

Förderung der Chancengleichheit Ganz schön schwierig

Im Sommer 2001 hatten sich Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft darauf geeinigt, dass die Betriebe die Chancengleichheit von Frauen und Männern ohne gesetzliche Vorgaben fördern sollten. Das war ein Sprung in kaltes Wasser, bei dem man nicht sofort hohe Haltungsnoten und perfekte Synchronität erwarten durfte. Inzwischen war aber Zeit, an der Technik zu feilen und die Form zu verbessern.

Keine Bildrechte
für Oline-Nutzung

Bereits 2003 hat das IAB zum Stand der Förderung der Chancengleichheit in den Betrieben einen Kurzbericht veröffentlicht¹. Im IAB-Betriebspanel 2004 wurden die Betriebe wiederum gefragt, ob sie Maßnahmen ergreifen, um die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, und welche das sind. Dies gibt Gelegenheit für eine erneute Zwischenbilanz.

Schaltstelle Betrieb

Nachdem im deutschen Bildungssystem zunehmend Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen hergestellt werden konnte, wird nun das Beschäftigungssystem zur maßgeblichen Schaltstelle für die Gleichstellung der Geschlechter. Denn die Betriebe sind es, die Personen rekrutieren, Personen mit Positionen verbinden und berufliche Karrierewege strukturieren. Ungleichheiten im beruflichen Status und in der Entlohnung gehen deshalb zu einem guten Teil auf die betriebliche Personalpolitik zurück.

Betriebe können die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern auf der Basis von Tarifverträgen oder durch Betriebsvereinbarungen fördern. Sie können aber auch freiwillig Initiativen ergreifen. Darüber hinaus gibt es viele kleine Dinge, die Betriebe für die Frauenförderung tun, ohne dass dies in Regulierungen sichtbar würde.

Die Verbreitung 2004

Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2004 zeigen auf der Grundlage einer Befragung von knapp 16.000 Betrieben, dass rund 3 Prozent der Betriebe betriebliche und

¹ IAB- Kurzbericht Nr. 12/2003 „Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun“ (<http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb1203.pdf>).

knapp 2 Prozent tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen geschlossen haben. Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt dies einen Anteil von 4 Prozent aller Betriebe, die betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen getroffen hatten. Weitere 4 Prozent vereinbarten eine Förderung der Chancengleichheit auf freiwilliger Basis.

Formale Abkommen findet man in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten kaum, da solche Vereinbarungen aufwendig sind, informelle Absprachen hingegen leichter möglich. Manche Angebote wie Betriebskindergärten können aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl sowieso nicht gemacht werden. Daher beziehen sich alle weiteren Angaben auf Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten. Dadurch reduziert sich die Zahl der Betriebe in der Stichprobe auf rund 10.300, von denen ca. zwei Drittel in den alten und etwa ein Drittel in den neuen Bundesländern ansässig sind.

Betrachtet man nur diese Betriebe, so haben rund 6 Prozent betriebliche und etwa 5 Prozent tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen geschlossen (vgl. Tabelle 1). Das ent-

spricht einem Anteil von rund 9 Prozent der Betriebe mit betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen. Freiwillige Initiativen liegen bei 6 Prozent der Betriebe vor. Der weit überwiegende Teil der Betriebe (86 %) aber gab an, keine Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit ergriffen zu haben.

Vergleicht man Betriebe der alten und neuen Bundesländer, so zeigen sich kaum Unterschiede. Die Verbreitung von Aktivitäten zur Chancengleichheit in westdeutschen Betrieben liegt nur unwesentlich über denen der ostdeutschen Nachbarn.

Wird das „Beschäftigtengewicht“ berücksichtigt, also der Anteil der in diesen Betrieben Beschäftigten, dann arbeiten 23 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit betrieblicher oder tariflicher Vereinbarung. 11 Prozent sind in Betrieben mit freiwilligen Initiativen tätig. Somit arbeiten insgesamt über 30 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, die in der einen oder anderen Weise die Chancengleichheit von Männern und Frauen aktiv fördern.

