- und Beschäftigungsstruktur in Nordrhein-Westfalen gegeben. Hierbei geht es insbesondere um die Darstellung der unterschiedlichen Bedeutung der einzelnen Branchen und Größenklassen für die Betriebslandschaft Nordrhein-Westfalen sowie der Entwicklung der betrieblichen Tätigkeitsstrukturen und Qualifikationsanforderungen unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterstruktur.

Die Darstellungen zu den genannten Themen werden ergänzt um aktuelle Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsbeteiligung in Nordrhein-Westfalen.¹

1 Die Befunde weiterer, in der Befragungswelle des Jahres 2012 behandelte Themen, insbesondere zur Entwicklung besonderer Beschäftigungsverhältnisse, zu Löhnen und Gehältern sowie zur Tarifbindung, sind in einem gesonderten Ergebnisbericht dargestellt (vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [Hrsg.]: IAB-Betriebspanel. Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb. Beschäftigungsentwicklung, besondere Beschäftigungsverhältnisse, Löhne und Gehälter in nordrhein-westfälischen Betrieben, Düsseldorf 2013; veröffentlicht unter: http://www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/iab_betriebspanel_nrw_2012.pdf).

2 Datenbasis und Erhebungsmethode

Mit den jüngsten Daten der nordrhein-westfälischen Stichprobe der jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung unter dem Titel „Das IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends“ werden auf repräsentativer Basis Ergebnisse zu aktuellen arbeitspolitischen Fragestellungen präsentiert. Für die Befragungswelle des Jahres 2012 liegen für Nordrhein-Westfalen verwertbare Interviews von insgesamt rund 1.600 Betrieben vor (bundesweit: ca. 16.000).

Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Gesamtheit der rund 400.000 Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit dieser Befragung liegt eine wichtige und repräsentative Informationsquelle zur Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten vor. Die mit dem IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels Nordrhein-Westfalen alle Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst.

Damit bildet das IAB-Betriebspanel die Betriebslandschaft wesentlich exakter ab als andere betriebsbezogene Datenquellen und Statistiken, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken.

Ein weiterer Vorzug dieser Arbeitgeberbefragung gegenüber anderen Befragungen besteht darin, dass sowohl für Deutschland insgesamt als auch für die einzelnen Bundesländer mit gleichem Fragenprogramm und gleichem Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren Informationen gewonnen werden. Infolgedessen ist z. B. ein Vergleich der Befunde auf Ebene des Landes Nordrhein-Westfalen mit den Ergebnissen für Westdeutschland insgesamt möglich.

Die Befragung wurde im dritten Quartal des Jahres 2012 durchgeführt. Stichtag für die Bestandsgrößen der Beschäftigung ist jeweils der 30.6.; Stromgrößen der Beschäftigung wie beispielsweise Einstellungen oder Personalabgänge beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen jeweils auf das erste Halbjahr des Erhebungs-

jahres. Betriebswirtschaftliche Kennziffern, wie beispielsweise Investitionen oder Geschäftsvolumen, liegen vielfach nur für das gesamte Jahr vor und werden deshalb jeweils für das vergangene Kalenderjahr erhoben.

Als „Betrieb“ wird die örtliche Einheit eines Unternehmens verstanden, in dem die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen tatsächlich durchgeführt wird. Befragte Einheit ist in der Regel die durch die Betriebsnummer definierte betriebliche Einheit, die im Rahmen der Meldepflicht zur Sozialversicherung von der Bundesagentur für Arbeit vergeben wird. Es werden nur Betriebe befragt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen.

Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also z. B. auch Beamte, geringfügig Beschäftigte, tätige Inhaber und Inhaberinnen oder mithelfende Familienangehörige erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit keine Beamten, tätigen Inhaber und Inhaberinnen und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur insoweit, wie diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen. Die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sind jedoch geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen, da letztere zusätzlich auch Ein-Personen-Betriebe (Selbstständige) enthalten.

Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Alle im nachfolgenden Text ausgewiesenen Angaben beruhen auf dieser Hochrechnung.²

² Generell gilt: Je größer die Streuung des betreffenden Merkmals in der Grundgesamtheit und je kleiner die der Hochrechnung zugrunde liegende Fallzahl, desto größer ist der statistische Unschärfbereich. Maßgeblich ist dabei die ungewichtete Fallzahl, sprich: die Zahl der verwertbaren Interviews.

3 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Tabelle 1: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen

in %	Anteil der Branche an allen Betrieben		Anteil der Branche an allen Beschäftigten	
	NRW	WD (ohne NRW)	NRW	WD (ohne NRW)
Land- und Forstwirtschaft	2	3	1	1
Energie- und Abfallwirtschaft	1	1	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	10	9	20	21
Baugewerbe	11	10	5	6
Handel und Reparatur	22	21	16	15
Verkehr, Information u. Kommunikation	7	7	7	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleist.	3	3	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	17	15	14
Erziehung und Unterricht	2	3	4	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	10	13	12
Übrige Dienstleistungen	12	12	6	7
Öff. Verw./Org. ohne Erwerbszweck	3	4	8	8

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.

3.1 Branchen und Betriebsgrößenklassen

Auf Nordrhein-Westfalen entfallen rund 20 % aller Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In diesen Betrieben arbeiten 21 % aller Beschäftigten in Deutschland. Damit weist Nordrhein-Westfalen die höchsten Betriebs- und Beschäftigtenanteile aller Bundesländer auf (Stand: 30.6.2012).

Mit einem Anteil von 22 % stellt die Branche Handel/Reparatur die meisten Betriebe in Nordrhein-Westfalen, gefolgt vom Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen mit 18 % und den Übrigen Dienstleistungen mit 12 %. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (ohne NRW) stellen die drei genannten Branchen ebenfalls die meisten Betriebe. Auch auf den übrigen Plätzen entspricht die Verteilung der Betriebe in Nordrhein-Westfalen überwiegend der Struktur Westdeutschlands (vgl. [Tabelle 1, links](#)).

Die Unterschiede in der Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen spiegeln sich nur teilweise auf der Beschäftigtenebene wider. Das Verarbeitende Gewerbe, welches beim Anteil an den Betrieben lediglich auf dem vierten Platz rangiert, ist mit einem Beschäftigtenanteil in Höhe von 20 % größter Arbeitgeber Nordrhein-Westfalens. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer rangiert das Verarbeitende Gewerbe ebenfalls auf dem ersten Platz. Die Diskrepanz zwischen Betriebs- und Beschäftigtenanteilen im Verarbeitenden Gewerbe deutet auf einen überdurchschnittlich hohen Anteil größerer Betriebe hin. Die Branche Handel/Reparatur, welche mehr als doppelt so viele Betriebe wie das Verarbeitende Gewerbe zählt, beschäftigt mit rund 16 % etwas weniger

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Der Beschäftigtenanteil liegt unter dem Betriebsanteil; in diesem Bereich der Wirtschaft haben kleinere Betriebe somit ein deutlich höheres Gewicht als im Verarbeitenden Gewerbe. Drittgrößte Arbeitgeberin ist die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (15 %). Die drei genannten Branchen stellen zusammen rund die Hälfte aller Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen.

Die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass die Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die Betriebslandschaft in Nordrhein-Westfalen dominiert (vgl. [Tabelle 2, unten](#)).

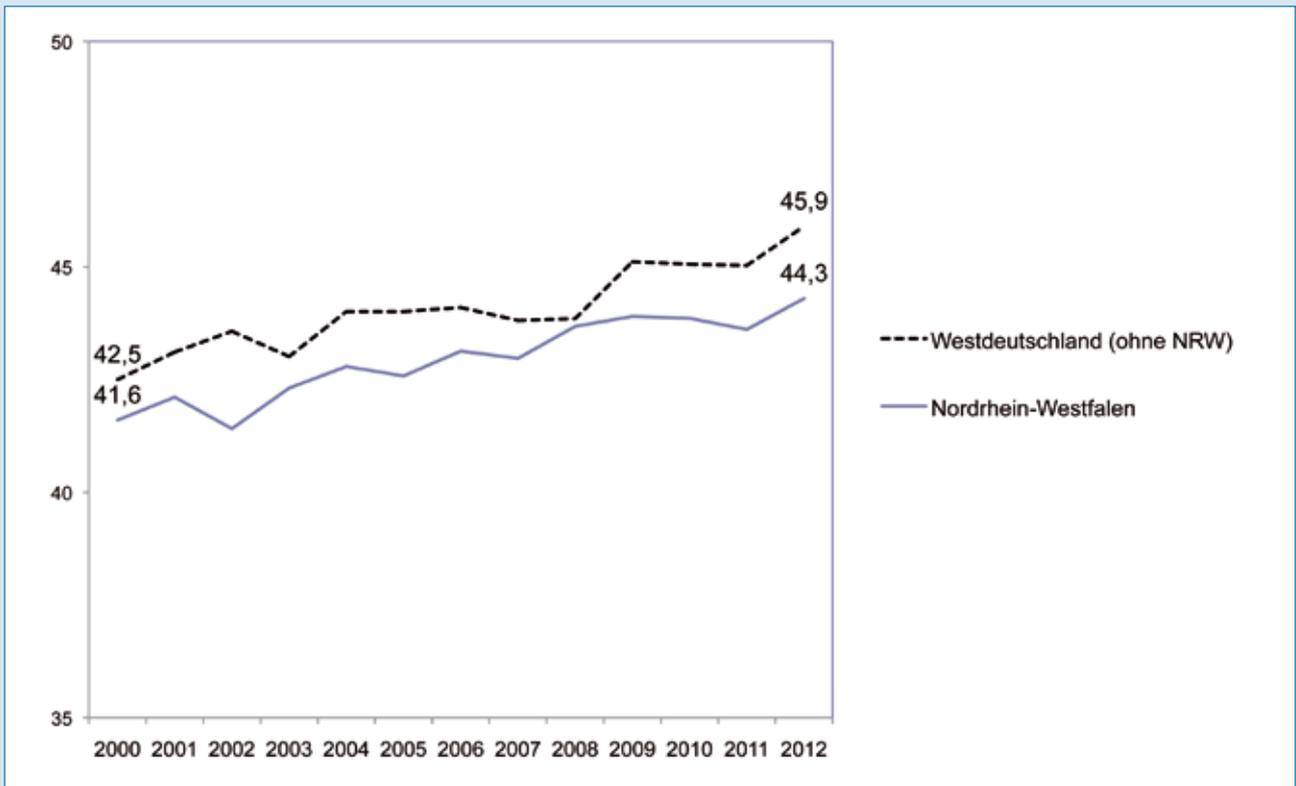
Auf diese Betriebsgruppe entfielen 2012 mehr als zwei Drittel aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der hohe Betriebsanteil von Kleinstbetrieben ist keine Besonderheit Nordrhein-Westfalens, sondern auch in anderen Regionen zu beobachten. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer stellten Kleinstbetriebe mit 69 % ebenfalls die große Mehrheit der Betriebe. Dagegen entfällt auf die Gruppe der Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten, lediglich 1 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe.

Auf der Beschäftigtenebene kehrt sich das Bild um: Großbetriebe stellen fast ein Drittel aller Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen. Der Beschäftigtenanteil von Großbetrieben ist damit etwas höher als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. Dort gibt es mit 30 % anteilig etwas weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Großbetrieben. Insgesamt ähnelt die Betriebslandschaft Nordrhein-Westfalen jedoch sehr stark der durchschnittlichen Betriebsgrößenstruktur in den westdeutschen Bundesländern.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen				
in %	Anteil der Betriebsgrößenklasse an allen Beschäftigten		Anteil der Betriebsgrößenklasse an allen weiblichen Beschäftigten	
	NRW	WD (ohne NRW)	NRW	WD (ohne NRW)
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	69	69	16	17
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	25	26	26	28
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	5	4	26	25
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	32	30

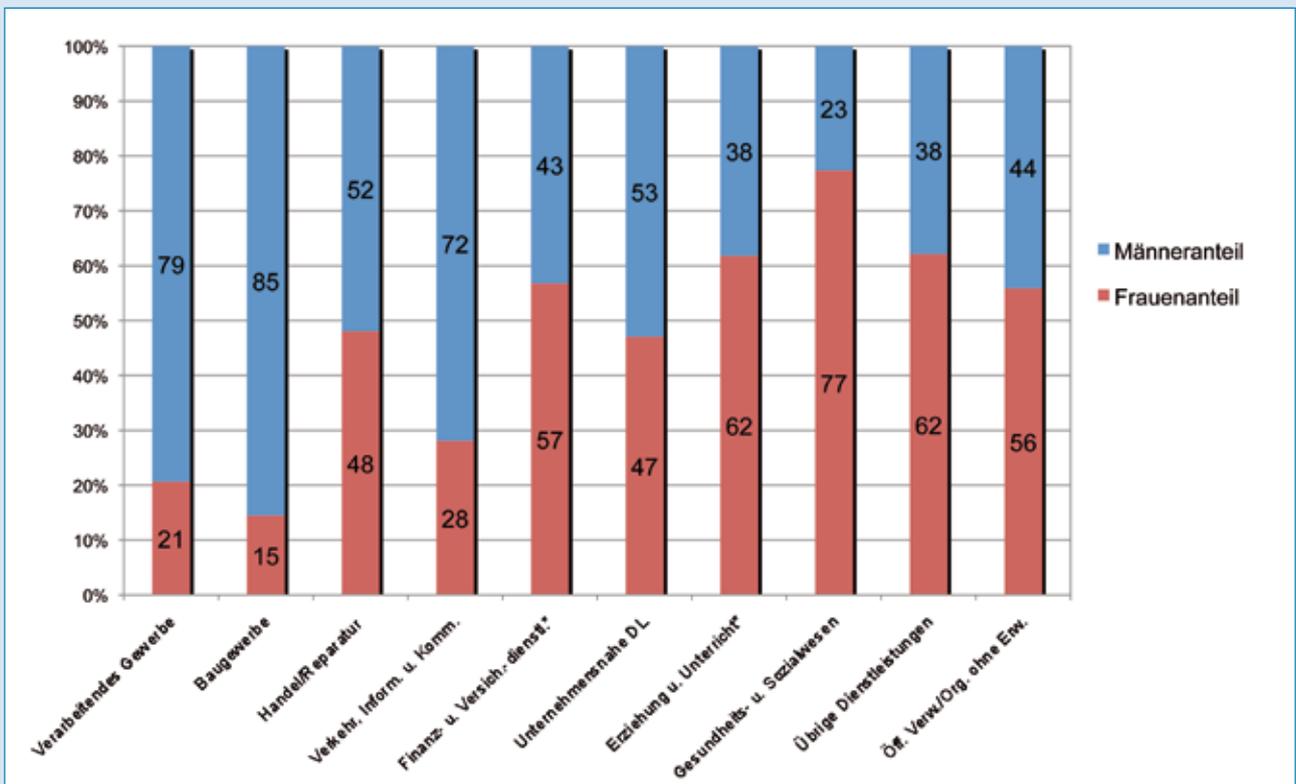
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten, 2000 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2012. Stand: jew. 30.6.

Abbildung 2: Frauenanteil an den Beschäftigten nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.

*Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

3.2 Beschäftigung von Frauen

Mit dem Anstieg der Erwerbstätigenquote³ von Frauen in den zurückliegenden 10 Jahren ist auch der Frauenanteil an den Beschäftigten leicht gestiegen (vgl. [Abbildung 1, links](#)).

Trotz der erfolgten Steigerung lag der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen in den letzten 10 Jahren stets unter dem Vergleichswert der westdeutschen Bundesländer. Aktuell beträgt der Anteil von weiblichen Beschäftigten rund 44 % und ist damit deutlich kleiner als der Anteil von männlichen Beschäftigten.

Angesichts einer seit Mitte der 2000er Jahre gestiegenen Zahl von Beschäftigten verbindet sich mit der Steigerung des Frauenanteils eine absolut höhere Zahl von weiblichen Beschäftigten. Die Betriebe in Nordrhein-Westfalen beschäftigen somit sowohl absolut als auch anteilig mehr Frauen als noch vor 10 Jahren.

Frauenanteil in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft

In den einzelnen Branchen ist der Anteil von Frauen an den Beschäftigten unterschiedlich hoch (vgl. [Abbildung 2, links](#)).

Zu den drei Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil gehören das Gesundheits- und Sozialwesen, wo mehr als drei Viertel der Arbeitsplätze mit Frauen besetzt sind, sowie Übrige Dienstleistungen und Erziehung und Unterricht mit jeweils 62 %. Demgegenüber besetzen Frauen in den beiden Branchen des Produzierenden Gewerbes, dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe, nur eine Minderheit der Arbeitsplätze. Relativ gering ist der Frauenanteil auch in der Branche Verkehr, Information und Kommunikation.

Die folgende [Tabelle 3](#) zeigt die Verteilung aller sowie der weiblichen Beschäftigten auf die Betriebe der einzelnen Größenklassen:

Tabelle 3: Verteilung der Beschäftigten insgesamt sowie der weiblichen Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen				
in %	Anteil der Betriebsgrößenklasse an allen Beschäftigten		Anteil der Betriebsgrößenklasse an allen weiblichen Beschäftigten	
	NRW	WD (ohne NRW)	NRW	WD (ohne NRW)
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	16	17	18	19
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	26	28	26	30
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	26	25	25	24
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	32	30	31	27

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.

