

## »» Frauen stellen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Mittelstand

Nr. 263, 23. August 2019

Autorin: Dr. Jennifer Abel-Koch, Telefon 069 7431-9592, Jennifer.Abel-Koch@kfw.de

Die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen schlägt sich auch im deutschen Mittelstand nieder. Rund 54 % der Beschäftigten sind hier weiblich. Damit sind Frauen nicht nur in der Unternehmensleitung, sondern auch in der Belegschaft im Mittelstand deutlich stärker vertreten als in den großen DAX-Unternehmen.

Besonders hoch ist der Frauenanteil bei den ganz kleinen Unternehmen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass hier vergleichsweise viele Teilzeitkräfte beschäftigt sind. Und Teilzeitkräfte sind, im Mittelstand wie in der Gesamtwirtschaft, überproportional oft weiblich. Mehr als sieben von zehn Teilzeitkräften, aber weniger als vier von zehn Vollzeitkräften im Mittelstand sind Frauen.

Gleichzeitig sind kleinere Unternehmen häufig im wissensintensiven Dienstleistungssektor zu finden, der besonders viele Frauen anzieht. Architekturbüros gehören hierzu ebenso wie Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen oder Gesundheitsdienstleister. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Frauenanteil dagegen unter 40 %, im Bausektor weit unter 30 %.

Auch in regionaler Hinsicht gibt es dreißig Jahre nach dem Mauerfall noch immer Unterschiede: Der Anteil weiblicher Beschäftigter im Mittelstand ist im Osten Deutschlands höher als im Westen – allerdings nur bei den Vollzeitbeschäftigten. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil dagegen in kleinen und mittleren Unternehmen im Westen höher.

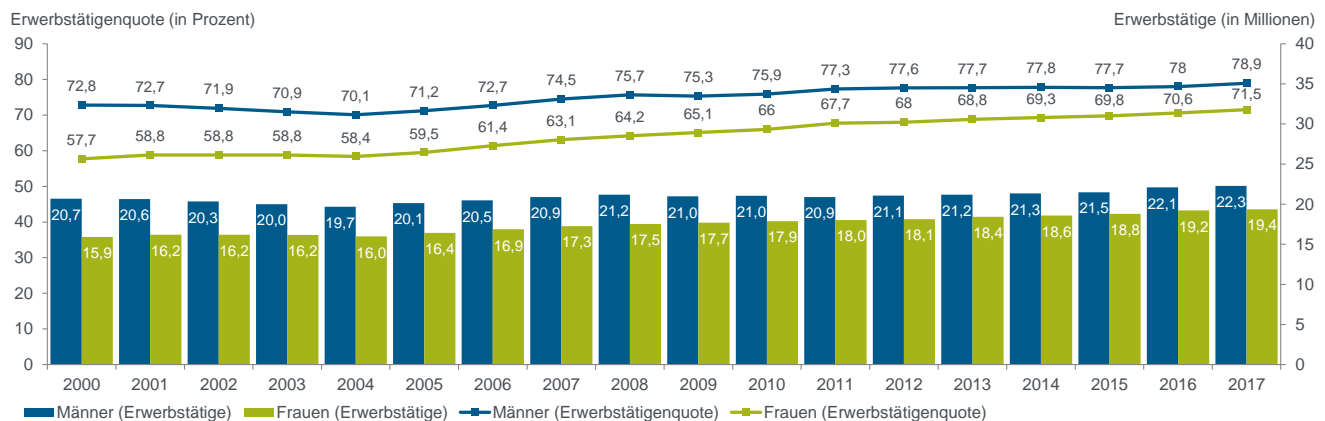
Die Analyse erstmals von KfW Research erhobener Daten zu weiblichen Beschäftigten im Mittelstand macht zudem deutlich, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für kleine und mittlere Unternehmen ein wichtiges Handlungsfeld ist. Die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen hilft dabei, das Fachkräftepotenzial von Frauen weiter zu erschließen – und führt zu einem höheren Anteil weiblicher Teil- und Vollzeitkräfte in mittelständischen Unternehmen.