Werden nur alle beschäftigten Frauen in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten betrachtet, so arbeitet fast jede dritte in einem Betrieb, der eine Vereinbarung oder

Tabelle 1

Chancengleichheit von Männern und Frauen in deutschen Betrieben – in %

Anteil der Betriebe* bzw. der Beschäftigten in Betrieben, die Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit getroffen haben

	Betriebe	Beschäftigte insgesamt	davon	
			Frauen	Männer
Deutschland				
betriebliche Vereinbarungen	6	17	44	56
tarifliche Vereinbarungen	5	10	47	54
<i>betrieblich und / oder tariflich</i>	9	23	45	55
freiwillige Initiativen	6	11	43	57
nichts davon	86	70	41	59
West				
betriebliche Vereinbarungen	6	17	43	57
tarifliche Vereinbarungen	5	10	46	54
<i>betrieblich und / oder tariflich</i>	10	24	45	56
freiwillige Initiativen	7	12	42	58
nichts davon	86	69	41	59
Ost				
betriebliche Vereinbarungen	4	13	53	47
tarifliche Vereinbarungen	4	8	52	49
<i>betrieblich und / oder tariflich</i>	8	18	52	48
freiwillige Initiativen	4	7	49	51
nichts davon	89	76	44	56

*nur Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten; Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West, 9. Welle Ost; gewichtete Werte

Initiative zur Förderung der Chancengleichheit aufzuweisen hat. Der entsprechende Anteil der Männer liegt bei rund 29 Prozent. Insofern werden von der Förderung etwas mehr Frauen erreicht als Männer.

Die Betriebsgröße entscheidet

Ein wesentlicher Erklärungsfaktor für das Engagement der Betriebe in formalisierte Maßnahmen zur Chancengleichheit liegt in ihrer Größe. Abbildung 1 verdeutlicht die Größenabhängigkeit der Gleichstellungsaktivitäten. Sowohl der Anteil von betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen, als auch der von freiwilligen Initiativen steigt kontinuierlich mit jeder Betriebsgrößenklasse.

Ab einer Größe von mehr als 100 Beschäftigten überwiegen die betrieblichen Vereinbarungen deutlich. So haben fast 15 Prozent der Betriebe mit über 100 bis 500 Beschäftigten betriebliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit getroffen, in der nächst höheren Größenklasse fast ein Viertel. In Betrieben mit über 1000 Beschäftigten steigt dieser Anteil auf über 36 Prozent.

Unterschiede zwischen den Branchen

In den Betrieben verschiedener Branchen gibt es erhebliche Unterschiede hinsichtlich ihrer Aktivität zur Förde-

rung der Chancengleichheit. Innerhalb des Dienstleistungsgewerbes nehmen Kreditinstitute und Versicherungen eine Vorreiterrolle ein (Abbildung 2). Über 45 Prozent der Kreditinstitute trafen Vereinbarung auf Betriebs- oder Tarifvertragsebene. Auf freiwilliger Basis wurden 12 Prozent der Kreditinstitute aktiv. Überdurchschnittliche Werte lassen sich auch in Betrieben des Versicherungsgewerbes feststellen. In den übrigen Dienstleistungsbranchen liegen sie knapp ober- oder unterhalb des Durchschnitts.

Betrachtet man Betriebe des Produzierenden Gewerbes, so fällt der hohe Anteil an betriebs- und tarifvertraglichen Vereinbarungen im Sektor Bergbau / Energie- / Wasserversorgung positiv auf: Jeder fünfte Betrieb dieser Branche hat eine solche Vereinbarung getroffen.

Frauenanteile innerhalb der Branchen

Aus Abbildung 2 lässt sich ferner der Frauenanteil in der jeweiligen Branche entnehmen. Einerseits ist ersichtlich, dass in Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil Vereinbarungen zur Chancengleichheit weit verbreitet sind. Das trifft vor allem auf Betriebe des Kredit- und Versicherungsgewerbes zu, die einen Frauenanteil von 58 Prozent bzw. 53 Prozent aufweisen.

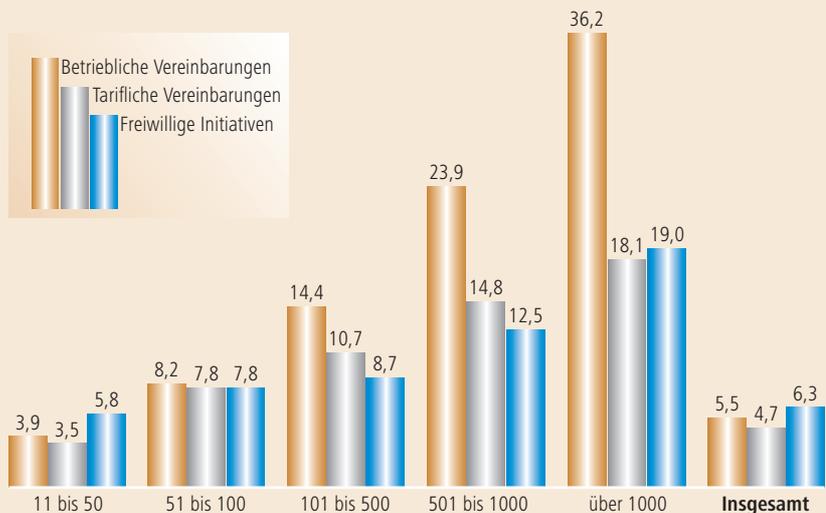
Andererseits zeigt sich, dass im Sektor Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, also der Branche mit dem dritthöchsten Anteil an betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen, nur knapp ein Fünftel der Beschäftigten Frauen sind. Insofern ist dort die Reichweite der Vereinbarungen in hohem Maß eingeschränkt.