Wenngleich der Beschäftigtenanteil von Frauen in den letzten Jahren gestiegen ist, bestehen zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten erhebliche Unterschiede im geleisteten Arbeitsvolumen. Die folgenden Ausführungen belegen, dass die daraus resultierende sogenannte Arbeitszeitlücke vor allem auf die unterschiedlichen Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

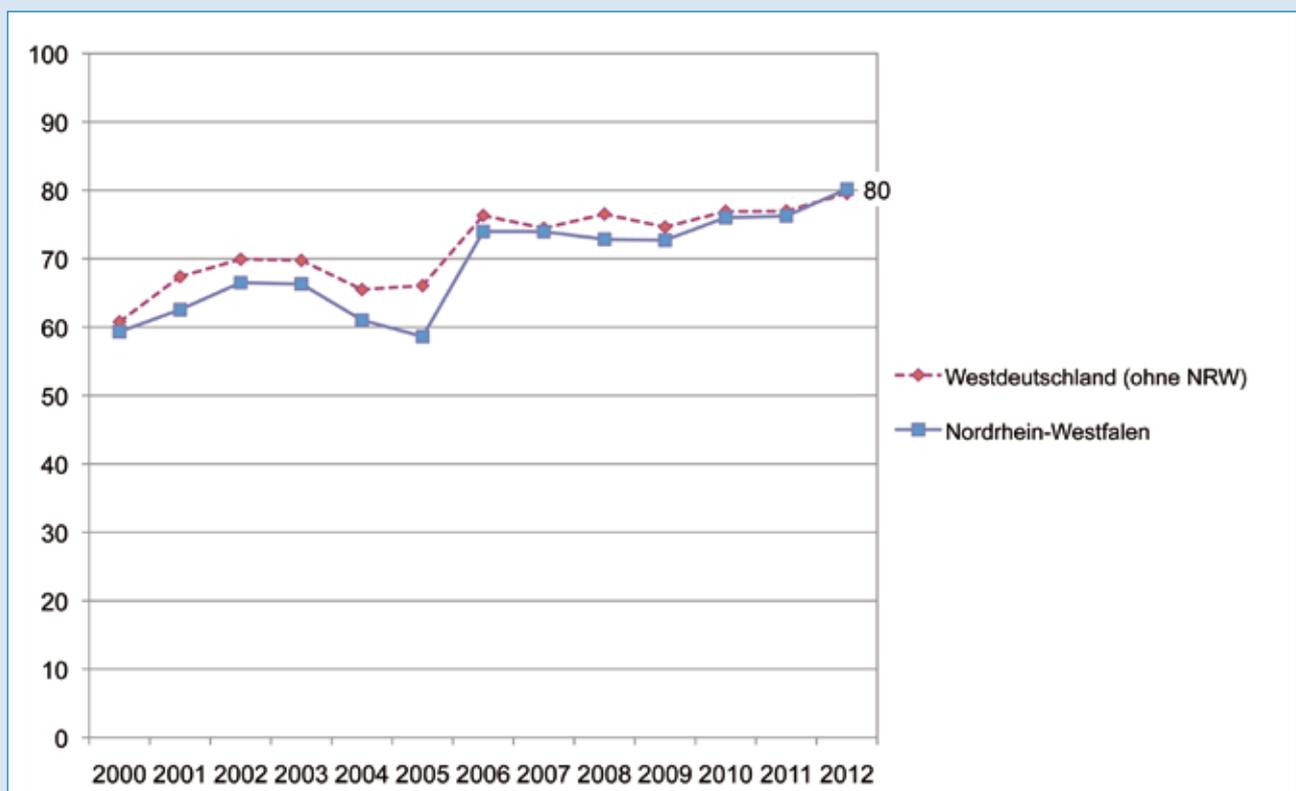
³ In Nordrhein-Westfalen lag die Erwerbstätigenquote von Frauen im Jahr 2003 bei 55,0 %. Bis zum Jahr 2011 ist sie auf 63,4 % gestiegen, lag damit aber nach wie vor deutlich unter der Quote von Männern, welche 75,0 % betrug (vgl. Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen)

3.3 Arbeitszeiten

In den letzten Jahren ist der Anteil von Betrieben mit Teilzeitkräften gestiegen. Als Teilzeitkräfte gelten im IAB-Betriebspanel alle Beschäftigten, deren Arbeitszeit unterhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt. Dementsprechend sind auch geringfügig Beschäftigte in den folgenden Auswertungen berücksichtigt.⁴ Mitte der 2000er Jahre gab es in rund 60 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe Teilzeitarbeitsplätze. Parallel zu dem seither erfolgten Beschäftigungsaufbau haben immer mehr Betriebe auf diese Form der Beschäftigung zurückgegriffen. Im Jahr 2012 ist der Anteil von Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten auf rund 80 % angestiegen. Damit setzten erstmals mehr als drei Viertel aller Betriebe Teilzeitbeschäftigte ein (vgl. [Abbildung 3](#)).

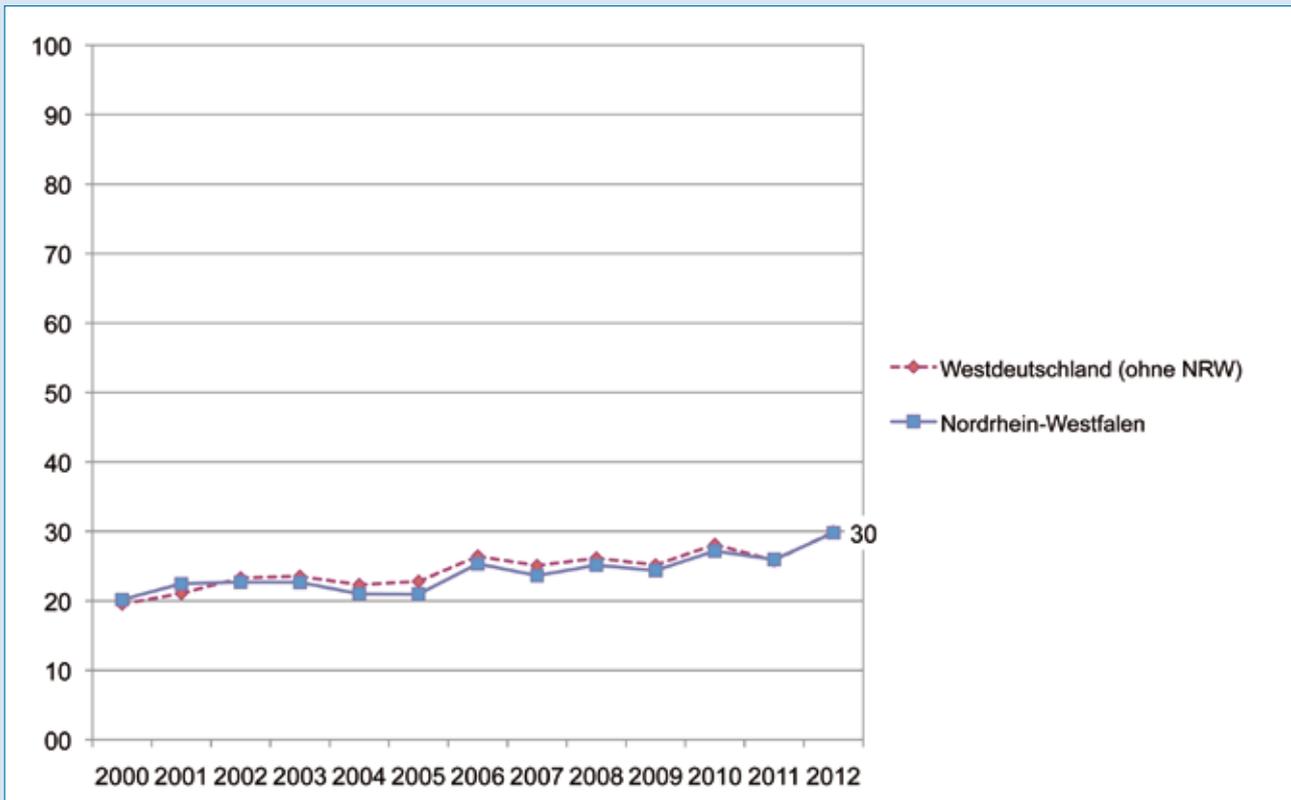
Teilzeit wird besonders stark in Branchen genutzt, welche durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an den Beschäftigten charakterisiert sind. Im Gesundheits- und Sozialwesen und in der Branche Erziehung und Unterricht, den beiden Bereichen mit den höchsten Frauenanteilen an den Beschäftigten (77 bzw. 62 %), gab es zum Stichtag in 97 bzw. 91 % aller Betriebe Teilzeitarbeitsplätze. Aber auch in männerdominierten Bereichen der Wirtschaft, wie dem Baugewerbe, setzten zwei Drittel aller Betriebe Teilzeitbeschäftigte ein.

Abbildung 3: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, 2000 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2012.

⁴ Bei Vergleichen der ermittelten Werte mit Befunden anderer Erhebungen sind die jeweiligen Abgrenzungen zu berücksichtigen. So zählt z. B. das Statistische Bundesamt lediglich Beschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden zu den Teilzeitbeschäftigten. Beschäftigte ab 21 Wochenstunden werden zu den Vollzeitbeschäftigten gezählt (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Arbeitsmärkte im Wandel. Januar 2012, S. 60).

Abbildung 4: Beschäftigte mit Teilzeit, 2000 bis 2012

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2012.

Im Jahr 2000 arbeiteten rund 20 % aller nordrhein-westfälischen Beschäftigten in Teilzeit. Im Verlauf der letzten Jahre ist dieser Anteil auf 30 % angestiegen. Damit arbeitet mittlerweile fast jeder bzw. jede dritte Beschäftigte auf einer Teilzeitstelle (vgl. [Abbildung 4](#)).

Bei einem nennenswerten Teil der Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit, hochgerechnet rund 43 % aller Teilzeitkräfte, handelt es sich um geringfügig Beschäftigte (in sog. „Mini-Jobs“).

Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten beträgt 78 %. Teilzeitbeschäftigung wird damit von Frauen dominiert. Dies zeigt sich auch in den geschlechterspezifischen Teilzeitquoten:⁵ Bei Frauen beträgt diese Quote 53 %, d. h. mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen arbeitet auf einem Arbeitsplatz mit reduzierter Arbeitszeit, die unterhalb der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt. Bei Männern beträgt die Teilzeitquote lediglich 12 %.

⁵ Die Teilzeitquote berechnet sich aus dem Quotient der Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und den insgesamt im Betrieb beschäftigten Personen.

Trotz des gestiegenen Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung besteht damit hinsichtlich der Verteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens nach wie vor eine erhebliche Lücke zwischen Frauen und Männern. Hierbei ist zudem zu berücksichtigen, dass das Arbeitsvolumen in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2012 – gemessen an der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden – mit insgesamt 12.089,4 Mio. Stunden unterhalb des Wertes des Jahres 2000 (12.119,0 Mio. Stunden) lag.⁶

Hohe Teilzeitquoten in den frauendominierten Dienstleistungsbranchen

Bei den Teilzeitquoten gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen. An der Spitze stehen mit deutlichem Abstand das Gesundheits- und Sozialwesen und die Übrigen Dienstleistungen, wo jeweils rund die Hälfte aller Beschäftigten Teilzeit arbeitet. Entsprechend der starken Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten dort mehr als ein Fünftel aller

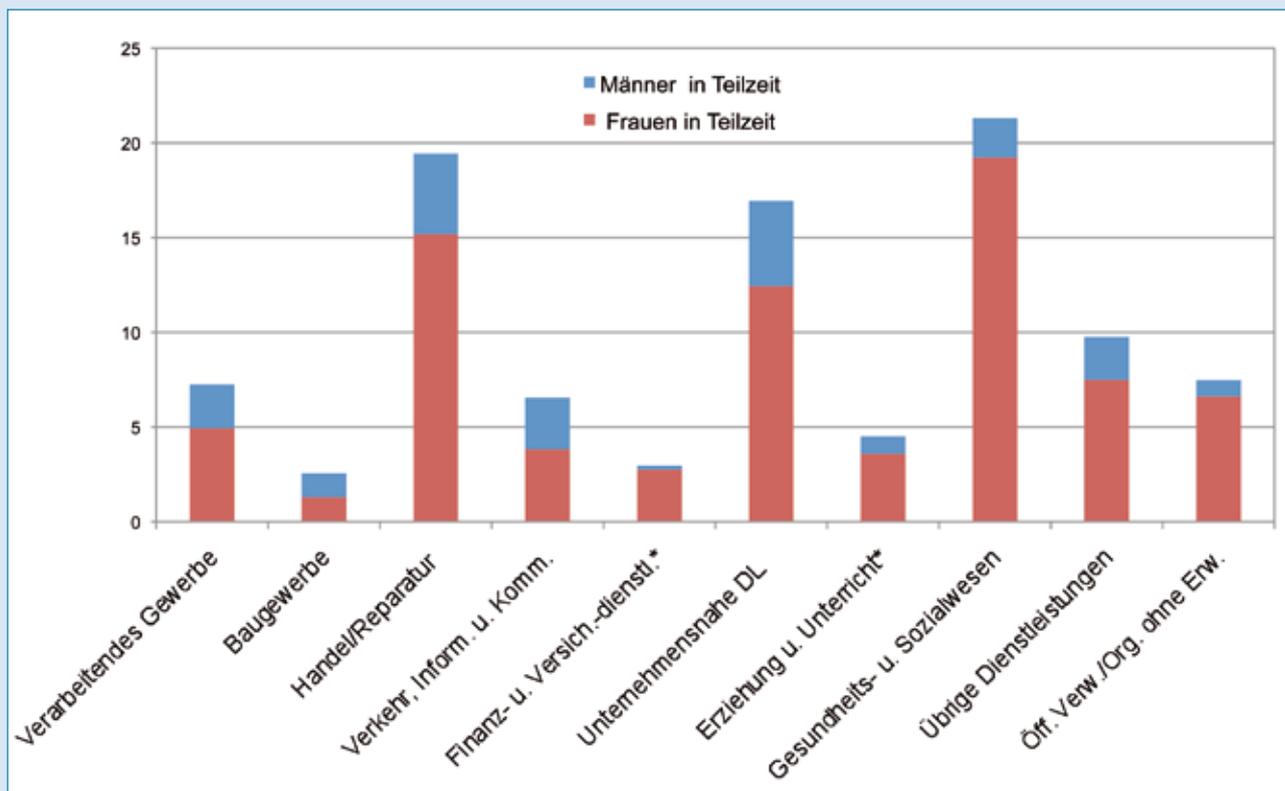
⁶ Vgl. Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder: Erwerbstätigenrechnung. Arbeitsvolumen in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2012, Reihe 1, Band 2.

Teilzeitbeschäftigten Nordrhein-Westfalens, und damit mehr als in jeder anderen Branche. Am unteren Ende der Skala steht das Verarbeitende Gewerbe mit einer Teilzeitquote in Höhe von 11%. Wie in fast allen anderen Branchen stellen aber auch hier Frauen die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten (68%).

In der Finanzbranche und im Gesundheits- und Sozialwesen war der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten mit 90 bis 93% am höchsten. Ein sehr hoher Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung zeigte sich auch im Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (88%) (vgl. [Abbildung 5](#)).

Auch wenn aus verschiedenen Gründen Teilzeitarbeit zu einem großen Teil gewünscht ist, gibt es zahlreiche Beschäftigte, die unfreiwillig in Teilzeit arbeiten. Ergebnisse anderer Erhebungen haben gezeigt, dass durchschnittlich 16% der Betroffenen unfreiwillig als Teilzeitbeschäftigte tätig waren, wobei der Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigter bei Männern (24%) höher ausfiel als bei Frauen (14%).⁷

Abbildung 5: Anteile der Branchen an den Teilzeitbeschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012.

*Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

⁷ Vgl. Körner, T.; Puch, K.; Wingerter, C.: Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt 2012. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2012

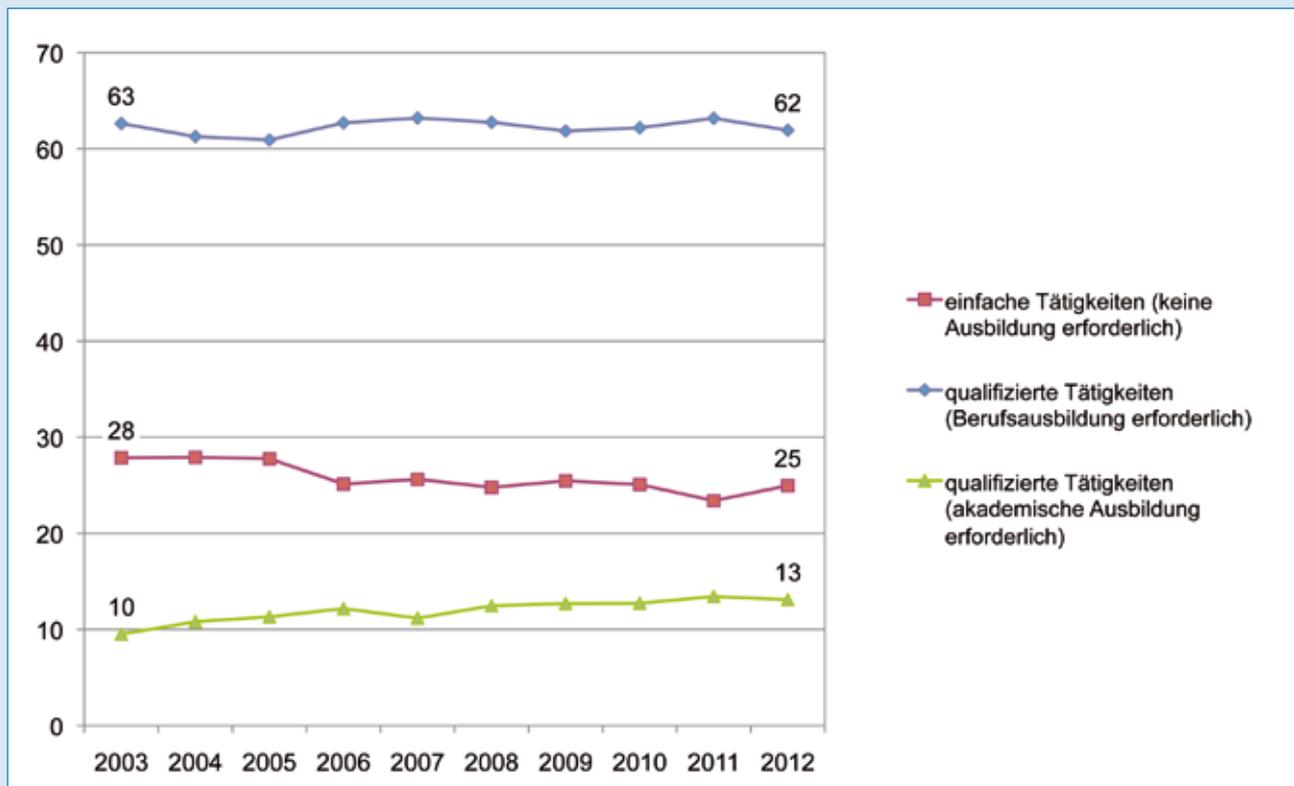
3.4 Qualifikationsanforderungen

Im IAB-Betriebspanel werden jährlich Angaben zur ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten erhoben. Damit sind Aussagen über die Entwicklung der betrieblichen Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen möglich. Danach können Beschäftigte in Abhängigkeit von ihrer ausgeübten Tätigkeit in verschiedene Tätigkeitsgruppen unterteilt werden: Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

Die große Mehrheit der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen (62 %) übt Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern. Mit 62 % liegt der Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, geringfügig über dem Niveau der westdeutschen Bundesländer. Rund ein Viertel der nordrhein-westfälischen Beschäftigten arbeitet auf Stellen für an- und ungelernte Arbeitskräfte. Der Anteil von Arbeitsplätzen, für die eine akademische Ausbildung erforderlich ist, ist mit 13 % nur rund halb so groß wie der Anteil von Einfacharbeitsplätzen, entspricht aber annähernd dem westdeutschen Durchschnitt.

Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten 10 Jahre zeigt, war der Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, relativ konstant. Der Anteil einfacher Arbeitsplätze ist dagegen um 3 Prozentpunkte zurückgegangen, Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, haben an Bedeutung gewonnen (vgl. [Abbildung 6](#)).

Abbildung 6: Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen, 2003 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.
Ohne Auszubildende/Beamtenanwärter und -anwärterinnen
und tätige Inhaber und Inhaberinnen/Vorstände/Geschäftsführende.

Im Zusammenhang mit den spezifischen Arbeitsplatzanforderungen und Merkmalen der Güter- und Leistungserstellung fallen die Anteile der jeweiligen Beschäftigtengruppen in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch aus. Bei Arbeitsplätzen, deren Ausübung einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordert, ist das Spektrum am breitesten. Es erstreckt sich von lediglich 3 % im Bereich Handel/Reparatur bis hin zu 48 % in der Branche Erziehung und Unterricht. Im Hinblick auf die Anteile qualifizierter Tätigkeiten für Beschäftigte mit Berufsausbildung zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Das Spektrum erstreckt sich von 7 % im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bis zu 51 % in der durch überwiegend personenbezogene Dienstleistungen charakterisierten Branche Übrige Dienstleistungen. Bei qualifizierten Arbeitsplätzen, also solchen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Berufsabschluss, ist das Spektrum etwas weniger breit als bei den anderen beiden Beschäftigtengruppen. Es reicht von 43 % im Bereich Erziehung und Unterricht bis zu 78 % im Baugewerbe (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Branchen

in %	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen HS- oder FH-Abschluss erfordern
Verarbeitendes Gewerbe	27	62	11
Baugewerbe	17	78	5
Handel und Reparatur	24	73	3
Verkehr, Information und Kommunikation*	23	67	10
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7	79	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	46	16
Erziehung und Unterricht*	8	43	48
Gesundheits- und Sozialwesen	20	68	13
Übrige Dienstleistungen	51	45	4
Öff. Verw./Org. ohne Erwerbszweck	10	56	34
Durchschnitt NRW	25	62	13
Westdeutschland (ohne NRW)	24	61	14

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.

Ohne Auszubildende/Beamtenanwärter und -anwärterinnen und tätige Inhaber und Inhaberinnen/Vorstände/Geschäftsführende.

*Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

In den einzelnen Betriebsgrößenklassen weist die Struktur der Arbeitsplätze ebenfalls beträchtliche Unterschiede auf. Diese bestehen insbesondere bei den Anteilen für Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Der Anteil dieser Tätigkeitsgruppe steigt mit der Betriebsgröße kontinuierlich an. Gleichwohl arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern. Unterschiede, wenngleich in geringerem Maße als bei den Hochqualifizierten, gibt es auch für die Beschäftigten anderer Tätigkeitsgruppen. So sind Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten in kleineren Betrieben anteilig häufiger zu beobachten als in größeren Betrieben. Bei Tätigkeiten für Beschäftigte mit Berufsausbildung ist es umgekehrt: Mit 67 % liegt der Anteil dieser Beschäftigtengruppe bei Kleinstgruppen um 8 Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil bei Großbetrieben (vgl. Tabelle 5).

Bei der Interpretation der Anteile von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern, ist zu berücksichtigen, dass bei Kleinstbetrieben rund 23 % der Arbeitsplätze auf die Gruppe tätiger Inhaber und Inhaberinnen/Vorstände/Geschäftsführende entfallen. Es ist zu vermuten, dass zahlreiche Inhaber und Inhaberinnen, Vorstände und Geschäftsführende über eine akademische Ausbildung verfügen und der entsprechende Anteil in der Befragung daher vermutlich unterschätzt wird.

Tabelle 5: Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen und Betriebsgrößenklassen

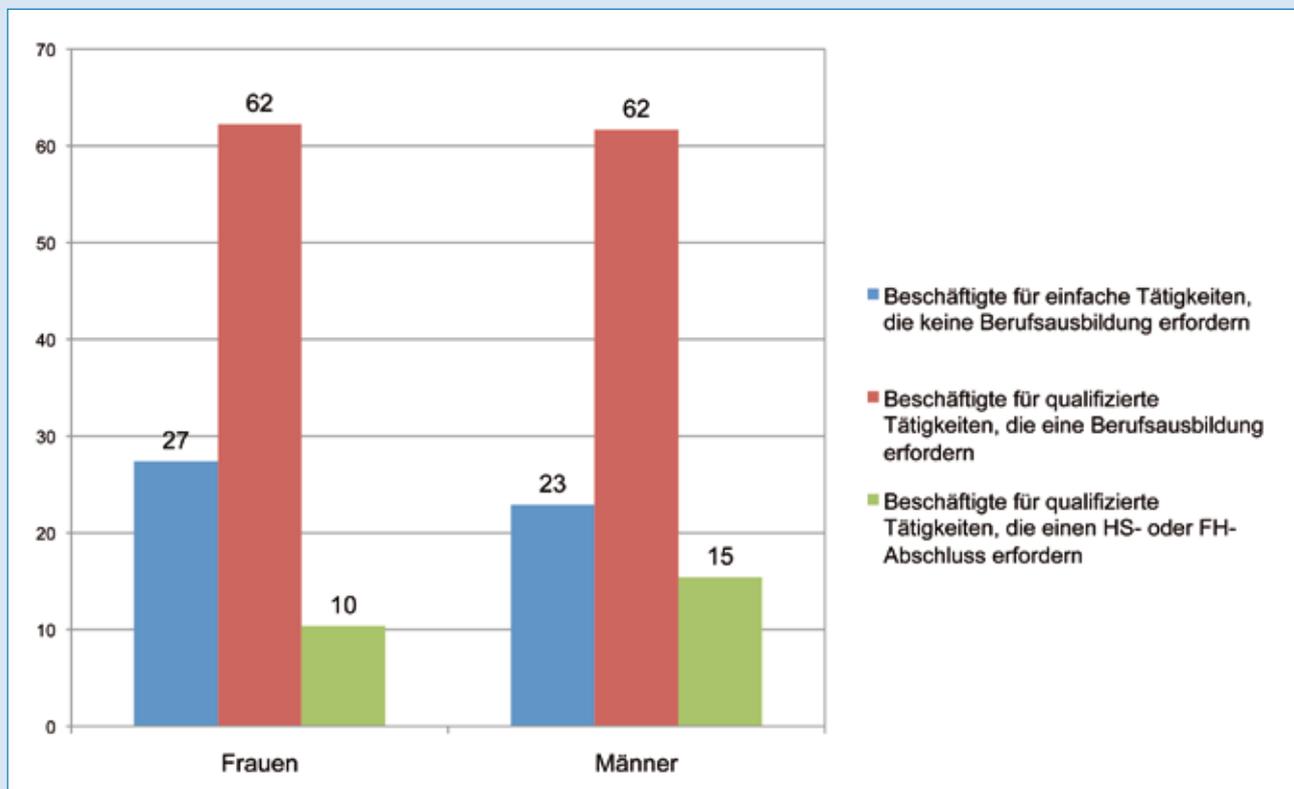
in %	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, die einen HS- oder FH-Abschluss erfordern
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	29	67	5
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	26	65	9
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	25	61	14
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	22	59	19
Durchschnitt NRW	25	62	13

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.
Ohne Auszubildende/Beamtenanwärter und -anwärterinnen und tätige Inhaber und Inhaberinnen/Vorstände/Geschäftsführende.

Frauen etwas häufiger auf Einfacharbeitsplätzen für An- und Ungelernte tätig als Männer

Der Blick auf die Verteilung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer auf die drei Beschäftigtengruppen belegt einen identisch hohen Anteil von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern. Bei den beiden übrigen Beschäftigtengruppen bestehen demgegenüber Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen arbeiten anteilig häufiger auf Einfacharbeitsplätzen als Männer. Diese üben ihrerseits häufiger als Frauen Tätigkeiten aus, welche einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern (vgl. [Abbildung 7](#)).

Abbildung 7: Beschäftigte Frauen und Männer nach Beschäftigtengruppen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.

Der Befund, wonach Frauen häufiger als Männer auf Arbeitsplätzen tätig sind, die keine Berufsausbildung erfordern, schließt nicht aus, dass die auf solchen Arbeitsplätzen tätigen Frauen nicht doch einen Berufsabschluss, Hoch- oder Fachhochschulabschluss haben können.⁸

⁸ Im IAB-Betriebspanel bilden die Anforderungen der Tätigkeit den Maßstab bei der Darstellung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten- bzw. Tätigkeitsgruppen. Die Beschreibung einer Stelle bzw. Tätigkeit als „einfach“ oder „qualifiziert“ besagt daher nichts über die formale Qualifikation der Arbeitskräfte, die diese Tätigkeiten ausüben.

4 Frauen in Führungspositionen und betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit

4.1 Frauen in Führungspositionen

Vor mehr als 10 Jahren hat sich die Wirtschaft in ihrer freiwilligen Vereinbarung mit der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet und beschlossen, „durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen sowohl die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen der Frauen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern. Damit soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen erreicht werden, auch in den Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Führungspositionen und zukunftsorientierte Berufe.“⁹

Vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung der angestrebten Ziele wurde von der Landesregierung Nordrhein-Westfalens eine Bundesratsinitiative zur Quotierung von Aufsichtsräten eingebracht, weil die

Vergangenheit gezeigt hat, „dass freiwillige Selbstverpflichtungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen nicht eingehalten werden.“¹⁰ Der im Jahr 2012 abgeschlossene Koalitionsvertrag der Landesregierung in Nordrhein-Westfalen enthält ebenfalls eine Reihe von Punkten, die auf eine verbesserte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben abzielen. So wird u. a. eine stärkere Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen in Betrieben der Privatwirtschaft angestrebt.

Mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lassen sich Aussagen zur Entwicklung des Frauenanteils an den Führungskräften auf der ersten bzw. obersten und der zweiten Führungsebene in den Betrieben treffen. Mit den empirischen Befunden kann beurteilt werden, ob und wie weit die in dieser Hinsicht vereinbarten Ziele erreicht sind. Die entsprechenden Daten werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels in regelmäßigen Abständen erhoben.¹¹

⁹ 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.

¹⁰ Vgl. Landesregierung Nordrhein-Westfalen: Koalitionsvertrag 2012–2017, Düsseldorf 2012.

¹¹ Die folgenden Auswertungen und empirischen Befunde in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf die Situation von Betrieben der Privatwirtschaft. Auf Betriebe der Privatwirtschaft entfallen ungefähr 90 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Drei von vier Führungskräften auf der obersten Ebene sind männlich

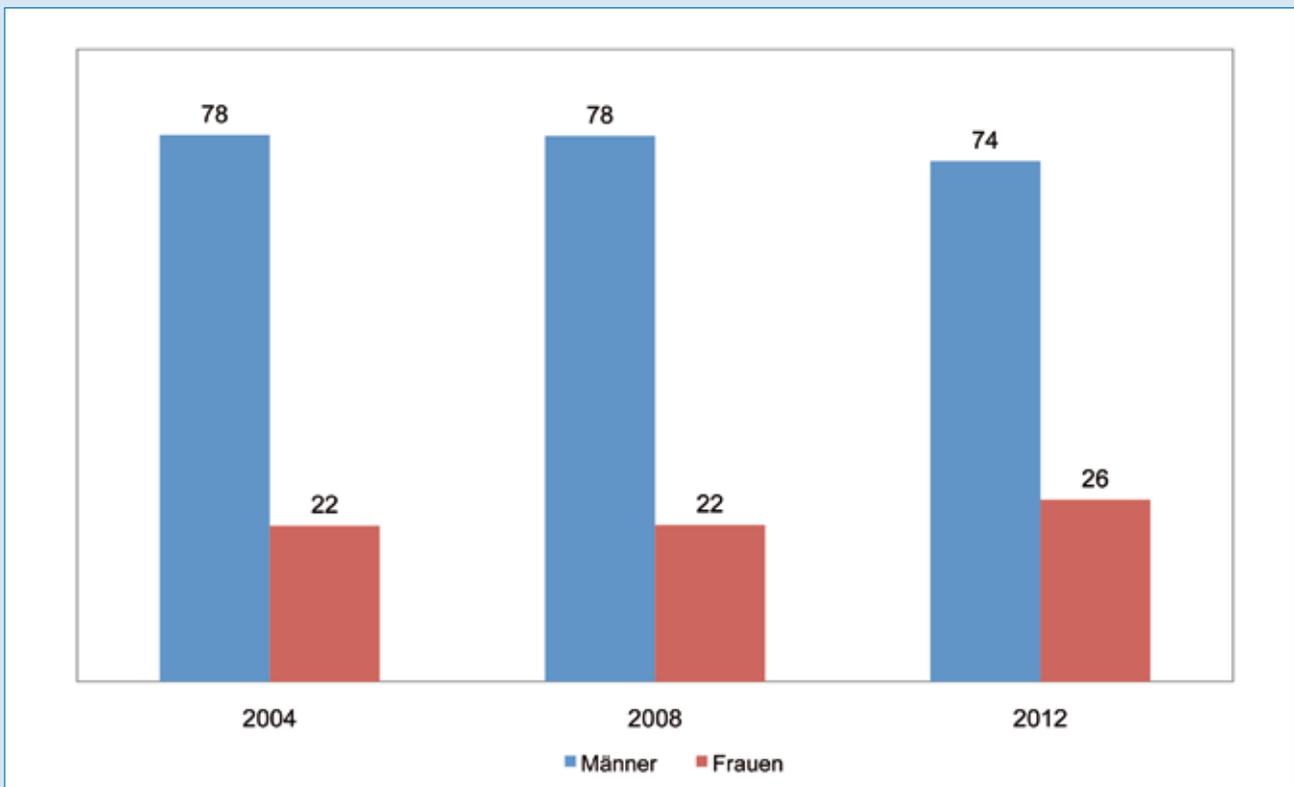
Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen Führungspositionen auf der obersten Führungsebene in privatwirtschaftlichen Betrieben in Nordrhein-Westfalen rund drei Viertel auf Männer entfallen. Nur rund ein Viertel der Führungspositionen ist mit Frauen besetzt.

Mit durchschnittlich 4 Prozentpunkten konnte eine leichte Steigerung des Frauenanteils bei Vorgesetzten auf der ersten Führungsebene gegenüber dem Jahr 2008, als entsprechende Angaben letztmals erhoben wurden, erreicht werden (vgl. [Abbildung 8](#)).

