Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Kurzbericht

26/2009

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

- Das IAB-Betriebspanel 2008 liefert zum dritten Mal seit 2002 Informationen über Vereinbarungen zur Chancengleichheit aus betrieblicher Sicht. Nach wie vor bewegen sich die Aktivitäten auf niedrigem Niveau.
- In rund 13 Prozent aller Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten gibt es Maßnahmen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. In diesen Betrieben arbeiten etwa 27 Prozent der Beschäftigten. In der Privatwirtschaft haben sogar nur 10 Prozent der Betriebe (mit gut 20 Prozent der Beschäftigten) solche Vereinbarungen geschlossen.
- Gleichstellungsaktiv sind vor allem Großbetriebe und solche im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Sektor Erziehung und Unterricht. In diesen Branchen sind auch überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt. Andererseits gibt es Branchen mit hohem Frauenanteil und lediglich durchschnittlichem Engagement, wie das Gesundheits- und Sozialwesen.
- Kinderbetreuungsangebote und gezieltes Kontakthalten während der Elternzeit sind die am häufigsten genannten Instrumente einer familienfreundlichen Personalpolitik. Hingegen sind Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses noch immer relativ selten zu finden.

Vereinbarungen zur Chancengleichheit

Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung

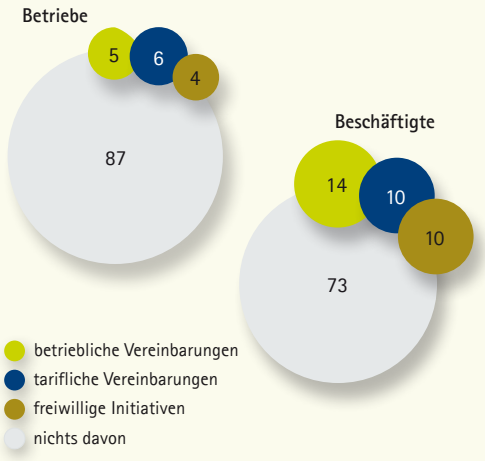
von Susanne Kohaut und Iris Möller

Seit Jahren stagnieren die betrieblichen Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit und der Familienfreundlichkeit auf niedrigem Niveau. Daran hat auch die freiwillige Vereinbarung zwischen Privatwirtschaft und Bundesregierung von 2001 wenig geändert. Die Daten des IAB-Betriebspanels von 2008 zeigen, dass immer noch relativ wenige Betriebe personalpolitische Instrumente nutzen, um die Beschäftigung von Frauen zu fördern und ihr Fachkräftepotenzial zu erschließen.

Im deutschen Bildungssystem haben Mädchen und Frauen in den letzten Jahrzehnten viel erreicht. Im Beschäftigungssystem dagegen ist die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht in Sicht: Frauen arbeiten häufiger Teilzeit, erreichen seltener Führungspositionen und erhalten geringere Löhne als Männer. Das gilt nicht nur für Mütter, sondern auch für Frauen ohne Kinder.

Auf betrieblicher Ebene kann eine Reihe von Aktivitäten ergriffen werden, die langfristig die Chancengleichheit von Männern und Frauen erhöhen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Davon profitieren nicht nur die Frauen, sondern auch die Betriebe. Gerade in Zeiten, in denen qualifiziertes Personal schwer zu finden ist, kann es aus betrieblicher Sicht von Vorteil sein, sich verstärkt um die weibliche Belegschaft zu bemühen: Geeignete

Abbildung 1
Vereinbarungen zur Chancengleichheit in der Gesamtwirtschaft* 2008
Anteile in Prozent



* Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten 2008, Mehrfachantworten möglich, hochgerechnete Werte.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

© IAB

betriebliche Maßnahmen können qualifizierte Frauen langfristig im Betrieb halten und gleichzeitig die Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.