### Frauen sind immer stärker auf dem Arbeitsmarkt präsent

Noch nie war in Deutschland ein so hoher Anteil von Frauen erwerbstätig wie heute. Im Jahr 2017 gingen etwa 71,5 % der Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren einer Beschäftigung nach, ein deutlicher Anstieg gegenüber den Vorjahren (Grafik 1). Insgesamt waren im Jahr 2017 rund 19,4 Mio. Frauen auf dem Arbeitsmarkt aktiv – zehn Jahre zuvor waren es noch 17,3 Mio. Damit repräsentierten sie zuletzt 47 % aller Erwerbstätigen. Der sektorale Wandel hin zu den Dienstleistungen hat diese Entwicklung stark begünstigt.<sup>1</sup> Innerhalb der Europäischen Union ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen nur in Schweden und Litauen höher. Allerdings gehört Deutschland neben den Niederlanden und Österreich auch zu den Ländern mit der höchsten Teilzeitbeschäftigung.

Vergleichsweise häufig sind erwerbstätige Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen zu finden. Dies zeigt die Analyse erstmals von KfW Research erhobener, repräsentativer Daten zum Anteil weiblicher Beschäftigter im deutschen Mittelstand.<sup>2</sup> Im Detail gibt es jedoch deutliche Unterschiede.

**Grafik 1: Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen**



Anmerkungen: Die Erwerbstätigenquote misst den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung (15 bis unter 65 Jahre). Die Zahl der Erwerbstätigen erfasst Erwerbstätige aller Altersgruppen (einschließlich 65 Jahre und älter).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

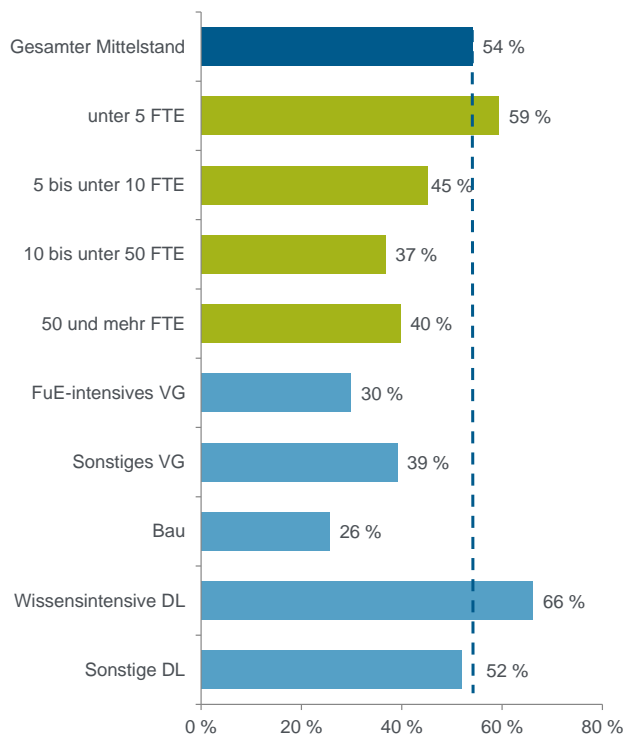
Hinweis: Dieses Papier gibt die Meinung der Autoren wieder und repräsentiert nicht notwendigerweise die Position der KfW.