Wenngleich der Anteil von Frauen auf der obersten Führungsebene in den letzten 4 Jahren leicht gestiegen ist, bleibt ihre Repräsentation auf den obersten Führungsebenen immer noch weit hinter ihrem Anteil an den Beschäftigten zurück. Dieser beträgt aktuell 44 % bzw. 42 % bezogen auf alle Betriebe der Privatwirtschaft.

Die erste bzw. oberste Führungsebene besteht im Durchschnitt aller Betriebe aus einer einzigen Person. Dieser Befund ist insofern plausibel, als es sich bei der großen Mehrheit der Betriebe in Nordrhein-Westfalen um Kleinst- und Kleinbetriebe handelt, also um Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten, welche vom tätigen Inhaber bzw. der tätigen Inhaberin selbstständig geführt werden. In mittleren Betrieben, also Betrieben ab 50 Beschäftigten, besteht die oberste Führungsebene demgegenüber aus durchschnittlich 2,3 und damit rund doppelt so vielen Personen und in Großbetrieben aus durchschnittlich 3,1 Personen.¹²

Abbildung 8: Frauenanteil an Führungspositionen auf der obersten Führungsebene, 2004, 2008 und 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004, 2008 und 2012.
Teilgesamtheit: Alle Betriebe der Privatwirtschaft.

¹² Als Führungspositionen auf der ersten bzw. obersten Führungsebene werden im vorliegenden Bericht Geschäftsführung, Filial- oder Betriebsleitung bzw. Inhaberschaft oder Mitgliedschaft im Vorstand gezählt. Damit werden Führungskräfte auf der ersten bzw. obersten Führungsebene präziser erfasst als in anderen Untersuchungen, wo nicht zwischen oberster und anderen Führungsebenen differenziert wird und z. B. Abteilungsleitende, Bereichsleitende oder sogar Fachkräfte mit „hochqualifizierten Tätigkeiten“ wie wissenschaftliche Mitarbeitende oder Ingenieure und Ingenieurinnen als „Führungskräfte“ gezählt werden.

Mit der Größe der Betriebe steigt nicht nur die Zahl der auf der obersten Führungsebene vorhandenen Führungspositionen, größere Betriebe verfügen in der Mehrheit der Fälle auch noch über eine zweite Führungsebene unterhalb der ersten Ebene. Bei Kleinstbetrieben ist dies nicht der Fall, in Kleinbetrieben nur bei einer Minderheit der Betriebe.

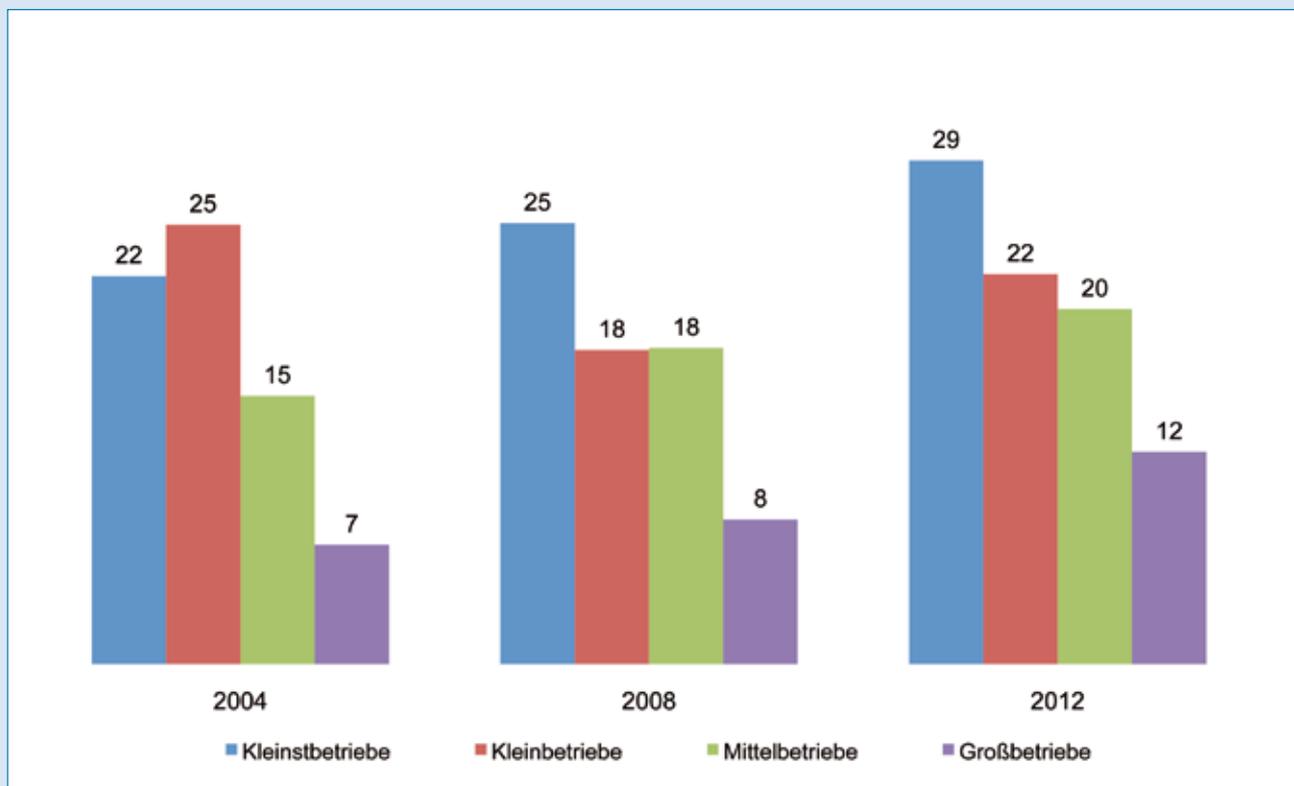
In allen Größenklassen und Führungsebenen ist die große Mehrheit der Leitungspositionen von Männern besetzt

Im Jahr 2012 wurde in allen Größenklassen, genau wie vor 4 Jahren, die Mehrheit der Führungspositionen von Männern besetzt. Je größer der Betrieb, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen überhaupt auf der obersten Führungsebene repräsentiert sind. Am häufigsten sind Frauen mit 29% auf der obersten – in der Regel auch einzigen – Führungsebene von Kleinstbetrieben vertre-

ten: Dabei dürfte es sich vor allem um Betriebe handeln, die von den Frauen jeweils selbst gegründet wurden. Mit weiter zunehmender Betriebsgröße sinkt der Frauenanteil an den Vorgesetzten auf der ersten Führungsebene dann kontinuierlich bis auf nur noch 12% bei Großbetrieben.

Die folgende **Abbildung 9** macht deutlich, dass der Frauenanteil bei Vorgesetzten der ersten Führungsebene im zuletzt betrachteten Zeitraum zwischen 2008 und 2012 in keiner der hier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen um mehr als 4 Prozentpunkte gestiegen ist. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben – die rund 95% aller Betriebe in Privateigentum ausmachen – sowie bei Großbetrieben betrug der Anstieg 4 Prozentpunkte. In den mittleren Betrieben, die ein Viertel der Beschäftigten in NRW stellen, stieg der Anteil von Frauen sogar nur um 2 Prozentpunkte. Die Tatsache, wonach die Präsenz von Frauen auf der obersten Führungsebene mit steigender Betriebsgröße immer unwahrscheinlicher wird, hat trotz der leichten Steigerungen somit nach wie vor Bestand.

Abbildung 9: Frauenanteil auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, 2004, 2008 und 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004, 2008 und 2012.
Teilgesamtheit: Alle Betriebe der Privatwirtschaft.

In fast allen Branchen sind die Positionen auf der ersten Führungsebene mehrheitlich mit Männern besetzt

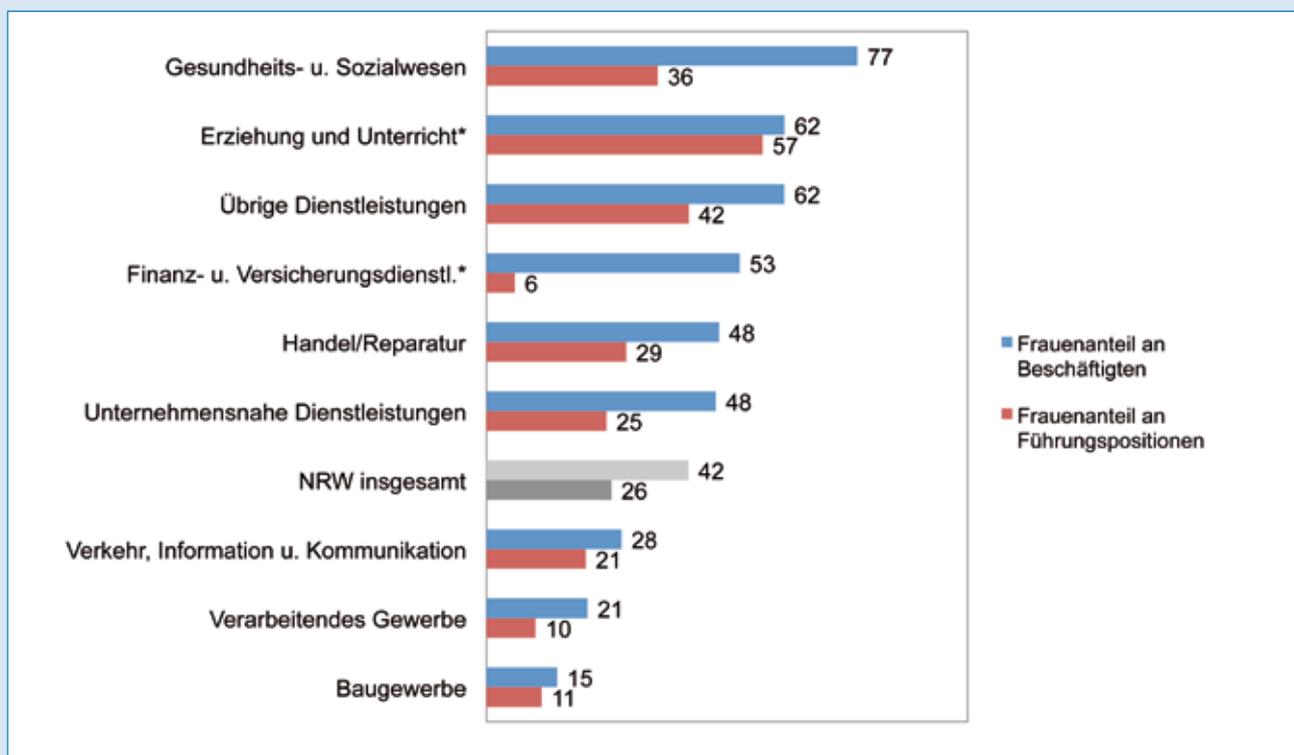
Im Hinblick auf den Frauenanteil an Führungspositionen in den einzelnen Branchen Nordrhein-Westfalens zeigt sich folgendes Bild: Zunächst fällt auf, dass es im Bereich Erziehung und Unterricht, in den Übrigen Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen die höchsten Anteile an weiblichen Führungskräften gibt. Gleichwohl stellen Frauen in keiner der genannten Branchen – mit Ausnahme des Bereichs Erziehung und Unterricht – auch nur annähernd die Hälfte des Führungspersonals auf der obersten Führungsebene. So gut wie gar nicht vertreten sind Frauen auf den obersten Führungsetagen im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen: Hier sind rund 9 von 10 Führungspositionen auf der obersten Führungsebene mit Männern besetzt.

Wie der Blick auf die Frauenanteile an den Beschäftigten zeigt, steigt mit dem Beschäftigungsanteil der Frauen in der Regel auch ihr Anteil an den Führungskräften. In

Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, sind Frauen anteilig auch stärker auf den Führungsetagen vertreten. Im Gesundheits- und Sozialwesen, wo mit 77 % anteilig mehr Frauen arbeiten als in allen anderen Branchen, sind 36 % der Führungspositionen auf der ersten bzw. obersten Ebene mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an den Führungspositionen liegt dort also 10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Betriebe der Privatwirtschaft (26 %). In jenen Branchen, wo anteilig nur wenige Frauen arbeiten, sind Frauen dagegen auch auf den obersten Führungsetagen relativ selten anzutreffen. Im Baugewerbe mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten in Höhe von 15 % stellen Frauen auch nur 10 % aller Führungskräfte auf der obersten Führungsebene.

Ein hoher weiblicher Beschäftigungsanteil geht in der Regel zwar einher mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Führungskräfte. Die folgende Abbildung 10 verdeutlicht jedoch, dass die Anteile von Frauen an den Führungspositionen in keiner Branche – mit Ausnahme des Bereichs Erziehung und Unterricht – ihrem Beschäftigungsanteil entsprechen. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist zwar eine von drei Führungspersonen

Abbildung 10: Frauenanteil an Beschäftigten und an Positionen auf der obersten Führungsebene nach Branchen



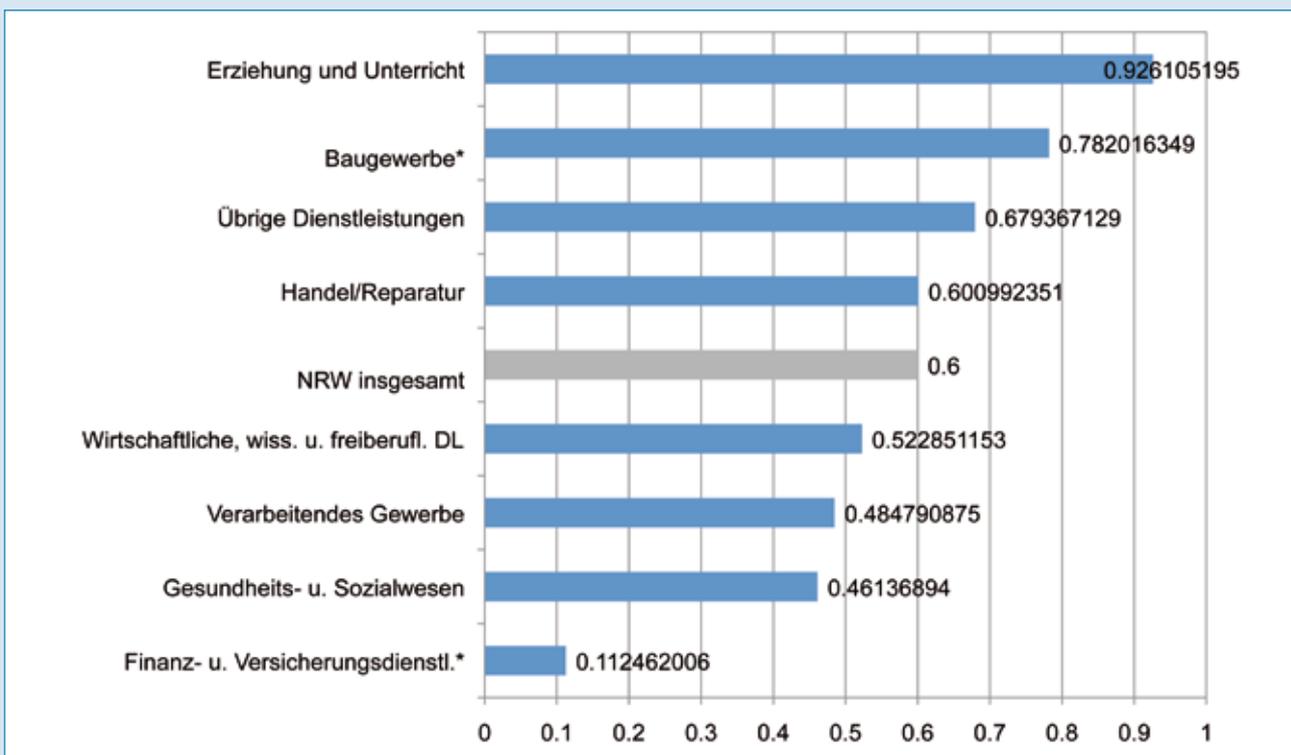
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Teilgesamtheit: Alle Betriebe der Privatwirtschaft.

*In den gekennzeichneten Branchen sind die ausgewiesenen Werte wegen geringer Fallzahlen mit einer gewissen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

weiblich (Durchschnitt Nordrhein-Westfalen: eine von vier). Das Verhältnis zwischen Führungs- und Beschäftigtenanteil beträgt jedoch lediglich 0,5, d. h. der Anteil von Frauen an Führungspositionen ist nur rund halb so groß wie ihr Anteil an den Beschäftigten.¹³ Besonders auffällig divergieren die Werte in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten, aber nur 6 % der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene sind hier weiblich. Daraus resultiert ein Verhältnis in Höhe von lediglich 0,1. Die Branche bildet damit mit Abstand das Schlusslicht im Hinblick auf die Repräsentation von Frauen auf der obersten Führungsebene (vgl. [Abbildung 11](#)).

