

Förderung der Chancengleichheit im Unternehmen

Befunde aus dem IAB

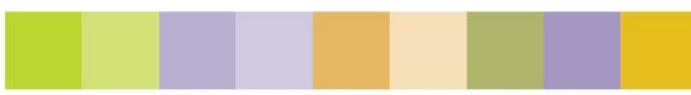
Dr. Susanne Kohaut

„Fachkräfte gesucht: Ansatzpunkte, Akteure, Potenziale“ , Tagung der Evangelische
Akademie Bad Boll
21. und 22.November 2011



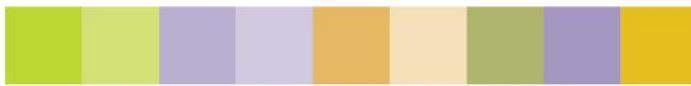
Gliederung

1. Hintergrund: Warum ist Chancengleichheit ein wichtiges Thema?
2. Was können Unternehmen dazu beitragen?
Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern (Work-Life-Balance)
3. Chancengleichheit im Betrieb: Beispiel Frauen in Führungspositionen
4. Fazit



Hintergrund

- allgemeine Trends: zunehmender Fachkräftebedarf, demografischer Wandel
- Frauen haben bei den höheren Bildungsabschlüssen stark aufgeholt
- Bei mittleren Schulabschlüssen und beim Abitur sind sie mittlerweile in der Mehrheit
- Erwerbsbeteiligung von Frauen bei knapp 45 Prozent
- trotzdem: Familienarbeit = Frauenarbeit



Hintergrund: Ungleichheit zwischen Männern und Frauen

- Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen geleistet
- Frauen verdienen weniger als Männer
- Tätigkeiten vor allem im Dienstleistungssektor und in kleineren Betrieben
- geringe Teilhabe an der „Macht“ in den Unternehmen
- Fazit: Gleichstellung ist noch nicht erreicht

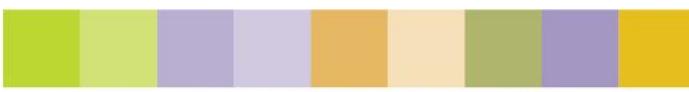


Wo können Betriebe ansetzen? Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Förderung der Vereinbarkeit kann Beitrag zur Veränderung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung leisten
- familien- und gleichstellungspolitisches Anliegen
- teilweise durch Gesetze geregelt (z.B. Teilzeit- und Befristungsgesetz)
- freiwillige Vereinbarung zwischen Privatwirtschaft und Bundesregierung