**Im Mittelstand ist mehr als die Hälfte aller Beschäftigten weiblich**

Durchschnittlich 54 % beträgt der Anteil von Frauen an allen in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigten Teil- und Vollzeitkräften (Grafik 2). Damit sind Frauen nicht nur in der Unternehmensleitung, sondern auch in der Belegschaft in mittelständischen Unternehmen stärker vertreten als in großen Konzernen.<sup>3</sup> In den DAX-Unternehmen lag der mittlere Frauenanteil an der Belegschaft im Jahr 2018 unter 36 %, in einzelnen börsennotierten Gesellschaften sogar unter 20 %.<sup>4</sup>

Unter allen Mittelständlern weisen Kleinunternehmen mit weniger als fünf Vollzeitäquivalent-Beschäftigten den höchsten Frauenanteil auf – fast 60 % der Mitarbeiter sind hier weiblich. Bei den größeren Mittelständlern liegt der Frauenanteil mit rund 40 % deutlich niedriger, aber immer noch über dem Vergleichswert der größten börsennotierten Unternehmen (Grafik 2).<sup>5</sup>

**Grafik 2: Beschäftigte im Mittelstand sind mehrheitlich weiblich**



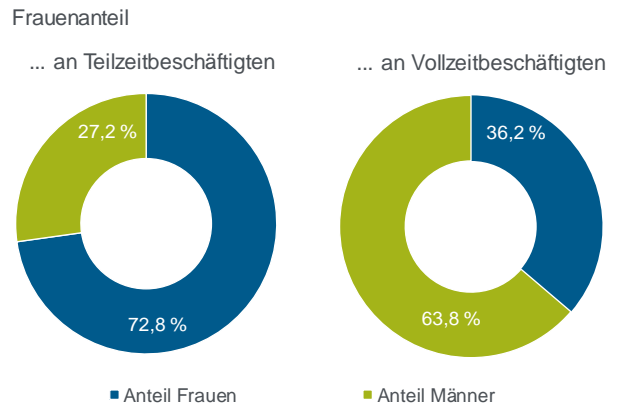
Anmerkung: Frauenanteil an allen Beschäftigten (in Teil- oder Vollzeit, ohne Auszubildende und Inhaber) in mittelständischen Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten. Mit der Anzahl der Beschäftigten hochgerechnete Werte. Größenklassen auf Basis von Vollzeitäquivalent-Beschäftigten (FTE). Angaben für das Jahr 2017.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2018

Dass der Frauenanteil bei Kleinunternehmen besonders hoch ist, liegt auch daran, dass dort jeder zweite Beschäftigte in Teilzeit arbeitet – bei größeren Mittelständlern aber nur jeder vierte. Und Teilzeit ist nach wie vor eine Beschäftigungsform, die überwiegend von weiblichen Erwerbstätigen gewählt wird. Im Mittelstand zeigt sich dies genauso wie in den aggregierten Arbeitsmarktstatistiken.<sup>6</sup> So sind im Mittelstand knapp drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten, aber nur gut ein

Drittel aller Vollzeitbeschäftigten weiblich (Grafik 3).

**Grafik 3: Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten überproportional hoch**



Anmerkung: Frauenanteil an Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in mittelständischen Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten. Mit der Anzahl der Beschäftigten hochgerechnete Werte. Angaben für das Jahr 2017.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2018.

**Frauen vor allem im wissensintensiven Dienstleistungssektor beschäftigt**

Darüber hinaus spielt auch die Branche eine entscheidende Rolle für den Anteil weiblicher Beschäftigter. Im Baugewerbe ist dieser mit rund 26 % erwartungsgemäß niedrig. Aber auch im Verarbeitenden Gewerbe machen Frauen nur einen relativ kleinen Teil der Belegschaft aus. Insbesondere in forschungs- und entwicklungsintensiven Industrien, zu denen unter anderem der Maschinen- und der Fahrzeugbau sowie die Chemie- und die Elektroindustrie zählen, ist die Quote mit rund 30 % vergleichsweise gering.

Überproportional häufig sind weibliche Beschäftigte dagegen bei Unternehmen zu finden, die wissensintensive Dienstleistungen anbieten, rund zwei Drittel aller Mitarbeiter sind hier Frauen. Dazu gehören unter anderem Architekturbüros, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen oder Gesundheitsdienstleister. Fast die Hälfte aller Kleinunternehmen sind im wissensintensiven Dienstleistungssektor aktiv – ein weiterer Grund dafür, dass diese Unternehmen einen relativ hohen Frauenanteil ausweisen. In sonstigen Dienstleistungsunternehmen, zu denen unter anderem der Einzelhandel und das Gastgewerbe zählen, liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 52 % etwa im Durchschnitt aller mittelständischen Unternehmen.