Im Baugewerbe liegen Beschäftigungs- und Führungskräfteanteil von Frauen zwar auf sehr niedrigem Niveau, sind aber annähernd gleich, sodass das daraus resultierende Verhältnis günstiger ausfällt als in vielen anderen Branchen. Am günstigsten ist das Verhältnis in den privatwirtschaftlichen Einrichtungen im Bereich Erziehung und Unterricht. Im Verarbeitenden Gewerbe dagegen ist nicht nur der Anteil weiblicher Beschäftigter gering, auch der Anteil der weiblichen Führungskräfte ist nur halb so groß wie der Beschäftigtenanteil. Das Verhältnis zwischen dem Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene und ihrem Beschäftigungsanteil ist dasselbe wie im Gesundheits- und Sozialwesen und damit auch landesweit unterdurchschnittlich.

Abbildung 11: Verhältnis zwischen Anteil an weiblichen Beschäftigten und Anteil an weiblichen Führungskräften nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Teilgesamtheit: Alle Betriebe der Privatwirtschaft.

*Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

¹³ Werte von weniger als 1.0 zeigen an, dass der Frauenanteil an den Vorgesetzten geringer ist als der Frauenanteil an den Beschäftigten (Unterrepräsentanz von Frauen auf der Führungsebene). Werte von mehr als 1.0 zeigen dagegen an, dass der Frauenanteil an den Vorgesetzten höher ausfällt als der Frauenanteil an den Beschäftigten (Überrepräsentanz).

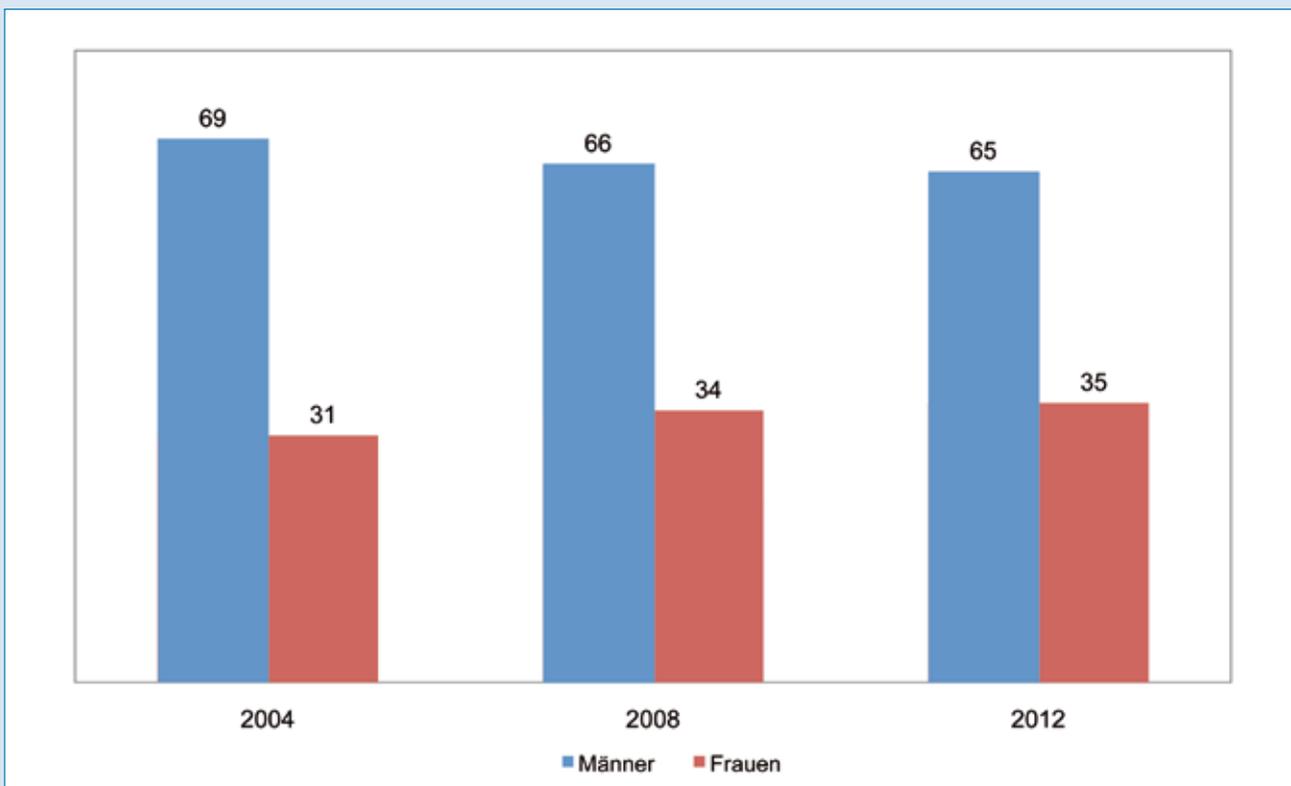
Frauen auf der zweiten Führungsebene etwas stärker vertreten als auf der ersten Ebene

Um die Entwicklung der Gleichstellung von Frauen umfassend beschreiben zu können, wird neben der obersten Führungsebene zusätzlich noch eine zweite Führungsebene betrachtet.¹⁴ Eine zweite Führungsebene gibt es in 24 % aller nordrhein-westfälischen Betriebe in Privateigentum. In der großen Mehrheit der Fälle gibt es somit unterhalb der ersten Führungsebene keine weiteren Personen mit Führungsverantwortung. Aufgrund der Dominanz von Kleinst- und Kleinbetrieben ist dieser Befund wenig überraschend. Dennoch hat auch knapp jeder zweite Betrieb mit 10 bis 49 Beschäftigten eine weitere Führungsebene. Bei Mittel- und Großbetrieben

dagegen ist eine zweite Führungsebene die Regel. In Mittelbetrieben gibt es durchschnittlich 5, in Großbetrieben 11 Führungskräfte auf der zweiten Ebene.

Von den Führungspositionen auf der zweiten Ebene waren durchschnittlich 35% mit Frauen besetzt. Im Vergleich zum Anteil von 26% weiblicher Führungskräfte auf der ersten Ebene waren Frauen auf der zweiten Führungsebene somit deutlich stärker vertreten. Im Gegensatz zur Entwicklung auf der ersten Führungsebene ist der Frauenanteil auf der zweiten Ebene aber in den letzten Jahren im Prinzip nicht wesentlich gestiegen. Mit 35% lag der zuletzt ermittelte Anteil um nur 1 Prozentpunkt über dem Anteil aus dem Jahr 2008. Im Jahr 2008 betrug der Anstieg noch 3 Prozentpunkte (vgl. [Abbildung 12](#)).

Abbildung 12: Frauenanteil an Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene, 2004, 2008 und 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004, 2008 und 2012.
Teilgesamtheit: Alle Betriebe der Privatwirtschaft mit einer zweiten Führungsebene.

¹⁴ Dieses Vorgehen „ist schon daher sinnvoll, weil verschiedentlich unter Nutzung der Metapher der ‚gläsernen Decke‘ vermutet wird, dass Frauen der Zugang zur obersten Führungsebene durch unsichtbare Zugangssperren verwehrt wird, während sie in untere Führungsebenen eher vordringen können.“ (Körner, T.; Günther, L.: Frauen in Führungspositionen. Ansatzpunkte zur Analyse von Führungskräften in Mikrozensus und Arbeitserhebung. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Mai 2011).

Es lässt sich festhalten: In fast allen Branchen der nordrhein-westfälischen Wirtschaft werden Betriebe mehrheitlich von Männern geführt. Auf der ersten Führungsebene liegt der Anteil von Frauen nach wie vor weit unter ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Auf der zweiten Führungsebene ist die Differenz etwas geringer. Höhere Beschäftigtenanteile von Frauen gehen in der Regel einher mit einer größeren Repräsentanz auf der obersten Führungsebene. Die Befunde haben jedoch gezeigt, dass auch ein hoher Beschäftigungsanteil fast nie zu einer annähernd verhältnismäßigen Repräsentation in den obersten Führungspositionen der Betriebe führt.

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

Um die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, wurden in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen sowohl auf Bundesebene als auch auf Ebene der einzelnen Bundesländer vereinbart. So hat beispielsweise Nordrhein-Westfalen entsprechend der Koalitionsvereinbarung u. a. beschlossen, die Aktionsplattform Familie und Beruf weiterzuentwickeln, um den systematischen Transfer von guten Ideen in Betrieben und öffentlichen Einrichtungen voranzubringen.¹⁵ Vor diesem Hintergrund wurde in der aktuellen Panelbefragung erfasst, wie verbreitet Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der betrieblichen Ebene sind, und ob es in den letzten Jahren Fortschritte gegeben hat.

In die aktuelle Abfrage waren betriebliche Angebote einbezogen, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege unterstützen. Das betrifft Hilfestellungen bei der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen, besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Betreuungspflichten bei der Arbeitszeitgestaltung wie auch Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt sind. Es wurde ebenfalls gefragt, ob Betriebe beschäftigten Frauen spezielle Maßnahmen zur Förderung unterbreiten. Hierunter werden beispielsweise Mentoringprogramme, gesonderte Frauenförderpläne sowie Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen erfasst. Diese Maßnahmen sind vor allem für die berufliche Entwicklung von Frauen bis hin zu ihrem Aufstieg in Leitungsfunktionen der Betriebe wichtig. Gefragt wurden die Betriebe darüber hinaus, ob sie Mitglied in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe sind. Das in der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels erhobene Fragenspektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ist damit deutlich breiter als in früheren Befragungswellen. Die aktuell vorliegenden Ergebnisse sind daher zwar auf der Ebene einzelner, bereits früher abgefragter Maßnahmen – dies sind betriebliche Initiativen bei der Kinderbetreuung, bei Elternzeit sowie der gezielten Frauenförderung – vergleichbar, nicht jedoch im Hinblick auf das Gesamtengagement der Betriebe hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

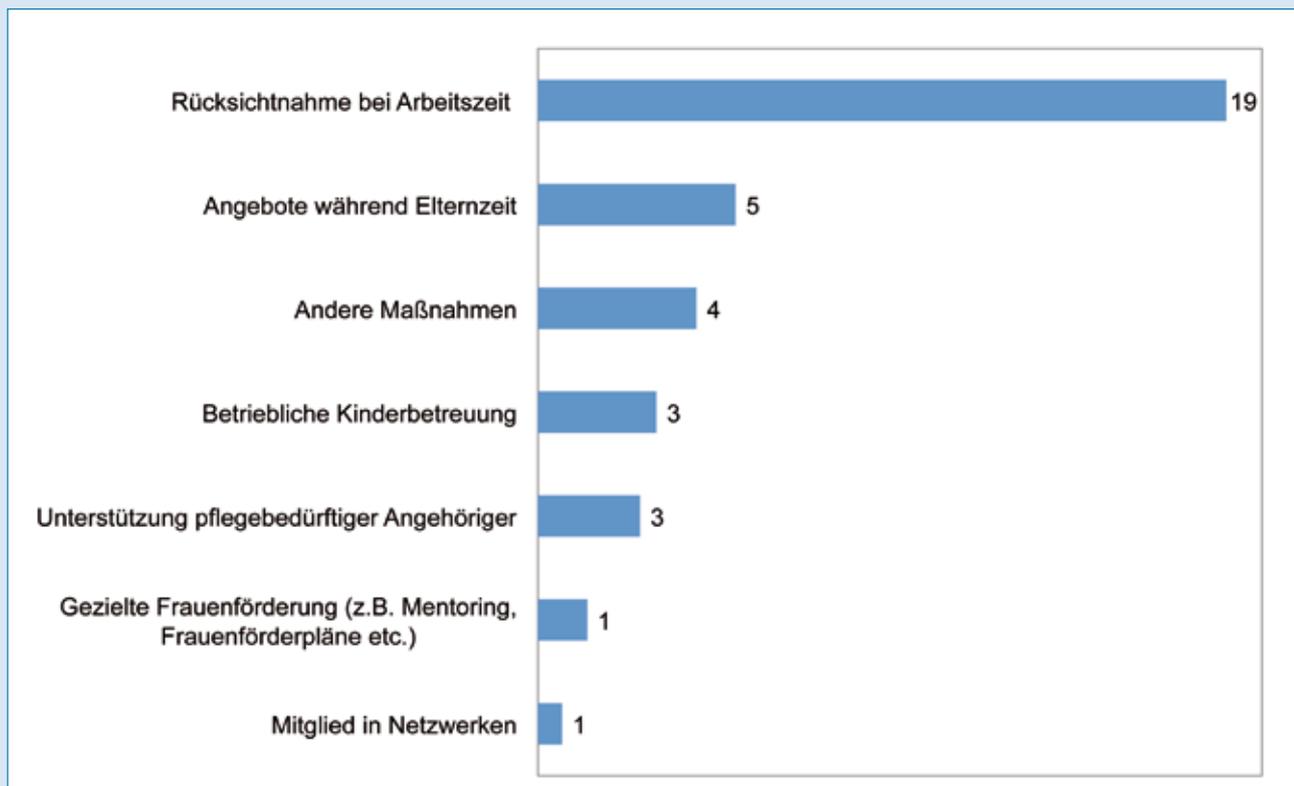
¹⁵ Vgl. <http://www.nrw.de/meldungen-der-landesregierung/schluesselformel-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-10178/>.

Im Jahr 2012 gab es in 24 % aller Betriebe in Privateigentum Nordrhein-Westfalens eine oder mehrere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Mit einem Anteil von 19 % waren Angebote zur Arbeitszeitgestaltung¹⁶, die es Beschäftigten ermöglichen, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungspflichten besser in Einklang zu bringen, am verbreitetsten (vgl. [Abbildung 13](#)).

Hierzu zählen z. B. flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Telearbeit/Home-Office oder familienfreundliche Teilzeitmodelle. Andere mögliche Maßnahmen wurden demgegenüber deutlich seltener genannt: In 5 % der privatwirtschaftlichen Betriebe Nordrhein-Westfalens gab

es Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt waren (z. B. Weiterbildung). 3 % der Betriebe boten Unterstützung bei der Kinderbetreuung an. Hierbei kann es sich z. B. um eigene Betriebskindertagesstätten, die Kooperation mit regionalen Kindertagesstätten, Kinderbetreuung in Ferienzeiten oder eine finanzielle Beteiligung an Kinderbetreuungskosten handeln. Noch seltener waren Maßnahmen zur gezielten Förderung von weiblichen Beschäftigten (1 %). In Betrieben, in denen weibliche Beschäftigte durch Frauenförderpläne u. ä. Maßnahmen gezielt unterstützt wurden, sind 5 % aller Frauen tätig. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die von gezielten Maßnahmen zur Frauenförderung profitieren, ist somit relativ gering.

Abbildung 13: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Teilgesamtheit: Alle Betriebe der Privatwirtschaft.

¹⁶ In früheren Befragungswellen waren solche Angebote zur Arbeitszeitgestaltung nicht Bestandteil der abgefragten Maßnahmen.

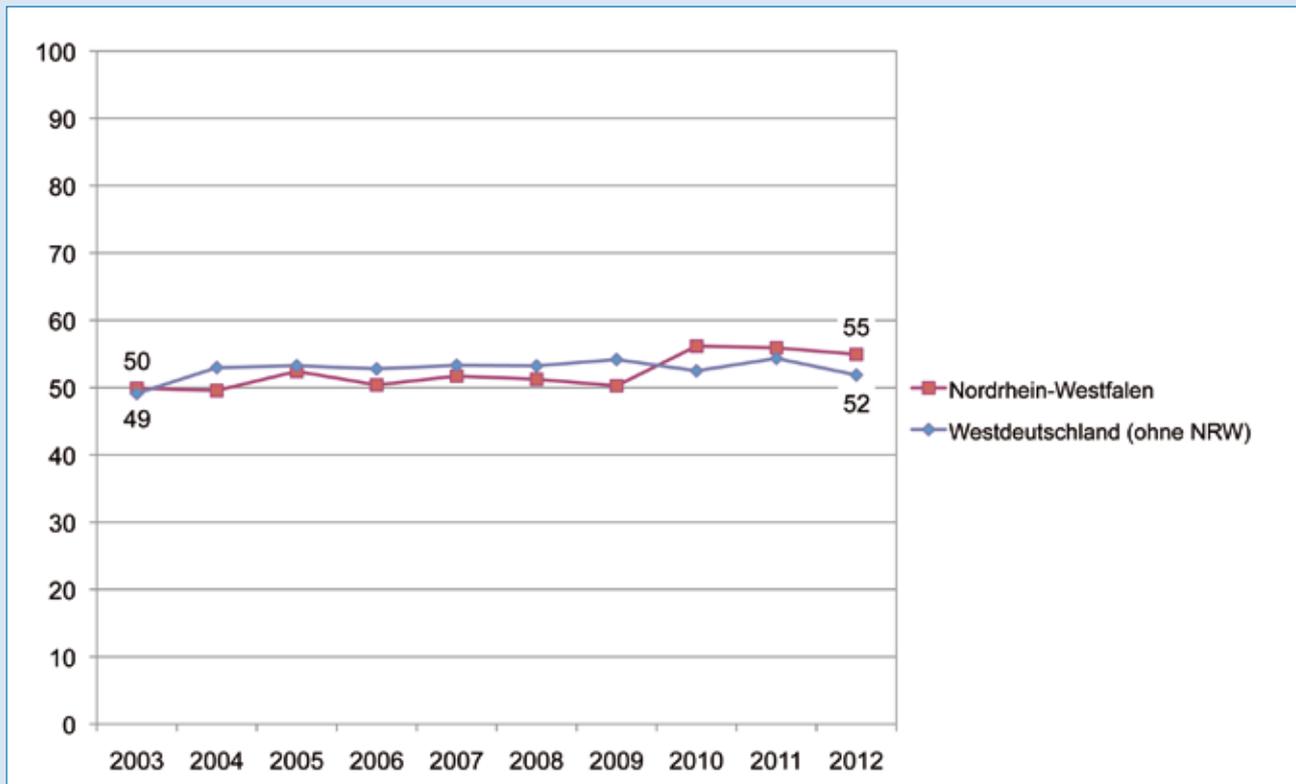
Großbetriebe bieten häufiger Maßnahmen an als kleinere Betriebe

Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen für die Beschäftigten angeboten werden. In rund 35 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, aber in 83 % aller Großbetriebe gab es Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit. In allen Betriebsgrößenklassen waren betriebliche Angebote bei der Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte mit Betreuungspflichten die am häufigsten vorkommenden Maßnahmen. Aufgrund des vergleichsweise hohen Beschäftigtenanteils von Großbetrieben und ihrer starken Beteiligung an familienfreundlichen Maßnahmen können insgesamt 53 % aller Beschäftigten der Privatwirtschaft Nordrhein-Westfalens von entsprechenden Maßnahmen profitieren, auch wenn nur insgesamt 24 % aller privatwirtschaftlich geführten Betriebe solche Maßnahmen anbieten.