Handlungsfelder für Betriebe

Kinderbetreuung

z.B. Kindertagesstätten,
Ferienbetreuung,
finanzielle Unterstützung

Elternförderung

z. B. Weiterbildung während
der Elternzeit, Programme
für Wiedereinstieg

Arbeitszeitflexibilisierung

individuell vereinbarte
Arbeitszeit, Telearbeit

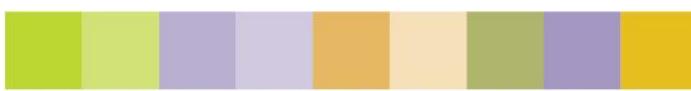
Förderung von Frauen

Mentoringprogramme,
gezielte Stellenbesetzung
mit Frauen, Festlegung von
Quoten

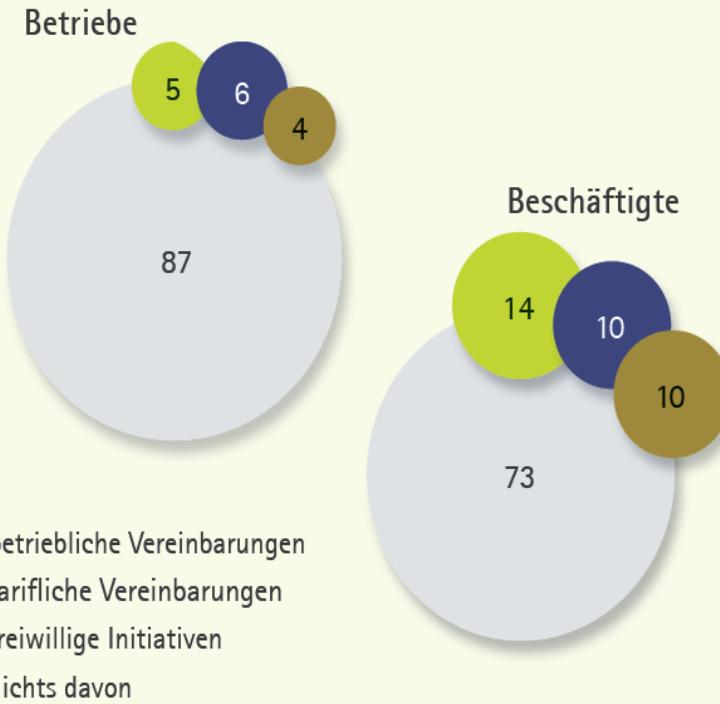


Datengrundlage – das IAB-Betriebspanel

- Jährliche Befragung von knapp 16.000 Betrieben
- Betriebsdatei der BA zur Stichprobenziehung und Hochrechnung
- Repräsentativ für alle Größenklassen und Branchen
- Hohe Rücklaufquoten
- Persönlich-mündliche Interviews
- Fragen zur betrieblichen Personalpolitik, wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit u.v.m.



Vereinbarungen zur Chancengleichheit in der Gesamtwirtschaft* 2008 – Anteile in Prozent