Darüber hinaus lässt sich erkennen, dass im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen², der mit 67 Prozent den höchsten Frauenanteil aufweist, Vereinbarungen und Initiativen zur Chancengleichheit nur durchschnittlich vertreten sind (rund 10 Prozent betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen und 7 Prozent freiwillige Initiativen). Dies gilt in ähnlicher Weise auch für den Sektor Handel und Reparatur, der mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil von 48 Prozent lediglich unterdurchschnittliche Werte zur Förderung der Chancengleichheit aufweist (jeweils rund 5 Prozent).

Abbildung 1

Betriebe mit Vereinbarungen zur Chancengleichheit, nach Betriebsgröße – in %

Anteil an allen Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten



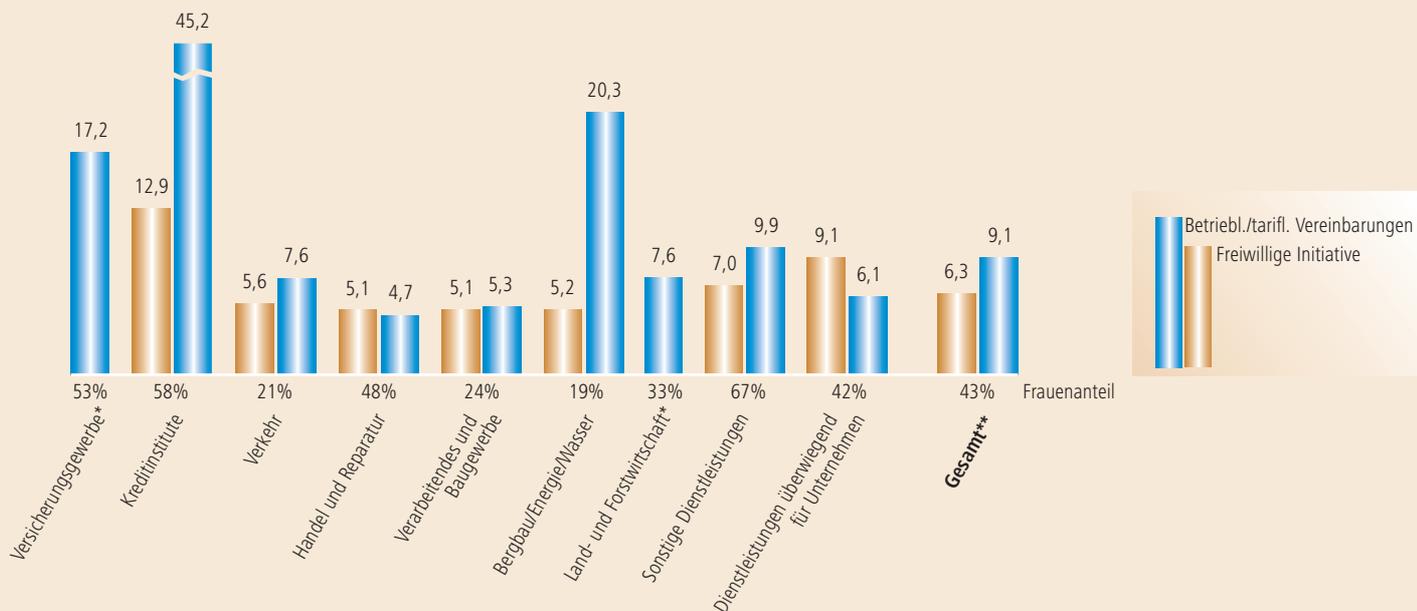
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West, 9. Welle Ost, hochgerechnete Werte

© IAB

Abbildung 2

Betriebe mit Vereinbarungen zur Chancengleichheit, nach Branchen – in %

Anteile an allen Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten



* Werte für freiwillige Initiativen wegen zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen; dies gilt auch für den Sektor Nachrichtenübermittlung

** Gesamtwert inklusive Organisationen ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West, 9. Welle Ost; Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, hochgerechnete Werte

© IAB

Art der Maßnahmen

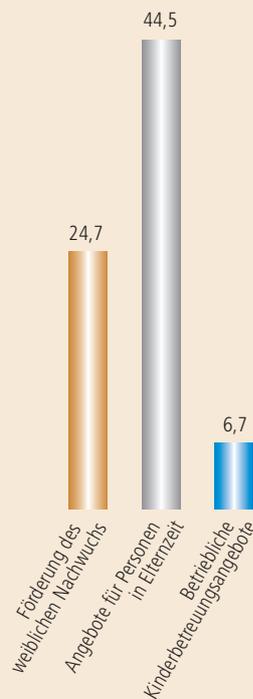
Im IAB-Betriebspanel 2004 wurde darüber hinaus auch nach einzelnen konkreten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit gefragt. Dabei geht es zum einen um Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses. Zum anderen handelt es sich um Aktivitäten, die Müttern und Vätern die Berufstätigkeit erleichtern sollen.