Es lässt sich festhalten: Zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen die Betriebe nur wenige Maßnahmen um. Diese konzentrieren sich zudem fast ausschließlich auf Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung (z. B. flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten). Andere Maßnahmen sind kaum verbreitet. Da die Flexibilisierung betrieblicher Arbeitszeiten den Betrieben einen größeren Gestaltungsspielraum beim Einsatz von Arbeit bietet, dürften Maßnahmen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung in vielen Fällen unabhängig von ihrem familienfreundlichen Nutzen eingeführt worden sein.

5 Betriebliche Ausbildung

Abbildung 14: Ausbildungsbeteiligung 2003 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2003 bis 2012.
Ausbildungsbeteiligung = Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe mit Ausbildung an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

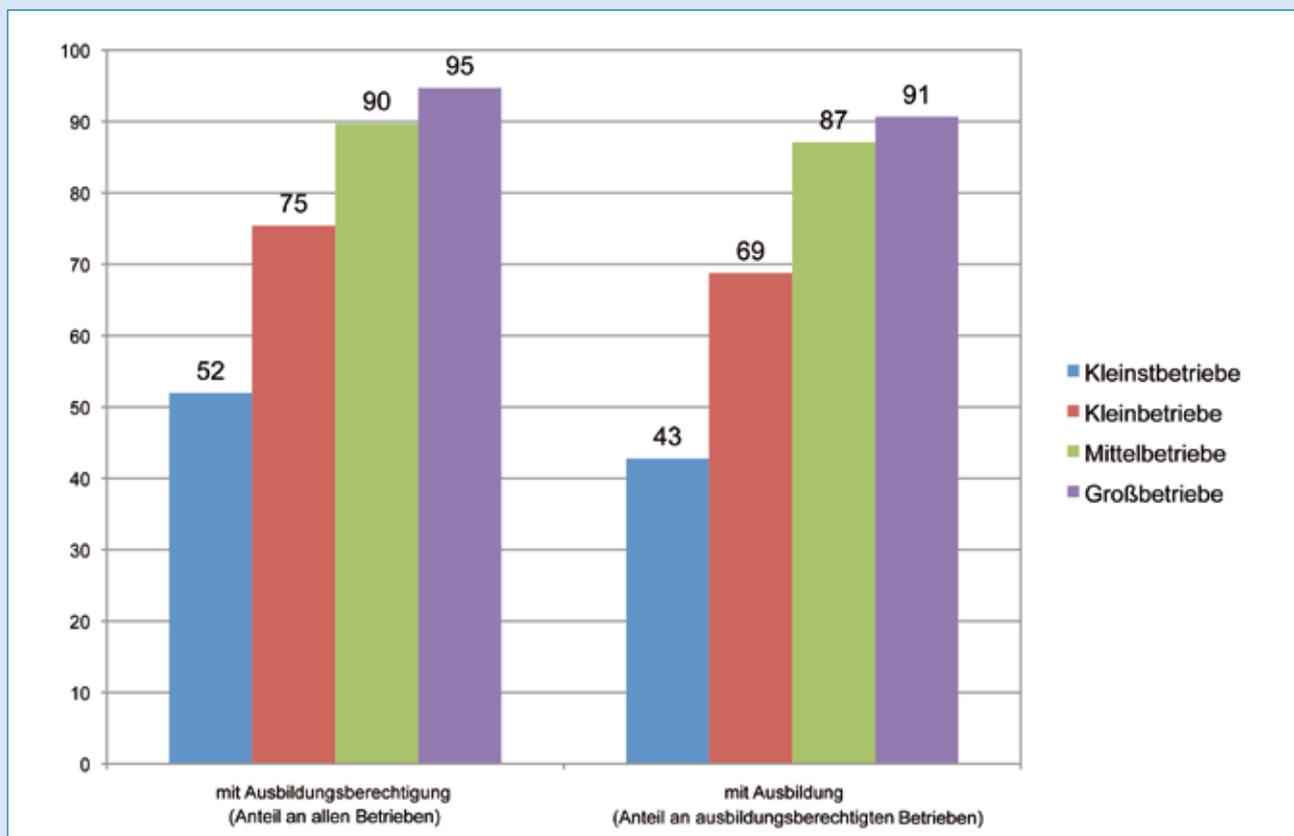
Rund 60 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen sind eigenen Angaben zufolge berechtigt, auszubilden. Von diesen Betrieben bildeten 2012 rund 55 % aus (vgl. [Abbildung 14](#)).¹⁷

Dies entspricht 33 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Die durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung der nordrhein-westfälischen Betriebe lag damit zum dritten Mal in Folge über der durchschnittlichen Quote der westdeutschen Bundesländer. Genau wie im westdeutschen Durchschnitt ist die Ausbildungsbeteiligung gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen.

Wie der Blick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, bestehen erhebliche Unterschiede. Die Befunde belegen, dass mit steigender Beschäftigtenzahl sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter als auch der Anteil ausbildender Betriebe zunimmt (vgl. [Abbildung 15](#)).

Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, stellen 69 % aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Betriebe dieser Größenklasse verfügen nicht nur weniger häufig über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen (52 %), sondern beteiligen sich auch – sofern diese Voraussetzungen vorliegen – zu einem vergleichsweise geringeren Anteil an der Ausbildung (43 %) als Betriebe mit einer höheren Beschäftigtenzahl. Die Möglichkeiten, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, sind somit nicht in allen Betrieben vorhanden.

Abbildung 15: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und mit Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012.

¹⁷ Als „ausbildende Betriebe“ gelten im Rahmen des vorliegenden Berichts alle Betriebe, für die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Stichtag der Befragung, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2011/2012 oder für das beginnende Ausbildungsjahr 2012/2013, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr 2012/2013, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres 2012 und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres.

Große Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung zwischen den einzelnen Branchen

Im Jahr 2012 beteiligten sich die einzelnen Branchen unterschiedlich stark an der Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung – bezogen auf den Anteil ausbildender an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung – erstreckte sich von 39 % im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen bis hin zu 71 % in der Branche Verkehr, Information und Kommunikation. Im erstgenannten Bereich beteiligte sich somit lediglich eine Minderheit der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung, im letztgenannten dagegen die große Mehrheit. Eine vergleichsweise hohe Ausbildungsbeteiligung wiesen daneben auch noch die beiden Bereiche Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck und Gesundheits- und Sozialwesen auf: Hier bildeten jeweils rund zwei Drittel aller ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Im Verarbeitenden Gewerbe, der beschäftigungsstärksten Branche in Nordrhein-Westfalen, betrug der Anteil 62 %.¹⁸

5.2 Ausbildungsverhältnisse

Bisher lag der Fokus der Betrachtung auf der Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, und zwar unabhängig von der damit verbundenen Zahl von Ausbildungsverhältnissen. Um Erkenntnisse über die mit der beobachteten Ausbildungsbeteiligung verbundenen tatsächlichen Ausbildungsleistungen gewinnen zu können, wird zusätzlich die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden¹⁹ an den Beschäftigten, ermittelt. Diese Quote betrug 2012 in Nordrhein-Westfalen 4,2 % und lag damit ungefähr auf dem Durchschnittsniveau der westdeutschen Bundesländer (4,3 %). Gegenüber dem Jahr zuvor ist die Ausbildungsquote in Nordrhein-Westfalen ebenso wie in Westdeutschland geringfügig zurückgegangen.

Im Jahr 2012 waren rund 40 % der Auszubildenden weiblich (Westdeutschland ohne NRW: 45 %). Im Jahr zuvor betrug der Anteil 38 % (Westdeutschland ohne NRW: 45 %). Der Anteil weiblicher Auszubildender blieb somit im Durchschnitt der übrigen westdeutschen Bundesländer unverändert, in Nordrhein-Westfalen ist er leicht gestiegen.

Tabelle 6: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Branchen

in %	Anteil weiblicher Auszubildender in der Branche	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote**
Gesundheits- und Sozialwesen	80	12	4,1
Öff. Verw./Org. ohne Erwerbszweck	60	7	3,7
Übrige Dienstleistungen	58	7	4,7
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	55	4	5,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	55	8	2,3
Handel und Reparatur	34	19	5,1
Verarbeitendes Gewerbe	23	18	3,8
Verkehr, Information und Kommunikation	21	5	2,9
Baugewerbe	9	9	7,4
Erziehung und Unterricht*	-	6	-
Nordrhein-Westfalen insgesamt	40	100	4,2

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.

*Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

**Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärter/-innen) an allen Beschäftigten.

¹⁸ Bei der Interpretation der aufgezeigten Unterschiede sollte berücksichtigt werden, dass hiermit ausschließlich über die „Breite“ der betrieblichen Ausbildung informiert und damit gezeigt wird, wie stark das vorhandene Potenzial an Ausbildungsbetrieben in den einzelnen Branchen ausgeschöpft wird. Über die tatsächliche Zahl von damit verbundenen Ausbildungsplätzen gibt die Ausbildungsbeteiligung keine Auskunft.

¹⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Auszubildende sowohl Auszubildende nach BBiG, HwO sowie nach anderen Ausbildungsregelungen, z. B. für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen, als auch Beamtenanwärter/-innen.

Größte Ausbilder, gemessen an der Zahl der Ausbildungsverhältnisse, waren im Jahr 2012 die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Verarbeitendes Gewerbe. Auf diese beiden Bereiche entfielen jeweils fast 20 % aller ermittelten Ausbildungsverhältnisse. Mit 23 % und 34 % lagen die Anteile weiblicher Auszubildender in diesen beiden Branchen unter dem Durchschnitt weiblicher Auszubildender in Nordrhein-Westfalen in Höhe von 40 %. Auf dem dritten Platz rangiert das Gesundheits- und Sozialwesen, in dem rund 12 % aller Auszubildenden ausgebildet wurden. Mit 80 % fiel der Anteil weiblicher Auszubildender hier doppelt so hoch aus wie der Durchschnitt. Am geringsten war der Frauenanteil an den Auszubildenden im Baugewerbe (vgl. [Tabelle 6, links](#)).

Die ermittelten Anteilswerte lassen für sich noch keine Aussagen darüber zu, ob die Ausbildungsleistungen als besonders hoch oder eher gering einzustufen sind. Da die Anteile der einzelnen Branchen an den Beschäftigten unterschiedlich hoch sind, ist es notwendig, zusätzlich die Anteile der einzelnen Branchen an den Beschäftigten zu berücksichtigen. Aus der Gegenüberstellung beider Kenngrößen lässt sich die Ausbildungsquote ermitteln. Die in dieser Hinsicht höchsten Ausbildungsleistungen wurden von den Betrieben des Baugewerbes erbracht, was sich in einer Ausbildungsquote in Höhe von 7,4 % widerspiegelt. Über dem Durchschnitt liegen auch die Ausbildungsleistungen der beiden Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Handel und Reparatur. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen wurden zwar sehr viele Auszubildende ausgebildet. Gemessen an der Beschäftigtenzahl in diesen Branchen liegen die erbrachten Ausbildungsleistungen jedoch leicht

unter dem Durchschnitt Nordrhein-Westfalens. Deutlich unter dem Durchschnitt liegen die Ausbildungsleistungen der Unternehmensnahen Dienstleistungen. In keiner anderen Branche wurden anteilig weniger Auszubildende ausgebildet.

Bei einem Vergleich der Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass in Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten und in Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten anteilig mehr Frauen ausgebildet werden als in Betrieben der beiden anderen Betriebsgrößenklassen. Die größte Gruppe von Auszubildenden wird in Großbetrieben ausgebildet. Mit 32 % ist der Anteil der Großbetriebe an allen Auszubildenden jedoch nur geringfügig höher als der Auszubildendenanteil von Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, welcher 31 % beträgt. Da die Gruppe der Kleinbetriebe jedoch mit einem Beschäftigtenanteil von 26 % deutlich weniger Arbeitsplätze aufweist als die Gruppe der Großbetriebe mit 32 %, fallen die relativen Ausbildungsleistungen der Kleinbetriebe höher aus. So beträgt die Ausbildungsquote von Kleinbetrieben 5,0 %, die der Großbetriebe dagegen lediglich 4,0 % (vgl. [Tabelle 7](#)).

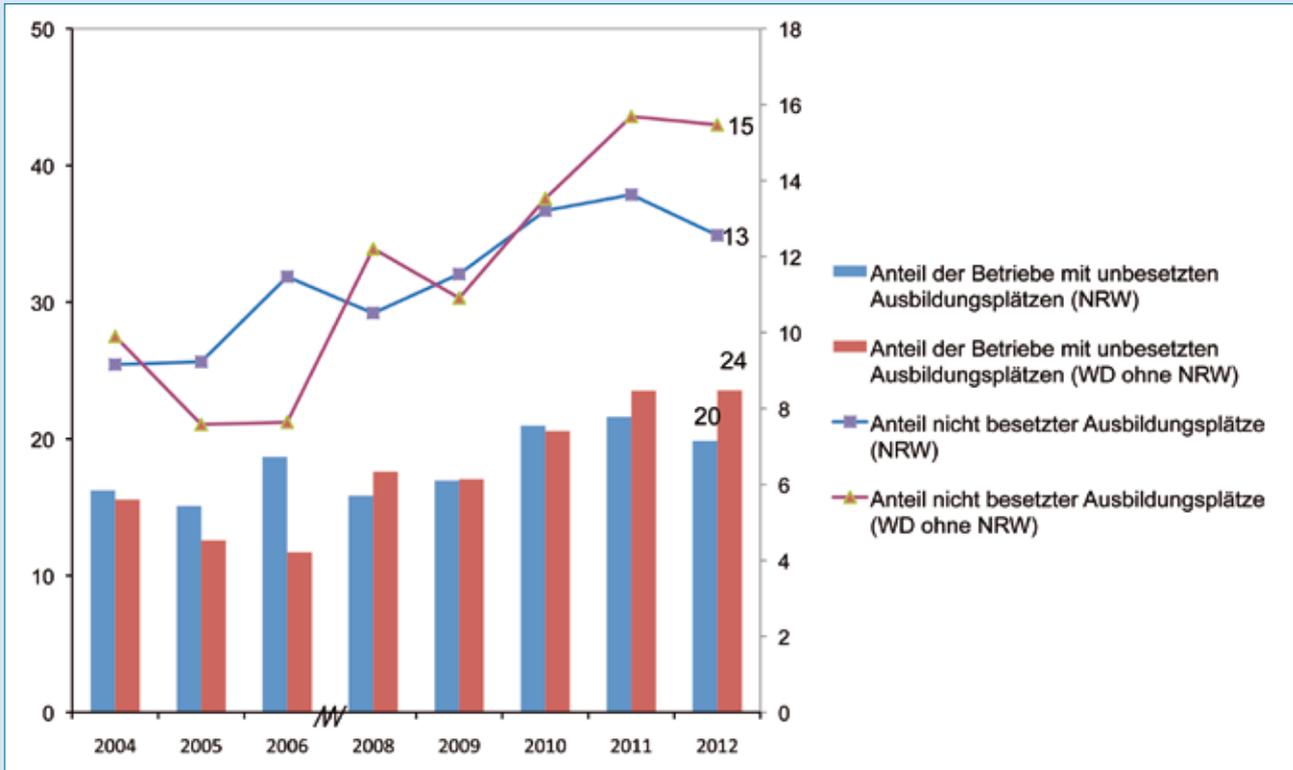
Die niedrigste Ausbildungsquote weist die Gruppe der Kleinstbetriebe auf (3,7 %). In Betrieben dieser Größenklasse wurden 14 % aller Auszubildenden ausgebildet.

Tabelle 7: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen

in %	Anteil weiblicher Auszubildender in der Branche	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote*
Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	45	32	4,0
Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	44	14	3,7
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	36	31	5,0
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	36	25	4,0
Nordrhein-Westfalen insgesamt	40	100	4,2

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Stand: 30.6.
*Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärter/-innen) an allen Beschäftigten.