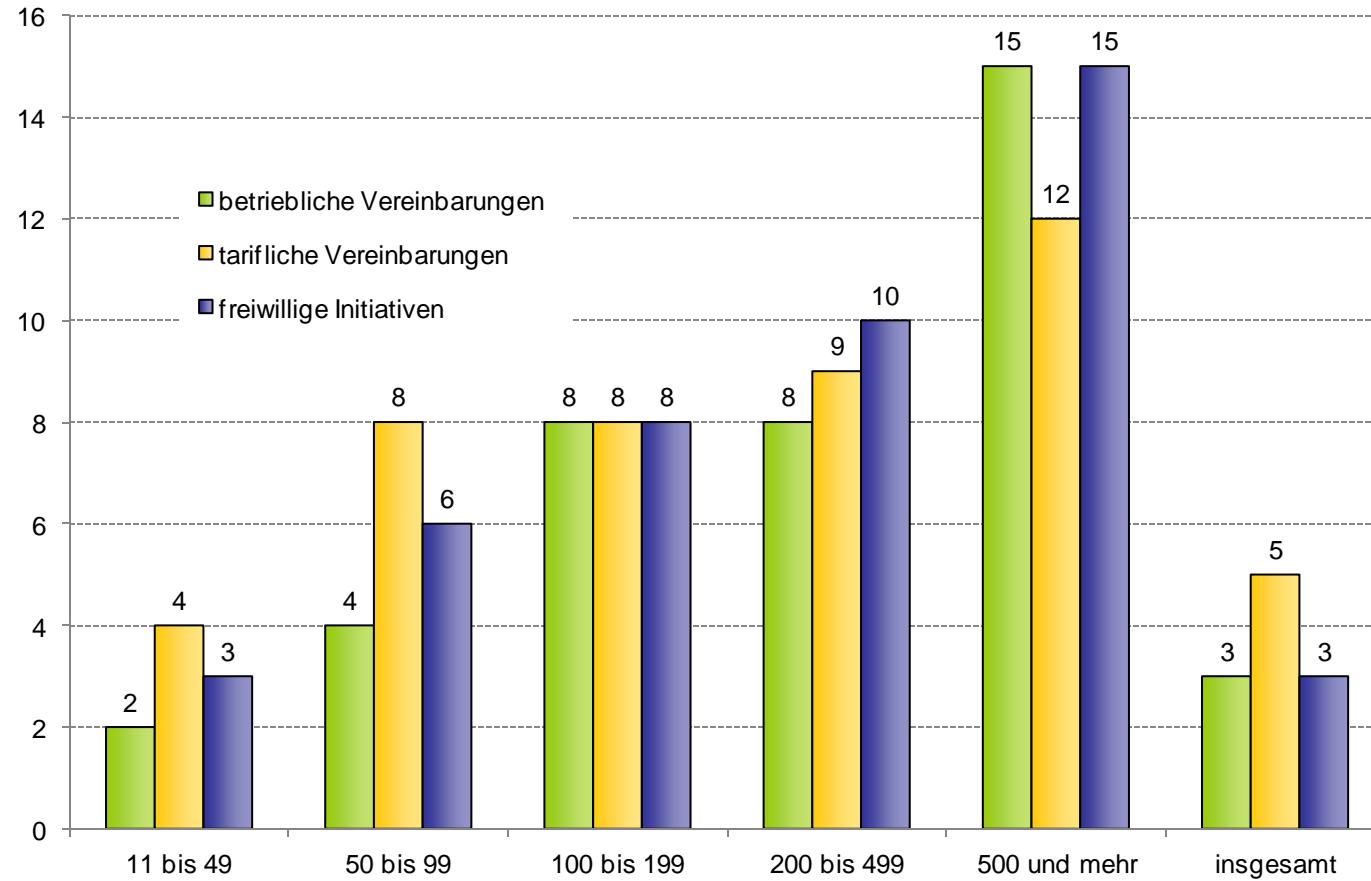


* Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten 2008, Mehrfachantworten möglich,
hochgerechnete Werte.

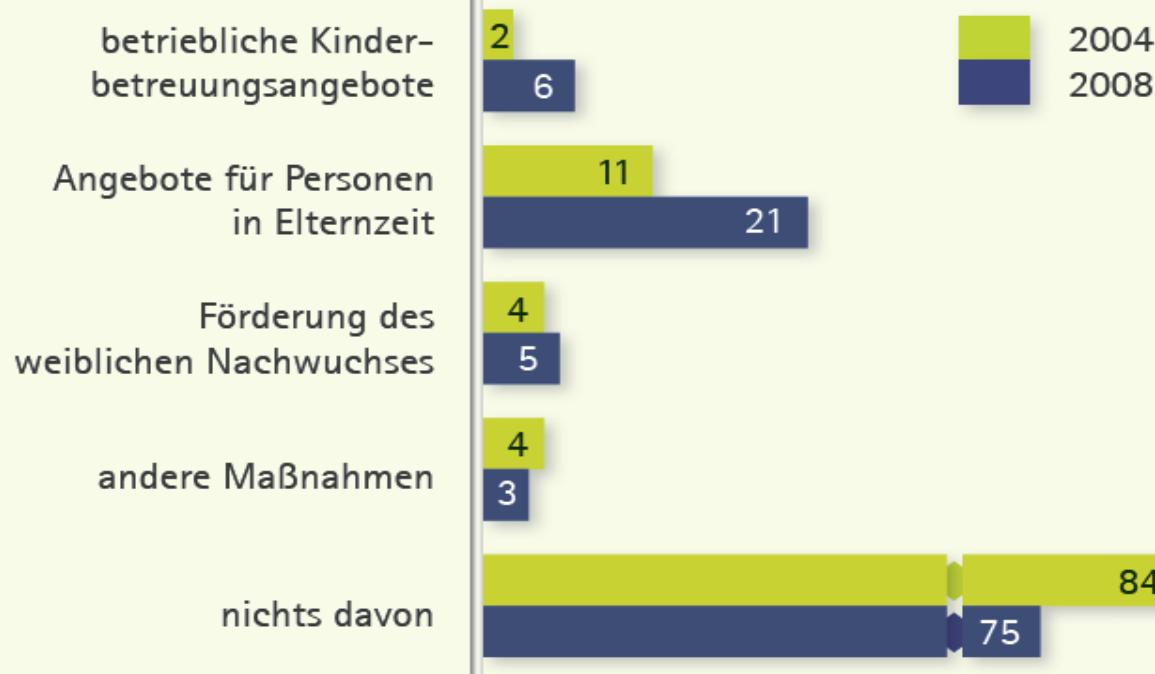
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