Die Themen Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsleben sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden seit geraumer Zeit in Politik und Öffentlichkeit diskutiert. In Deutschland können sich Frauen auf umfangreiche gesetzliche Grundlagen berufen, die ihnen formalrechtlich die Gleichstellung garantieren. Beispielsweise trat 1980 das arbeitsrechtliche „Gleichbehandlungsgesetz" in Kraft, das Diskriminierungsverbote im Hinblick auf das Geschlecht beinhaltet (§ 611a ff. BGB). Das zweite Gleichberechtigungsgesetz von 1994 regelt die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Verwaltungen und Gerichten des Bundes, beispielsweise die Institutionalisierung von Frauenbeauftragten in den Bundesbehörden und die Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten. Für die Privatwirtschaft existiert kein vergleichbares Gesetz (Klenner 2007).

Stattdessen einigten sich im Juli 2001 die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft auf eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Darin wird festgelegt, dass mit aktiven betrieblichen Fördermaßnahmen sowohl die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen der Frauen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig verbessert werden sollen. Diese Vereinbarung setzt allerdings auf Freiwilligkeit.

Weiterhin hoher Fachkräftebedarf

Die Neuerungen der gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter deuten darauf hin, dass auf gesellschaftspolitischer Ebene ein gewisses Umdenken stattgefunden hat. Dabei spielen Gerechtigkeitsüberlegungen ebenso eine Rolle wie die neuen Einsichten der Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft: Sie sind bestrebt, das Potenzial des Erwerbsbeitrags von Frauen zu wahren und auszuweiten. Denn Strukturwandel und demografische Entwicklung werden Unternehmensführungen zunehmend vor das Problem stellen, nicht ausreichend Fachkräfte rekrutieren zu können.

Trotz der Wirtschaftskrise zeichnet sich bereits heute ein hoher Fachkräftebedarf ab, und mehr denn je sind die Betriebe auf kontinuierliche Leistungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Deshalb müssen sich Unternehmen, die langfristig erfolgreich sein wollen, nicht nur um ihre Attraktivität als Anbieter von Produkten und Dienstleistungen kümmern, sondern auch um ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Mittlerweile sind Frauen mindestens genauso qualifiziert wie Männer. Jetzt schon und künftig noch mehr werden diese qualifizierten Frauen ebenso begehrt wie unentbehrlich sein für Unternehmen, die wettbewerbsfähig bleiben wollen.

Aber nicht nur das Fachkräfteargument ist für betriebliches Handeln entscheidend. Gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Personalpolitik bringt vielfältige Vorteile für Unternehmen mit sich. So können sie mit geringeren Kosten rechnen, wenn Beschäftigte möglichst früh nach der Familienpause in den Beruf zurückkehren. Weniger Fluktuation spart Kosten bei der Neubesetzung von Stellen und zudem reduzieren sich bei einer früheren Rückkehr Kosten für die Überbrückung und Wiedereingliederung. Durch die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann wertvolles Wissen im Unternehmen gehalten und damit Humankapital akkumuliert werden. Ein besseres Betriebsklima und die dadurch erhöhte Motivation steigern außerdem die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter. Damit einher gehen auch weniger Fehlzeiten und eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.

i Das IAB-Betriebspanel

ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Wirtschaft.

Rund 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige werden dabei jährlich befragt. Grundgesamtheit sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung existiert seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern und stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar. In persönlich-mündlichen Interviews werden Informationen zu verschiedenen Themen erhoben.

Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit aktuellem politischem oder wissenschaftlichem Bezug.

Mehr zum IAB-Betriebspanel vgl. Fischer et al. (2009) oder auf der Internetseite des IAB unter http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/

Keine Veränderung seit 2002

Im IAB-Betriebspanel (vgl. **Infokasten** auf Seite 2) wurden im Jahr 2008 Informationen zur Chancengleichheit in Betrieben zum dritten Mal seit 2002 erhoben. Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten, da in kleineren Betrieben formalisierte Abkommen kaum üblich, informelle Absprachen hingegen leicht möglich sind. Außerdem können kleine Betriebe mangels Masse z. B. nur selten eine betriebliche Kinderbetreuung anbieten. Auch können sie wegen der geringen Zahl an Beschäftigten Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung nicht so leicht ausgleichen und Arbeitsplätze nur bedingt an familiären Bedürfnissen ausrichten.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen und freiwillige Initiativen auch heute keine größere Verbreitung finden, als dies am Anfang des Jahrzehnts der Fall war (hierzu vgl. Möller/Allmendinger 2003; Allmendinger/Kohaut/Möller 2006). Allerdings kann über die Qualität, die Reichweite und die Inhalte der Vereinbarungen und Initiativen sowie deren konkrete Umsetzung innerhalb der Betriebe nichts ausgesagt werden.