Abbildung 16: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen, 2004 bis 2012

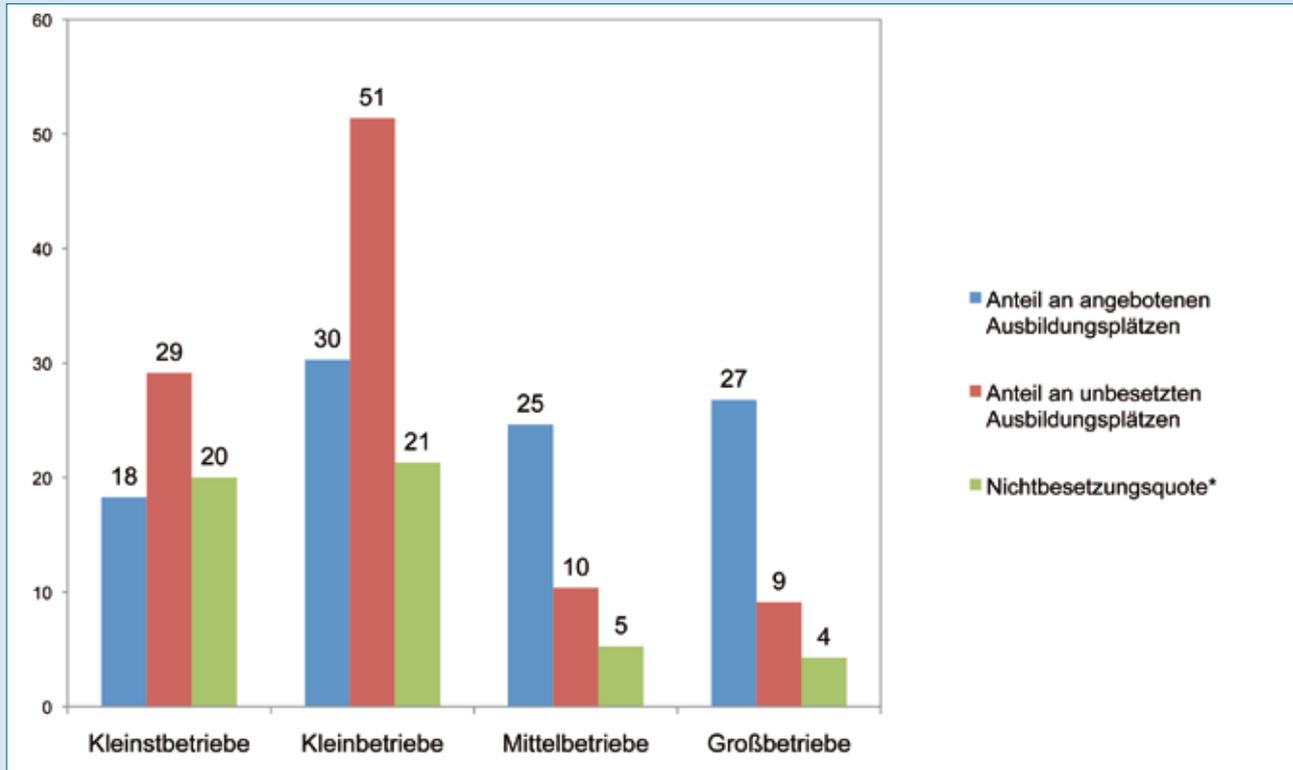


Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2004 bis 2012. Für das nicht ausgewiesene Jahr 2007 liegen keine Daten vor.

Ein Teil der angebotenen Ausbildungsplätze werden nicht besetzt

In den letzten Jahren ist es aus Sicht der Betriebe tendenziell schwieriger geworden, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. So gab es im Zeitraum von 2008 bis 2011 von Jahr zu Jahr anteilig immer mehr Betriebe, die alle oder einen Teil der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten. Dieser Trend hat sich im letzten Jahr zwar nicht fortgesetzt. Mit einem Anteil von 20 % war die Zahl der Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen aber auch im Jahr 2012 vergleichsweise hoch. Insgesamt blieben rund 13 % aller für das Ausbildungsjahr 2011/2012 angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer fiel der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze etwas höher aus, hat sich aber genau wie in Nordrhein-Westfalen gegenüber dem Jahr zuvor nur leicht verringert (vgl. [Abbildung 16](#)).

Abbildung 17: Angebotene und unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2011/2012 nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012.

*Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in der Betriebsgröße

Einen deutlichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, ob ein angebotener Ausbildungsplatz besetzt werden konnte, hatte nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung vor allem die Größe des Ausbildungsbetriebes.

Während Mittel- und Großbetriebe wie bereits im Vorjahr nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, blieb bei Kleinst- und Kleinbetrieben ein nennenswerter Anteil von Ausbildungsplätzen unbesetzt. Kleinst- und Kleinbetriebe stellten zusammen 48 % der angebotenen Ausbildungsplätze, aber 90 % aller unbesetzten Ausbildungsplätze. Insgesamt konnten dort 20 bzw. 21 % aller angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, womit ein nennenswerter Teil des vorhandenen Angebotspotenzials unausgeschöpft blieb. Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen konzentrieren sich somit sehr stark auf die Gruppe kleinerer Betriebe (vgl. Abbildung 17).

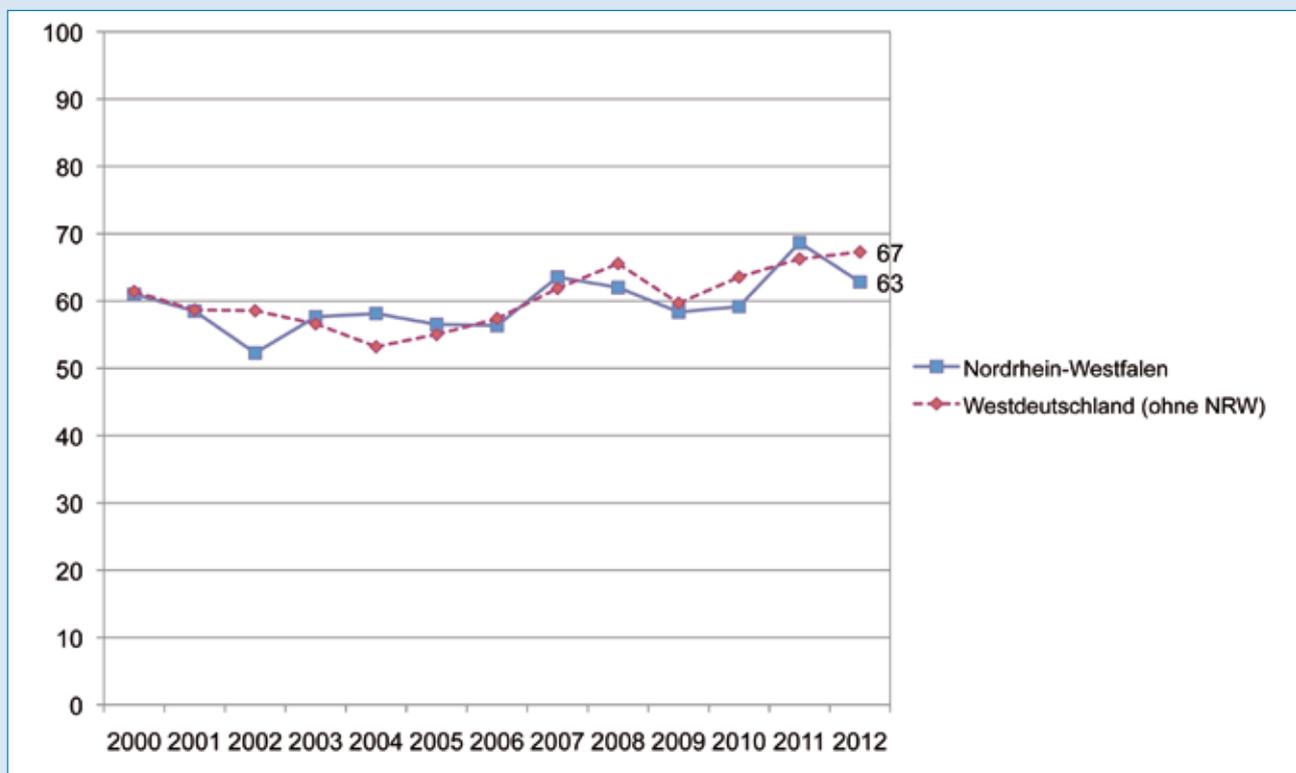
Im Vergleich der Betriebe nach der Kammerzugehörigkeit zeigt sich, dass Handwerksbetriebe größere Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen hatten als Betriebe im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern. Bei ersteren blieben 18 % aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt, bei letzteren 12 %.

5.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Die Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle zeigen, dass fast zwei Drittel aller Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden. Demgegenüber schieden rund 37 % der erfolgreichen Absolventen nach Beendigung der Ausbildung aus ihren Ausbildungsbetrieben aus. Damit wurde ein geringerer Anteil von Ausbildungsabsolventen übernommen als im Jahr zuvor. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer ist die Übernahmequote gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen und übertraf mit rund 67 % die Quote in Nordrhein-Westfalen (vgl. [Abbildung 18](#)).

Von den Auszubildenden mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung waren 50 % weiblich. Von den weiblichen Absolventen wurden 62 %, von den männlichen Absolventen 63 % übernommen. Damit wurden anteilig fast genauso viele junge Frauen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wie Männer.

Abbildung 18: Entwicklung der Übernahmequote, 2000 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2012.
Übernahmequote = Anteil übernommener Absolventen an allen erfolgreichen Absolventen.

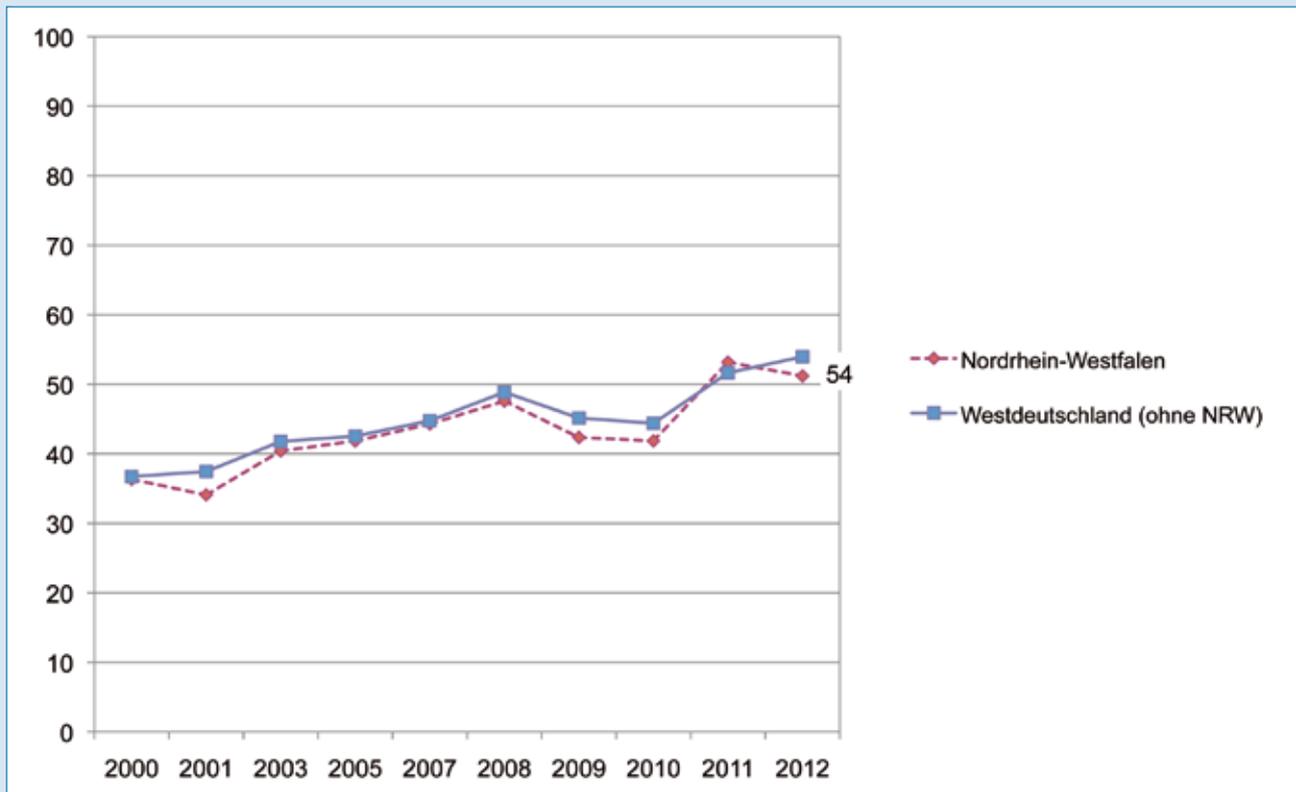
Im Vergleich der Branchen sind erhebliche Unterschiede festzustellen. Überdurchschnittlich hohe Übernahmequoten weisen das Verarbeitende Gewerbe, die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck auf: Hier wurden zwischen 84 und 87 % aller Ausbildungsabsolventen übernommen. Mit lediglich 24 % rangiert die Branche Erziehung und Unterricht mit deutlichem Abstand am unteren Ende der Skala. Die äußerst niedrige Übernahmequote hängt möglicherweise mit deren Rolle bei der Bereitstellung sogenannter außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse, welche die betrieblichen Ausbildungsplätze ergänzen, zusammen. Diese werden statistisch dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet. Eine Übernahme ist bei dieser Art der Ausbildung nicht möglich, was sich reduzierend auf die durchschnittliche Übernahmequote auswirkt. Ohne Berücksichtigung der spezifischen Übernahmesituation im Bereich Erziehung und Unterricht würde sich die durchschnittliche Übernahmequote in Nordrhein-Westfalen von 63 auf 66 % erhöhen (Westdeutschland ohne NRW: 67 auf 68 %).

Neben der Branchenzugehörigkeit eines Ausbildungsbetriebes hängen die Übernahmekancen auch mit der Betriebsgröße zusammen: Je größer der Ausbildungsbetrieb, umso höher die Übernahmequote. So wurden 79 % der Auszubildenden, welche ihre Ausbildung in Großbetrieben absolvierten, übernommen, aber lediglich 50 % der Absolventen in Kleinstbetrieben. Der beobachtete Zusammenhang gilt sowohl für männliche als auch für weibliche Ausbildungsabsolventen. So wurden in Großbetrieben 83 % aller männlichen und 74 % aller weiblichen Ausbildungsabsolventen übernommen. In Kleinstbetrieben wurden dagegen nur 56 % aller männlichen und nur 45 % aller weiblichen Ausbildungsabsolventen übernommen.

Es lässt sich festhalten: Das Interesse der nordrhein-westfälischen Wirtschaft an der Sicherung des Fachkräftenachwuchses zeigt sich in einer relativ breiten Ausbildungsbeteiligung. Hierzu trägt sicherlich bei, dass die Mehrheit der Betriebe theoretisch über die Möglichkeiten verfügt, benötigten Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden. In dieser Hinsicht benachteiligt sind vor allem Kleinstbetriebe, von denen viele formal nicht berechtigt sind, selbst auszubilden. Und jene Kleinstbetriebe, die über die formalen Voraussetzungen verfügen und Ausbildungsplätze anbieten, haben häufiger als größere Betriebe Probleme, diese auch zu besetzen. Angesichts dieser Situation ist der Befund, wonach gerade in kleineren Betrieben überdurchschnittlich viele Absolventen nach Beendigung der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb verbleiben, bedenklich.

6 Betriebliche Weiterbildung

Abbildung 19: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, 2000 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2012.
Für die nicht ausgewiesenen Jahre liegen keine Daten vor. Stand: jew. erstes Halbjahr.

6.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Seit Anfang der 2000er Jahre ist der Anteil weiterbildender Betriebe stetig gestiegen. Diese Entwicklung wurde lediglich 2009 und 2010 unterbrochen, als die Betriebe infolge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise ihre Weiterbildungsaktivitäten vorübergehend reduzierten (vgl. [Abbildung 19](#)).