© IAB

Betriebliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit in der Privatwirtschaft 2008



Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft



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

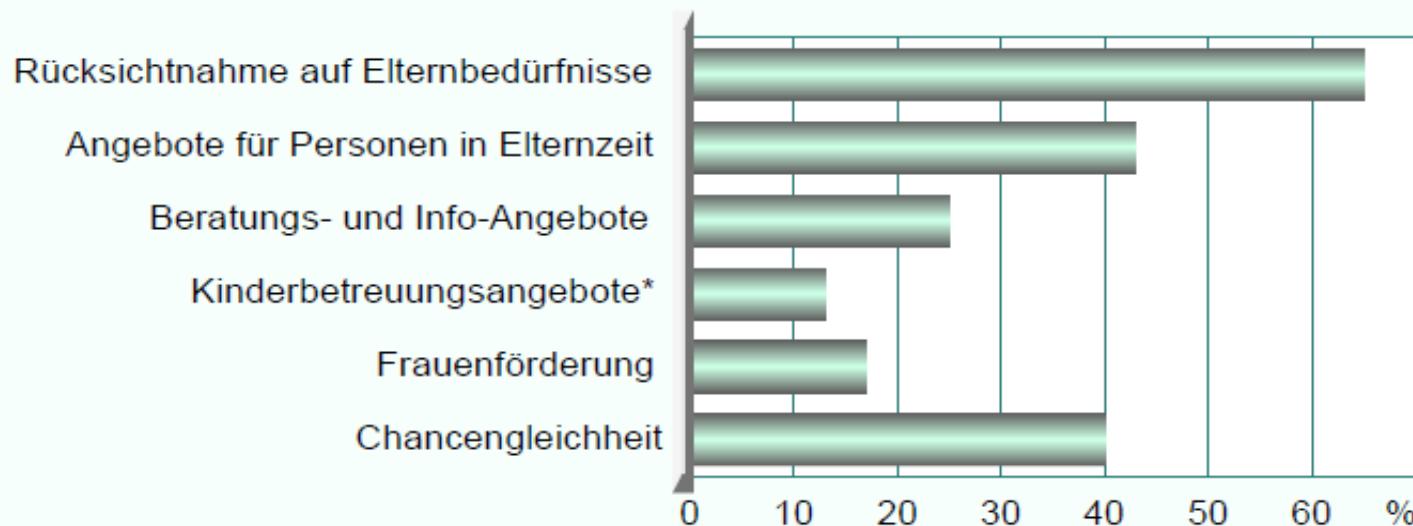
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2008

© IAB

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in deutschen Betrieben

Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, die überhaupt Vereinbarungen zur Chancengleichheit getroffen haben, bieten folgende Maßnahmen an

- Anteil der Betriebe in Prozent, Mehrfachnennungen -



* Darin enthalten: Betriebliche Kinderbetreuungsangebote, Sponsoring von Kinderbetreuung und andere Formen der Hilfe bei der Kinderbetreuung.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 10. Welle West, 7. Welle Ost;
Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten; gewichtete Werte.