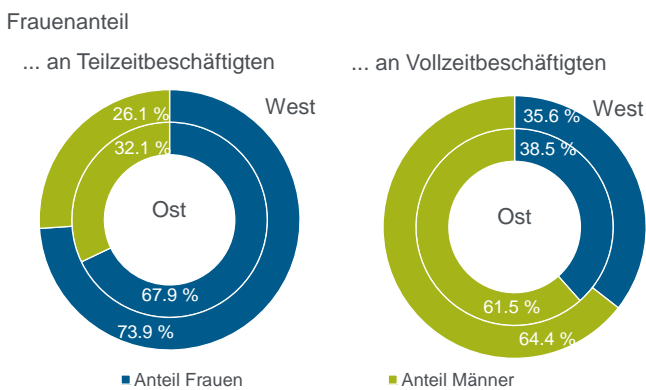
Diese branchenspezifischen Unterschiede sind bereits in der Studien- und Berufswahl angelegt. So ist der Frauenanteil an den Studierenden in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 36 % und in den Gesundheitswissenschaften mit 40 % deutlich höher als in den Ingenieurwissenschaften, wo weniger als 20 % der Studierenden weiblich sind.<sup>7</sup> Und auch bei der betrieblichen Ausbildung, die zu etwa 90 % in mittelständischen Betrieben stattfindet, zeigen sich klare Präferenzen. So sind Kauffrau für Büromanagement und medizinische Fachangestellte die beliebtesten Ausbildungsberufe bei den Frauen, Kraftfahrzeugmechatiker

und Industriemechaniker die am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe bei den Männern. Entsprechend gering ist der Frauenanteil in mittelständischen Unternehmen im Bau und im Verarbeitenden Gewerbe schon bei den Auszubildenden.<sup>8</sup>

**Höherer Frauenanteil im Osten – aber nur bei Vollzeitbeschäftigten**

Interessante Unterschiede lassen sich auch in regionaler Hinsicht feststellen. So ist der Frauenanteil an den Beschäftigten im Mittelstand im Osten höher als im Westen Deutschlands – allerdings nur bei den Vollzeitbeschäftigten. Während im Osten knapp 39 % der Vollzeitbeschäftigten weiblich sind, sind es im Westen rund 36 %. Bei den Teilzeitbeschäftigten ergibt sich das umgekehrte Bild: Hier ist der Frauenanteil im Osten mit rund 68 % geringer als im Westen, wo er bei etwa 74 % liegt (Grafik 4). Der Zusammenhang zwischen Frauenanteil, Beschäftigungsform und Region des Unternehmenssitzes ist auch in multivariaten Analysen statistisch signifikant. Damit spiegelt sich die Selbstverständlichkeit vollzeitarbeitender Frauen, die sich in der früheren DDR entwickelt hat, auch fast drei Jahrzehnte nach dem Mauerfall noch in den Unternehmen wider. Im Westen hat sich dagegen stärker als im Osten die Teilzeitarbeit als typisch weibliche Beschäftigungsform herausgebildet. Mikrozensusdaten des Statistischen Bundesamtes weisen jedoch darauf hin, dass die regionalen Unterschiede im Erwerbsverhalten mit der Zeit kleiner werden, und somit über kurz oder lang auch im Mittelstand verschwinden könnten.<sup>9</sup>

**Grafik 4: Höherer Frauenanteil an Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland**



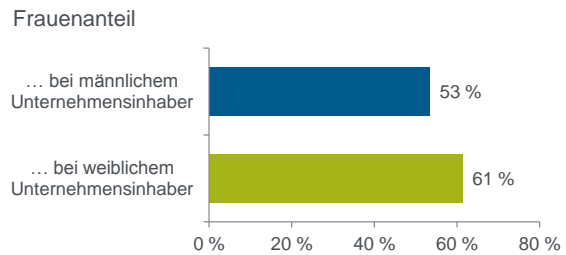
Anmerkung: Frauenanteil an Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in mittelständischen Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten, nach Region des Unternehmenssitzes. Mit der Anzahl der Beschäftigten hochgerechnete Werte. Angaben für das Jahr 2017.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2018.