Im Jahr 2008 gaben 5 Prozent der Betriebe (mit mehr als zehn Beschäftigten) an, betriebliche Vereinbarungen zu haben und 6 Prozent hatten tarifliche. Zusammengefasst hat jeder zehnte Betrieb betriebliche und/oder tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen geschlossen (vgl. **Tabelle 1**). Freiwillige Initiativen ergreifen lediglich 4 Prozent der Betriebe. Insgesamt sind 87 Prozent der Betriebe nicht aktiv im Sinne der abgefragten Vereinbarungen und Initiativen.

Höhere Werte können auf der Beschäftigtenebene beobachtet werden, da es vor allem größere Betriebe sind, die Vereinbarungen abschließen. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten arbeitet in einem Betrieb, der gleichstellungsaktiv ist. Ein Vergleich mit den Jahren 2002 und 2004 zeigt jedoch, dass sich auch dieser Wert kaum verändert hat.

Neben der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung steht im Folgenden die Betrachtung der Privatwirtschaft im Mittelpunkt. Einerseits, weil sich die gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung im Vergleich zur öffentlichen Verwaltung unterscheiden, anderseits, weil die Vereinbarung zwischen den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und der Bundesregierung 2001 nur für die Privatwirtschaft geschlossen wurde.

Tabelle 1

Vereinbarungen zur Chancengleichheit in der Gesamtwirtschaft* 2008

Anteile in Prozent

	Betriebe	Beschäftigte
betriebliche Vereinbarungen	5	14
tarifliche Vereinbarungen	6	10
betriebliche und/oder tarifliche Vereinbarungen	10	20
freiwillige Initiativen	4	10
nichts davon	87	73

* Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, Mehrfachantworten möglich, hochgerechnete Werte.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 © IAB

Betriebe der Privatwirtschaft weniger aktiv

In Betrieben der Privatwirtschaft gibt es seltener Vereinbarungen bzw. Initiativen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen als in der Gesamtwirtschaft. Jeder zehnte Betrieb der Privatwirtschaft gibt an, Maßnahmen zur Gleichstellung zu haben (vgl. **Tabelle 2**), während dieser Wert für Betriebe der Gesamtwirtschaft um 3 Prozentpunkte höher liegt.

In der Privatwirtschaft sind nicht nur weniger Betriebe gleichstellungsaktiv, auch der Anteil der Beschäftigten in diesen Betrieben ist geringer als

Tabelle 2

Vereinbarungen zur Chancengleichheit in der Privatwirtschaft* 2002, 2004 und 2008

Anteile in Prozent

	2002	2004	2008
	Betriebe		
betriebliche Vereinbarungen	3	4	3
tarifliche Vereinbarungen	4	3	5
freiwillige Initiativen	5	6	3
nichts davon	90	90	90
	Beschäftigte		
betriebliche Vereinbarungen	11	11	8
tarifliche Vereinbarungen	8	7	8
freiwillige Initiativen	10	11	9
nichts davon	77	77	79

* Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, Mehrfachantworten möglich, hochgerechnete Werte.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 © IAB

Tabelle 3

Betriebliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit in der Privatwirtschaft* nach Betriebsgröße 2008

Anteil der Betriebe in Prozent

Betriebsgröße	betriebliche Vereinbarungen	tarifliche Vereinbarungen	freiwillige Initiativen	Frauenanteil in der Größenklasse
11 bis 49 Beschäftigte	2	4	3	43
50 bis 99 Beschäftigte	4	8	6	41
100 bis 199 Beschäftigte	8	8	8	40
200 bis 499 Beschäftigte	8	9	10	39
500 und mehr Beschäftigte	15	12	15	34
Privatwirtschaft insgesamt	3	5	3	40

* Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, Mehrfachantworten möglich, hochgerechnete Werte.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 © IAB

in der Gesamtwirtschaft. Vor allem werden wesentlich seltener Beschäftigte in privatwirtschaftlichen Betrieben von betrieblichen Vereinbarungen erreicht (8 % vs. 14 %).