© IAB

Chancengleichheit im Betrieb? Beispiel Frauen in Führungspositionen

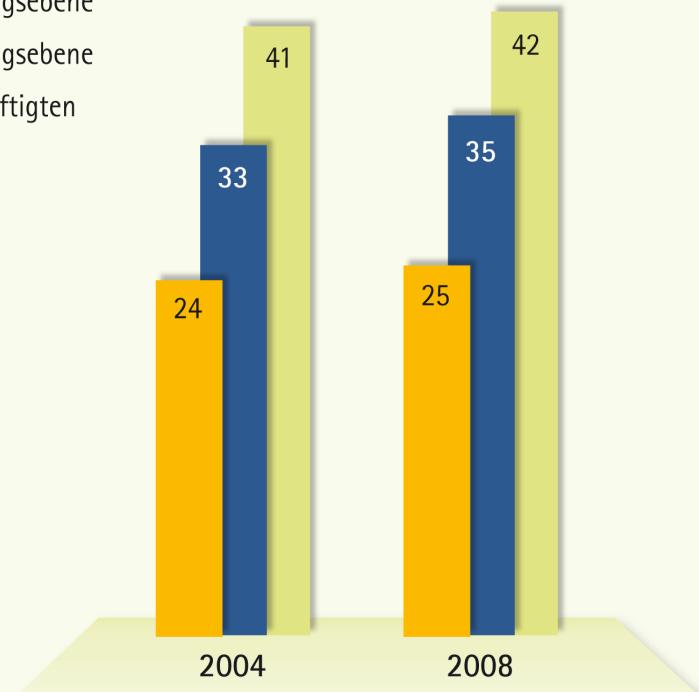


Frauen in Führungspositionen 2004 und 2008

Betriebe der Privatwirtschaft

Frauenanteil ... in %

- in der 1. Führungsebene
- in der 2. Führungsebene
- an allen Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2008.

© IAB

Tabelle 1

Frauen in Führungspositionen 2008 nach Betriebsgröße

Betriebe der Privatwirtschaft

Betriebe mit Beschäftigten	Frauenanteil ... in %		
	in der 1. Führungsebene	in der 2. Führungsebene	an allen Beschäftigten
1 bis 9	27	–	50
10 bis 49	21	37	44
50 bis 99	20	34	41
100 bis 199	16	28	40
200 bis 499	12	23	39
500 und mehr	9	18	34
insgesamt	25	35	42

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008.

© IAB



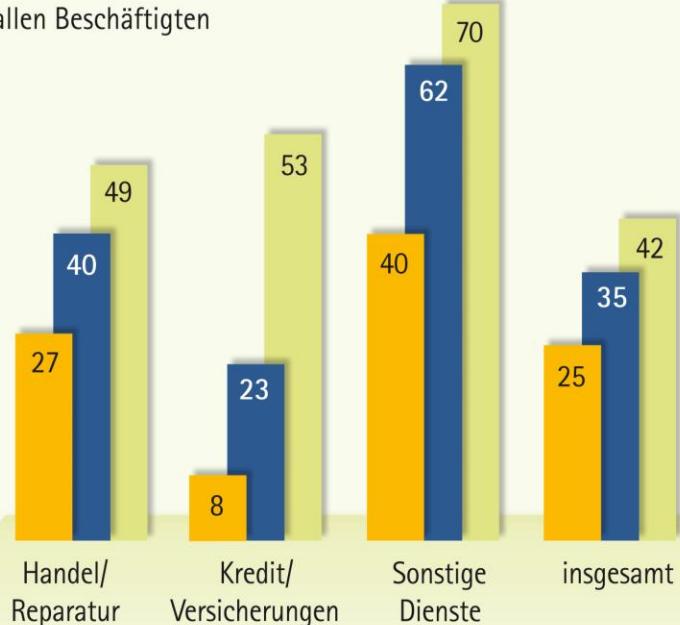
Frauen in Führungspositionen 2008 nach Branchen

Ausgewählte Sektoren mit hohem Frauenanteil an allen Beschäftigten,
Betriebe der Privatwirtschaft

Frauenanteil ... in %

- in der 1. Führungsebene
- in der 2. Führungsebene
- an allen Beschäftigten

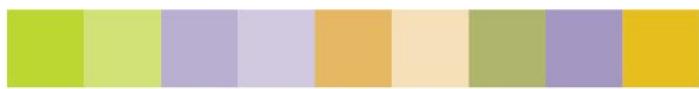
Gaststätten und Beherbergung
Erziehung und Unterricht
kleine Dienstleistungsbetriebe,
wie Wäschereien, Friseure usw.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008.

© IAB

Fazit



Fazit

- Unternehmen könnten noch viel mehr tun
- hoher Fachkräftebedarf
 - zunehmender Handlungsdruck für Politik und Unternehmen
 - Ressource „Personal“ immer wichtiger
- Handlungsmöglichkeiten Unternehmen:
 - Frauen gewinnen und im Unternehmen halten
 - Vereinbarungen zur Work-Life-Balance als wesentlicher Wettbewerbsvorteil



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