**Unternehmerinnen haben mehr weibliche Beschäftigte**

Etwa 15 % der kleinen und mittleren Unternehmen werden von einer Frau geführt.<sup>10</sup> Mit rund 61 % weisen diese Unternehmen einen deutlich höheren Anteil weiblicher Beschäftigter auf als Mittelständler mit einem männlichen Unternehmensinhaber. Hier liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter bei nur 53 % (Grafik 5).

**Grafik 5: Höherer Frauenanteil in frauengeführten Unternehmen**

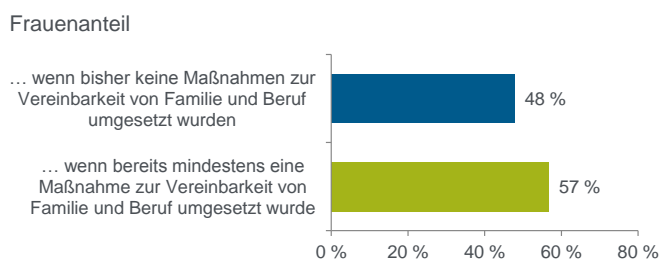


Anmerkung: Frauenanteil an Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in mittelständischen Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten, nach Geschlecht des Unternehmensinhabers. Mit der Anzahl der Beschäftigten hochgerechnete Werte. Angaben für das Jahr 2017.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2018.

Frauengeführte Unternehmen haben auch dann einen signifikant höheren Anteil weiblicher Beschäftigter, wenn man für Aspekte wie Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße oder Qualifikationsniveau der Beschäftigten kontrolliert. Bei sonst gleichen Merkmalen haben Unternehmen mit einer Frau an der Spitze einen um rund 7 Prozentpunkte höheren Anteil weiblicher Beschäftigter als männergeführte Mittelständler. Ein möglicher Erklärungsansatz wäre, dass Unternehmerinnen Frauen bei der Personalauswahl bevorzugen. Denkbar wäre jedoch auch, dass viele Frauen ein Arbeitsumfeld suchen, in dem sie Familie und Beruf leichter miteinander vereinbaren können – und dass sie dieses in frauengeführten Firmen eher vorfinden als in männergeführten Betrieben.

**Grafik 6: Höherer Frauenanteil in familienfreundlichen Unternehmen**



Anmerkung: Frauenanteil an Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in mittelständischen Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten, in Abhängigkeit davon, ob die Unternehmen bereits Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt haben. Mit der Anzahl der Beschäftigten hochgerechnete Werte. Angaben für das Jahr 2017.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2018.

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtiger Faktor**

Tatsächlich ist der Frauenanteil in Unternehmen höher, die bereits betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt haben (Grafik 6). Dies können neben der Möglichkeit, zeitlich und räumlich flexibel zu arbeiten, auch Kinderbetreuungsangebote sein oder Initiativen, die den Mitarbeitern den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern, um einige Beispiele zu nennen. Unternehmen, die sich für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld

engagieren – und das sind mehr als die Hälfte aller Mittelständler – weisen einen um 9 Prozentpunkte höheren Frauenanteil auf. Und ob Mittelständler einzelne dieser Maßnahmen umgesetzt haben, hängt auch davon ab, ob die Geschäftsleitung weiblich ist und vielleicht sogar selbst Kinder hat. Dies geht aus einem in Kürze erscheinenden Beitrag von KfW Research hervor, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im deutschen Mittelstand untersucht.