Ein Grund für die geringere Verbreitung von Vereinbarungen zur Chancengleichheit in der Privatwirtschaft ist sicherlich auch die unterschiedliche Größenstruktur der Betriebe in Gesamt- und Privatwirtschaft. Betriebe (mit mehr als 10 Beschäftigten) der Gesamtwirtschaft sind durchschnittlich etwas größer (54 Personen) als diejenigen der Privatwirtschaft (49 Personen).

Vereinbarungen vor allem in Großbetrieben

Wie in der Gesamtwirtschaft steigt auch in der Privatwirtschaft die Verbreitung von Vereinbarungen und Initiativen mit zunehmender Betriebsgröße. Dies gilt für alle drei betrachteten Formen von Vereinbarungen (vgl. **Tabelle 3**).

Dieses Ergebnis überrascht nicht, da formale Vereinbarungen oder Initiativen häufig – wie bereits oben erwähnt – für kleinere Betriebe weder sinnvoll noch praktikabel sind. Zudem zeichnen sich größere Betriebe durch einen höheren Grad an Formalisierung in der Personalpolitik aus. Vereinbarungen zur Chancengleichheit als ein Element betrieblicher Personalpolitik werden somit in größeren Betrieben wahrscheinlicher. Umgekehrt sinkt der Frauenanteil mit steigender Betriebsgröße. Das bedeutet allerdings auch, dass dort, wo viele Vereinbarungen geschlossen werden, anteilig weniger Frauen erreicht werden. Damit ist die Reichweite solcher Vereinbarungen und Initiativen eingeschränkt.

Dienstleistungsbetriebe schließen eher Vereinbarungen ab

Betriebliche und tarifliche Vereinbarungen findet man am häufigsten im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Sektor Erziehung und Unterricht (vgl. **Tabelle 4**). Auch freiwillige Initiativen gibt es in diesen zwei Branchen überdurchschnittlich häufig und in beiden arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen. Während es sich bei dem Finanzsektor um eher größere Betriebe handelt (durchschnittlich 72 Beschäftige pro Betrieb) – und damit von einer hohen Reichweite ausgegangen werden kann –, haben die Betriebe im Sektor Erziehung und Unterricht mit 46 Beschäftigten pro Betrieb eine eher durchschnittliche Größe.

Den mit Abstand höchsten Frauenanteil in den betrachteten Branchen hat der Sektor Gesundheit und Sozialwesen. Mehr als drei Viertel aller Beschäftigten dieser Branche sind Frauen. Jedoch sind Betriebe dieses Sektors lediglich durchschnittlich in ihren Gleichstellungsaktivitäten. Nur freiwillige Initiativen sind in diesem Bereich etwas häufiger zu beobachten.

Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Frauenanteil und Gleichstellungsaktivitäten kann nicht abgeleitet werden. So ist auch im Gastgewerbe und im Bereich Handel und Reparatur der Anteil der beschäftigten Frauen vergleichsweise hoch (61 % und 48 %), Vereinbarungen und Initiativen existieren jedoch lediglich auf durchschnittlichem Niveau – gemessen an allen privatwirtschaftlichen Betrieben. Da es sich bei den betrachteten Sektoren um eher kleinere Betriebe handelt, ist dieses Ergebnis nicht überraschend. Es werden zwar vergleichsweise wenige Frauen durch diese Art der Vereinbarungen und Initiativen erreicht, jedoch sind gerade hier individuelle Absprachen und innerbetriebliche organisatorische Möglichkeiten denkbar und möglich.