Mit der konjunkturellen Erholung nach Abklingen der Krise sowie der steigenden Nachfrage nach qualifiziertem Personal war der Anteil von Betrieben, welche die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützen, im darauffolgenden Jahr wieder deutlich gestiegen. Mit einer Weiterbildungsbeteiligung in Höhe von 53 % wurde im Jahr 2011 der höchste Wert der letzten 10 Jahre erzielt. Mit aktuell 51 % lag die Weiterbildungsbeteiligung der nordrhein-westfälischen Betriebe im letzten Jahr etwas unter diesem Wert.²⁰

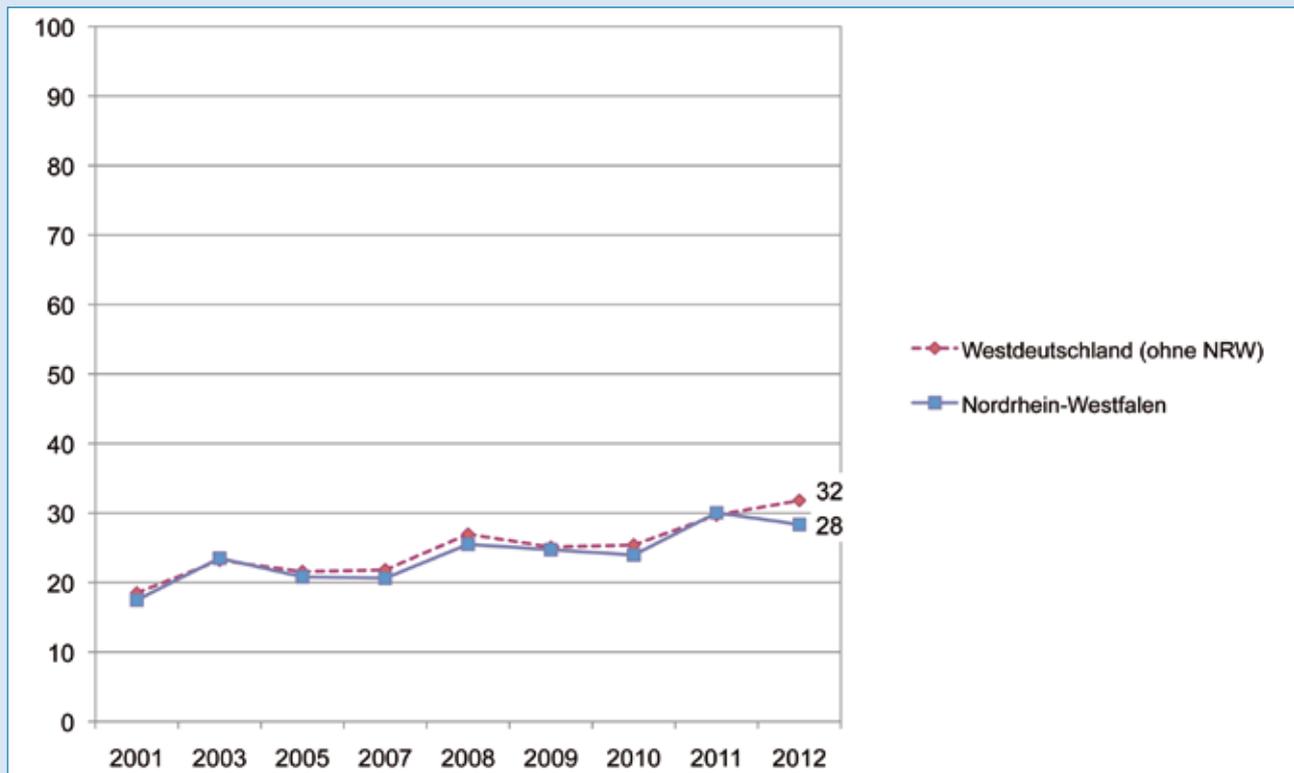
Große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft

Bei der Weiterbildungsbeteiligung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. So fiel der Anteil weiterbildender Betriebe in den beiden Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen deutlich höher aus als in anderen Teilen der Wirtschaft. Im Gesundheits- und Sozialwesen unterstützen 67 % der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, in der Branche Erziehung und Unterricht sogar 84 %. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht dürfte neben den spezifischen Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten auch mit bestehenden gesetzlichen

Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Auch in Westdeutschland gehören diese beiden Bereiche zu den Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung (82 bzw. 79 %). Schlusslicht sind die Übrigen Dienstleistungen, wo mit rund einem Drittel deutlich weniger Betriebe als in anderen Branchen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt haben. Die beobachteten Unterschiede korrespondieren mit der bereits weiter oben beschriebenen Struktur der Arbeitsplätze. So wurde gezeigt, dass in der Branche Übrige Dienstleistungen rund die Hälfte der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig ist, die keine Berufsausbildung erfordern. Im Gesundheits- und Sozialwesen trifft dies nur für 20 %, im Bereich Erziehung und Unterricht sogar für nur 8 % der Beschäftigten zu.

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen spezifischen Anforderungen an die Qualifikation der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen mit der Beschäftigtenzahl zu. 94 % aller Betriebe ab 250 Beschäftigten haben im ersten Halbjahr 2012 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, aber nur 40 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Besonderheit Nordrhein-Westfalens, sondern war ebenso in anderen Bundesländern zu beobachten.

²⁰ Bei Vergleichen der präsentierten Befunde mit Ergebnissen anderer Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr eines Befragungsjahres erhoben werden.

Abbildung 20: Beschäftigte mit Weiterbildungsmaßnahmen (Weiterbildungsquote), 2001 bis 2012

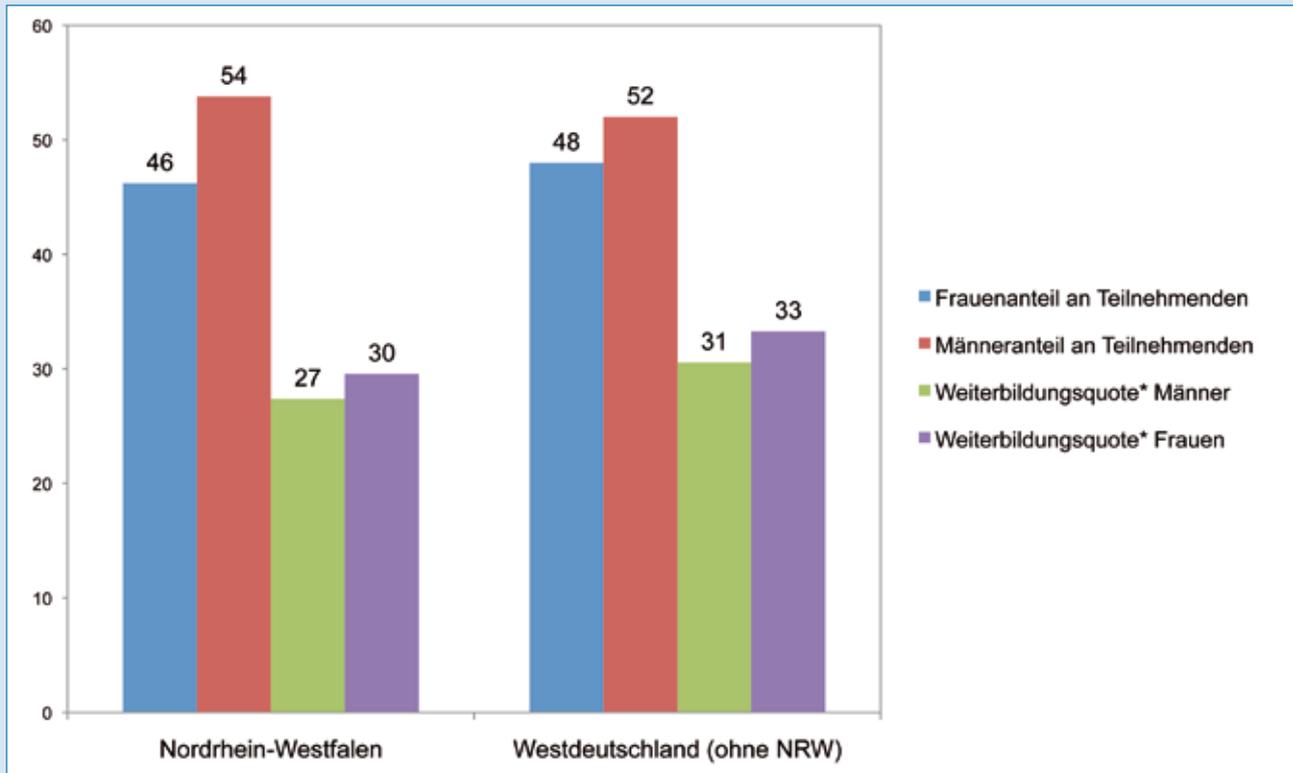
Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswellen 2000 bis 2012.
Übernahmequote = Anteil übernommener Absolventen an allen erfolgreichen Absolventen.

6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Die Weiterbildungsquote, definiert als Anteil der Beschäftigten, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an allen Beschäftigten betrug im ersten Halbjahr 2012 rund 28 %. Mit der leicht rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist somit auch der Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung leicht gesunken (vgl. [Abbildung 20](#)).

In jenen Branchen, in denen sich anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe an Weiterbildung beteiligten, wurden in der Regel auch überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten erzielt. So wurden z. B. 40 % aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen im ersten Halbjahr 2012 von ihren Betrieben beim Erwerb neuer beruflicher bzw. betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten unterstützt. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, dem Schlusslicht bei den Weiterbildungs-

aktivitäten, wurden demgegenüber anteilig nicht einmal halb so viele Beschäftigte wie im Gesundheits- und Sozialwesen von den Betrieben unterstützt (16 %). Die beschriebenen Zusammenhänge waren auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Auch hier spiegelte sich die breite betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in einzelnen Bereichen der Wirtschaft überwiegend auch auf der Beschäftigtenebene wider. In Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten wurden mit insgesamt 24 % die wenigsten Beschäftigten weitergebildet. In der nächsthöheren Betriebsgrößenklasse, Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, fiel die Weiterbildungsquote mit rund 30 % deutlich höher aus. In Mittel- und Großbetrieben waren die Anteile weitergebildeter Beschäftigter mit jeweils 29 % dagegen nicht höher als bei Kleinbetrieben. Mit Ausnahme der Gruppe der Kleinbetriebe waren die Weiterbildungsquoten in den Betriebsgrößenklassen somit nahezu identisch.

Abbildung 21: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht der Teilnehmenden

Quelle: IAB-Betriebspanel Nordrhein-Westfalen, Befragungswelle 2012. Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr 2012.

*Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten.

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen

Im hier betrachteten Zeitraum (erstes Halbjahr 2012) waren zwar nur 46 % aller Teilnehmenden an betrieblichen Qualifizierungen weiblich (vgl. [Abbildung 21](#)). Die Weiterbildungsquote der Frauen lag mit durchschnittlich 30 % jedoch um 3 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Weibliche Beschäftigte partizipierten somit etwas stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als ihre männlichen Kollegen. Der beobachtete Zusammenhang zwischen Geschlecht und Weiterbildungsquote war auch in anderen Bundesländern zu beobachten. In erster Linie dürfte die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen darauf zurückzuführen sein, dass Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil, wie z. B. Gesundheits- und Sozialwesen oder Erziehung und Unterricht, auch überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten aufweisen.

Bedeutung externer Qualifizierungsangebote unverändert hoch

Die Betrachtung der unterstützten Formen beruflicher Weiterbildung zeigt, dass Betriebe traditionelle Lehr- und Lernformen, insbesondere externe Lehrgänge, anderen möglichen Formen vorziehen. So standen mit 42 % Angebote von externen Bildungsträgern auch im letzten Jahr mit deutlichem Abstand an der Spitze der gewählten Weiterbildungsangebote. An zweiter und dritter Stelle folgten die Einarbeitung und Unterweisung am Arbeitsplatz (28 %) sowie Besuche von Vorträgen und Fachtagungen, die von 27 % der Betriebe unterstützt wurden. In rund 25 % aller Betriebe wurden interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare angeboten.

Der Blick auf die vergangenen Jahre zeigt, dass die Rangfolge der genutzten Lehr- und Lernformen relativ stabil ist. Auch vor rund 10 Jahren nutzten Betriebe am häufigsten externe Weiterbildungsangebote. Mit der insgesamt gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist jedoch zugleich auch der Anteil der Nutzerbetriebe gestiegen. So nutzten im Jahr 2003 lediglich 33 % aller Betriebe solche Angebote, im Jahr 2012 dagegen bereits 42 %. Dies

trifft ebenso zu für die genutzten Weiterbildungsformen auf den weiteren Plätzen: Mit Anteilen von 16 bis 18 % wurden Einarbeitungen und Unterweisungen am Arbeitsplatz sowie Besuche von Vorträgen und Fachtagungen vor rund 10 Jahren von deutlich weniger Betrieben genutzt.

Eine nach Betriebsgrößenklassen differenzierte Betrachtung der unterstützten Formen beruflicher Weiterbildung zeigt folgende Zusammenhänge: Je größer ein Betrieb, desto größer ist auch die Vielfalt der genutzten Weiterbildungsformen durch den einzelnen Betrieb. Für kleinere Betriebe sind vor allem externe Möglichkeiten der Weiterbildung von Bedeutung, wie z. B. extern angebotene Kurse und Seminare, ebenso wie Besuche von Fachtagungen, Vorträgen oder Messen. Diese Formen der Weiterbildung sind zwar auch für größere Betriebe von relativ hoher Bedeutung, letztere haben jedoch aufgrund der umfangreicheren Kapazitäten im Betrieb weit mehr Möglichkeiten, die Nutzung externer Weiterbildungsangebote auch durch interne Aktivitäten zu ergänzen. Die Befunde zeigen etwa, dass bei Großbetrieben die Durchführung von internen Lehrgängen fast genauso weit verbreitet ist wie die Freistellung von Beschäftigten für den Besuch externer Weiterbildungslehrgänge. Für kleinere Betriebe haben interne Weiterbildungsangebote dagegen eine deutlich geringere Bedeutung als für größere Betriebe. Dies erscheint plausibel, da die Umsetzung solcher internen Maßnahmen im eigenen Betrieb entsprechende räumliche und personelle Kapazitäten voraussetzt und somit erst ab einer bestimmten Betriebsgröße sinnvoll umsetzbar ist.

Es lässt sich festhalten: In Nordrhein-Westfalen haben sich im letzten Jahr anteilig etwas weniger Betriebe in der Weiterbildung engagiert als im Jahr zuvor. Im Ergebnis der leicht gesunkenen Weiterbildungsbeteiligung wurden anteilig auch etwas weniger Beschäftigte weitergebildet. Wie in früheren Jahren boten größere Betriebe in stärkerem Maße Weiterbildung an als kleinere Betriebe. Frauen partizipierten insgesamt etwas stärker an angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen als männliche Beschäftigte.

Anhang

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ 2008. Maßgeblich für die

Zuordnung eines Betriebes ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die Branchen aus dem Fragebogen wurden für die Auswertung wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Branche und Schlüssel-Nr. lt. Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
Energie- und Abfallwirtschaft	02 Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden 03 Energie- u. Wasserversorg.; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung
Verarbeitendes Gewerbe	04 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln 05 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen 06 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen 07 Herst. von chem. u. pharmazeut. Erzeugnissen, Kokerei u. Mineralölverarbeitung 08 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren 09 Herstellung von Glas und Keramik; Verarbeitung von Steinen und Erden 10 Metallerzeugung und -bearbeitung 11 Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau 12 Herst. von Datenverarbeitungsgeräten, elektron. und optischen Erzeugnissen 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen 14 Maschinenbau 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, sonstiger Fahrzeugbau 16 Herst. von Möbeln und sonstigen Waren (z. B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien) 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen
Baugewerbe	18 Hoch- und Tiefbau 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation u. sonstiges Ausbaugewerbe
Handel und Reparatur	20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur 21 Großhandel und Handelsvermittlung 22 Einzelhandel, Tankstellen
Verkehr, Information u. Kommunikation	23 Verkehr und Lagerei (auch Parkhäuser, Post-, Kurier- und Expressdienste) 24 Information und Kommunikation (Verlagswesen; Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen; Rundfunkveranstalter; Telekommunikation; Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen)
Finanz- u. Versich.-dls.	26 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
Unternehmensnahe Dienstleistungen ²¹	27 Grundstücks- und Wohnungswesen 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung 29 Verwaltung u. Führung von Unternehmen u. Betrieben; Unternehmensberatung 30 Architektur- und Ing.-büros; techn., physikalische und chemische Untersuchung 31 Forschung und Entwicklung 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung 33 Veterinärwesen 34 Vermietung von beweglichen Sachen 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen
Erziehung und Unterricht	37 Erziehung und Unterricht
Gesundheits- u. Sozialw.	38 Gesundheits- und Sozialwesen
Übrige Dienstleistungen	25 Beherbergung und Gastronomie 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern 41 Sonstige, überwieg. pers. Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna)
Öffentliche Verwalt./Org. ohne Erwerbszweck	42 Interessenvertretungen, Verbände, kirchl. u. sonstige religiöse Vereinigungen 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

²¹ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 08 lautet die exakte Bezeichnung für diesen Bereich der Wirtschaft: Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen (Abschnitt M, 69–75). Aus pragmatischen Gründen wird im Bericht der Begriff „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ verwendet.

Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des jeweiligen 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	< 10
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

Beschäftigte

Als „Beschäftigte“ werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit, unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also z. B. auch Beamte, geringfügig Beschäftigte, tätige Inhaber und Inhaberinnen oder mithelfende Familienangehörige erfasst.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben.

Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Personen, die bei der Wahl helfen, während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Herausgeber

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw.de

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat Presse, Öffentlichkeitsarbeit,
Kommunikation
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Telefon 0211 8618-50
info@mgepa.nrw.de
www.mgepa.nrw.de

Bearbeitung

Marek Frei, Vera Dahms (SÖSTRA)

Datenerhebung

TNS Infratest Sozialforschung

Titel

Lüdicke-Concepts, Frechen

Fotos

Titel: istockphoto/bitbeerdealer
S.5, Guntram Schneider: © MAIS NRW
S.5, Barbara Steffens: © MGEPA NRW, Foto: von Wiecken

Gestaltung

Fortmann.Rohleder Grafik.Design

Druck

Hausdruckerei

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, Dezember 2013

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw.de

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen

Referat Presse, Öffentlichkeitsarbeit,
Kommunikation
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Telefon 0211 8618-50
info@mgepa.nrw.de
www.mgepa.nrw.de