Neben Faktoren wie Größe, Branche oder Region eines Unternehmens, die kurzfristig kaum veränderbar sind, spielen

flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen somit eine wichtige Rolle dafür, wie stark Frauen in der Belegschaft vertreten sind. Für den Mittelstand bietet sich hier ein wichtiger Ansatzpunkt, um das Fachkräftepotenzial von Frauen noch stärker zu nutzen und so einem drohenden Mangel qualifizierter Arbeitskräfte entgegenzuwirken. Denn die demografische Entwicklung wird in den kommenden Jahren immer stärker auf dem Arbeitsmarkt zu spüren sein. Ohne entsprechende Anpassungen wird sich das Arbeitskräfteangebot merklich reduzieren, mit negativen Auswirkungen auf Investitionen und Wachstum unserer Wirtschaft. ■

Folgen Sie KfW Research auf  
**Twitter.**

Oder abonnieren Sie unseren kostenlosen E-Mail-Newsletter und Sie verpassen keine Publikation.

**Zur Anmeldung**

<sup>1</sup> Vgl. hierzu auch Brenke, K. (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, DIW Wochenbericht Nr. 5.2015.

<sup>2</sup> Einen Überblick über das KfW Mittelstandspanel, das die Datengrundlage der vorliegenden Analyse bildet, gibt Schwartz, M. (2018): **KfW-Mittelstandspanel 2018 – Keine Anzeichen von Müdigkeit: Mittelstand im Inland und Ausland auf Wachstumskurs**, KfW Research.

<sup>3</sup> Zum Anteil von Frauen an der Geschäftsführung mittelständischer Unternehmen siehe Schwartz, M. (2019): **Frauenanteil in den Chefetagen des Mittelstands weiter im Sinkflug**, Volkswirtschaft Kompakt Nr. 174, KfW Research.

<sup>4</sup> Ungewichteter Durchschnitt des Frauenanteils an der Gesamtbelegschaft aller Ende 2018 im DAX-30 notierten Unternehmen, mit Ausnahme von Wirecard, die für das Jahr 2018 keine entsprechenden Zahlen veröffentlicht haben. Eigene Berechnung auf Basis der Geschäftsberichterstattung der entsprechenden Unternehmen.

<sup>5</sup> Ein negativer Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Frauenanteil an den Beschäftigten lässt sich auch aus dem Betriebshistorikpanel ablesen, das auf den Meldungen der Unternehmen zur Sozialversicherungen beruht. Siehe Frodermann, C., A. Schmucker und D. Müller (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben, IAB-Forschungsbericht 3/2018.

<sup>6</sup> So gingen laut Statistiken der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2017 rund 7,1 Mio. Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Teilzeit nach, aber nur 1,9 Mio. Männer. Auch unter den geringfügig Beschäftigten, den so genannten Minijobbern, ist der Frauenanteil überproportional hoch. Siehe Bundesagentur für Arbeit (2018): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017, Nürnberg.

<sup>7</sup> Anteile weiblicher Studierender an allen deutschen und ausländischen Studierenden im Wintersemester 2018/2019. Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reich 4.1, WS 2018/2019, Vorbericht.

<sup>8</sup> Zahlen zur Wahl der Ausbildungsberufe für das Jahr 2017 vom Deutschen Statistischen Bundesamt. Zum Frauenanteil an den Auszubildenden im Mittelstand siehe Leifels, A. (2018): Erster Azubi-Zuwachs seit 2011 – Gendergap bei Berufswahl und Gehalt, KfW Research.

<sup>9</sup> Siehe hierzu aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive auch Grünheid, E. (2018): Teilzeitarbeit auf dem Vormarsch: Differenzierungen im Erwerbsverhalten von Frauen in Deutschland, Bevölkerungsforschung Aktuell 4/2018, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, sowie Holst, E. und A. Wieber (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn, DIW-Wochenbericht 40/2014.

<sup>10</sup> Vgl. Schwartz, M. (2019), a. a. O.