Weit unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil im Sektor Verkehr/Nachrichtenübermittlung: Weniger als ein Viertel der beschäftigten Personen in Betrieben dieses Sektors ist weiblich. Jedoch werden betriebliche Vereinbarungen häufiger abgeschlossen, als dies im Durchschnitt der Fall ist (5 %).

Maßnahmeangebot teilweise verbessert

Im IAB-Betriebspanel wurde neben formalen Vereinbarungen auch nach einzelnen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in den Betrieben gefragt, die teilweise eher informellen Charakter haben.

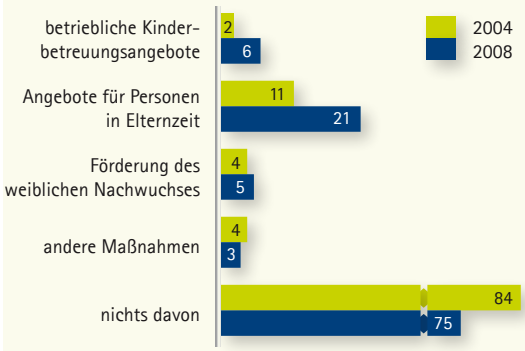
Im Vergleich zum Jahr 2004 werden einige dieser Maßnahmen nun zum Teil häufiger genannt, wenn auch nach wie vor auf insgesamt niedrigem Niveau. Gaben damals nur 2 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe an, betriebliche Kinderbetreuungsangebote anzubieten (wie Betriebskindergarten, -krippe oder -kindertagesstätte, Hausaufgabenbetreuung im Betrieb, finanzielle Hilfe oder andere Formen der Kinderbetreuung), so waren es vier Jahre später 6 Prozent (vgl. **Abbildung 2**). Der Anteil der Betriebe hat sich nahezu verdoppelt, der Angebote an Beschäftige in Elternzeit macht (2004: 11 % und 2008: 21 %). Gerade diese Maßnahmen müssen nicht unbedingt formal festgeschrieben werden. Demgegenüber gibt es kaum Veränderungen bei der Förderung der weiblichen Nachwuchskräfte. Nach wie vor bieten nur rund 5 Prozent der Betriebe Mentoringprogramme, gezielte Karriereplanung oder Ähnliches für Frauen an. Dabei ist natürlich zu beachten, dass nicht alle Maßnahmen für alle Betriebe gleichermaßen relevant sind. Ein sinnvoller Einsatz hängt auch von der Struktur der Belegschaft ab.

Insgesamt haben im Jahr 2008 noch immer drei Viertel der privatwirtschaftlichen Betriebe angegeben, keine konkrete Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu haben. Im Vergleich zu 2004 kann ein zunehmendes betriebliches Engagement beobachtet werden, da der entsprechende Anteil inaktiver Betriebe damals noch um rund 9 Prozentpunkte höher lag.

Abbildung 2

Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft* 2004 und 2008

Anteile der Betriebe in Prozent



* Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, Mehrfachantworten möglich, hochgerechnete Werte.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2008 © IAB

Tabelle 4

Betriebliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit in der Privatwirtschaft* nach Wirtschaftszweigen 2008

Anteil der Betriebe in Prozent

	betriebliche Vereinbarungen	tarifliche Vereinbarungen	freiwillige Initiativen	Frauenanteil in der Branche	durchschnittliche Betriebsgröße
Bergbau/Energie	3	7	7	20	97
Grundstoffverarbeitung	3	5	5	21	91
Investitionsgüter	2	4	3	20	97
Verbrauchsgüter	2	5	5	44	56
Baugewerbe	1	4	3	13	27
Handel/Reparatur	3	5	2	48	35
Verkehr/Nachrichten	5	4	4	23	53
Kredit/Versicherung	7	12	5	53	72
Dienste für Unternehmen	4	5	4	41	46
Gastgewerbe	3	6	1	61	27
Erziehung/Unterricht	10	8	8	60	46
Gesundheits-/Sozialwesen	4	4	5	77	53
übrige Dienste	1	3	2	57	49
Privatwirtschaft insgesamt	3	5	3	40	49

* Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, Mehrfachantworten möglich, hochgerechnete Werte.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 © IAB

Fazit

Nur ein kleiner Teil der Betriebe in der Privatwirtschaft fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern durch Vereinbarungen und freiwillige Initiativen. Vor allem Großbetriebe ab 500 Beschäftigten sind hier aktiv.

In Wirtschaftszweigen, die sich durch überdurchschnittlich hohe Anteile qualifizierter Frauen auszeichnen – wie das Kredit- und Versicherungswesen, und der Bereich Erziehung und Unterricht –, finden sich auch überdurchschnittlich viele Betriebe mit tariflichen, betrieblichen oder freiwilligen Vereinbarungen zur Chancengleichheit.

Es scheinen tendenziell die Betriebe Maßnahmen zur Gleichstellung anzubieten, die auf gut ausgebildete, hochqualifizierte Frauen und ihre kontinuierliche Erwerbsarbeit angewiesen sind. Dort sind auch die Kosten am höchsten, die durch den Verlust von Humankapital und Neurekrutierungen entstehen. Betriebe, die bislang keine Vereinbarungen geschlossen haben, könnten dadurch ihre personalpolitischen Möglichkeiten ausweiten – mit dem Ziel der Kostenersparnis und der Verbesserung des Firmenimages.

Die Autorinnen

Dr. Susanne Kohaut

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung" im IAB.

susanne.kohaut@iab.de

Dr. Iris Möller

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung" im IAB.

iris.moeller@iab.de

Die von den Betrieben umgesetzten Maßnahmen konzentrieren sich überwiegend auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So hat sich der Anteil der Betriebe in der Privatwirtschaft, die ihren Beschäftigten Angebote während der Elternzeit machen, seit 2004 fast verdoppelt. Auch betriebliche Kinderbetreuung wird inzwischen deutlich häufiger angeboten als noch vor vier Jahren. Keine Verbesserung gibt es hingegen bei der gezielten Förderung der weiblichen Nachwuchskräfte.

Auch wenn Fortschritte bei einzelnen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf festzustellen sind, ist die Bilanz insgesamt eher ernüchternd: Der Anteil der Betriebe, die tarifliche, betriebliche oder freiwillige Vereinbarungen oder Initiativen anbieten, ist seit 2002 weitgehend konstant geblieben – auf niedrigem Niveau. Bedenkt man außerdem, dass solche Vereinbarungen vor allem in Großbetrieben abgeschlossen werden, viele Frauen aber in kleineren Betrieben arbeiten, bleibt nur festzustellen, dass es bis zur Chancengleichheit von Frauen und Männern noch ein weiter Weg ist.

Literatur

Allmendinger, Jutta; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2006): Förderung der Chancengleichheit – Ganz schön schwierig. In: IAB-Forum 1/2006, S. 64–69.

Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2009): The IAB Establishment Panel. Things users should know. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129, S. 133–148.

Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Frei, Marek; Leber, Ute (2009): Gleich und doch nicht gleich – Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008. IAB-Forschungsbericht 4/2009.

Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; Lewerenz, Julia (2007): Frauen an der Spitze. Campus Verlag, Frankfurt.

Klenner, Christina (2007): Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen – Welchen Beitrag leistet die Familienpolitik? In: WSI-Mitteilungen 10/2007, S. 523–529.

Möller, Iris; Allmendinger, Jutta (2003): Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun. IAB-Kurzbericht 12/2003.

Prognos (2005): Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Berlin/Basel, 3.5.2005. http://www.prognos.com/Publikationsdatenbank.28+M59e6342ea7e.0.html?&tx_awpubdb_pi1[showUid]=14

Schneider, Helmut; Gerlach, Irene; Juncke, David; Krieger, John (2008): Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Forschungszentrum Familienfreundliche Personalpolitik, Arbeitspapier Nr. 5, 2008. http://www.ffp-muenster.de/bwleffekte.php

Impressum: IAB-Kurzbericht Nr. 26, November 2009 ■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Technische Herstellung: pms offsetdruck gmbh, Wendelstein ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0180-100-2707; Fax: 0180-100-2708; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: http://www.iab.de. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911/179-0 ■ ISSN 0942-167X