Abbildung 3 zeigt, dass die Betriebe mit fast 45 Prozent am häufigsten den Kontakt zu Betrieb und Beruf für diejenigen gewährleisten, die wegen Elternzeit freigestellt wurden³. Eine direkte Kinderbetreuung ist dagegen selten.

Abbildung 3

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

Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, die überhaupt Vereinbarungen zur Chancengleichheit getroffen haben, bieten folgende Maßnahmen an (Anteil der Betriebe in %, Mehrfachnennungen):



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 12. Welle West, 9. Welle Ost; Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, gewichtete Werte

© IAB

² Sonstige Dienstleistungen umfassen Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Entsorgung, Abwasser-/ Abfallbeseitigung, Kultur, Sport, Unterhaltung und andere Dienstleistungen wie Wäschereien, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunas, Solarien etc.

³ Diese Zahl bezieht sich auf Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, die angegeben haben, mindestens eine Vereinbarung oder eine freiwillige Initiative zu haben.

Nur ca. 7 Prozent der Betriebe haben einen Betriebskindergarten, eine Kinderkrippe oder eine Kindertagesstätte, bieten Hausaufgabenbetreuung, finanzielle oder andere Formen der Hilfe zur Kinderbetreuung.

Maßnahmen, die auf eine Förderung des weiblichen Nachwuchses zielen, hat jeder vierte Betrieb. Dabei handelt es sich beispielsweise um Karriereplanung oder Mentoringprogramme für Frauen, bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen oder Quotierungsregelungen.

Vergleich 2002 und 2004

Bereits im Jahr 2002 wurde im IAB-Betriebspanel nach Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gefragt. Es liegt somit ein Zeitraum von zwei Jahren vor, um Entwicklungstendenzen erkennen zu können. Um das Ergebnis gleich vorweg zu nehmen: Wesentliche Änderungen in den letzten beiden Jahren lassen sich nicht beobachten. Tabelle 2 enthält die entsprechenden Vergleichswerte für die Jahre 2002 und 2004.

Tabelle 2

Chancengleichheit von Männern und Frauen in deutschen Betrieben, 2002 und 2004 – in %

Anteil der Betriebe*, die Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit getroffen haben

	2002			2004		
	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost
betriebliche Vereinbarungen	4	5	4	6	6	4
tarifliche Vereinbarungen	6	6	5	5	5	4
<i>betrieblich und / oder tariflich</i>	9	9	8	9	10	8
freiwillige Initiativen	5	6	5	6	7	4
nichts davon	87	86	88	86	86	89

*nur Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten; Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 und 2004, 10. Welle West bzw. 7. Welle Ost und 12. Welle West bzw. 9. Welle Ost; gewichtete Werte

Die Betriebsangaben des Jahres 2004 zeigen, dass die Verbreitung von betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen und die der freiwilligen Initiativen nur um einen bis maximal zwei Prozentpunkte schwankt. Die geringfügigen Zu- bzw. Abnahmen können jedoch weder qualitativ noch quantitativ sinnvoll interpretiert werden. Insofern muss man feststellen, dass zumindest auf aggregierter Ebene von 2002 bis 2004 keine Verbesserung der Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beobachten ist.

Beim Vergleich der beiden Erhebungsjahre ergibt sich weiterhin, dass es nach wie vor die Großbetriebe sind, die sich mit Vereinbarungen oder Initiativen engagieren. Auch sind es wieder die gleichen Branchen, die sich dafür einsetzen.

Die einzelnen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit lassen sich zwischen 2002 und 2004 nur schlecht vergleichen, da der Fragenkatalog im Jahr 2004 verändert wurde. Direkt vergleichen lässt sich lediglich der Punkt „Angebote für Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt sind, um den Kontakt zum Betrieb bzw. zum Beruf zu halten“. Haben 2002 etwa 43 Prozent der Betriebe angegeben, in solche Aktivitäten zu investieren, beträgt dieser Anteil im Jahr 2004 knapp 45 Prozent. Es ist also auch hier keine wesentliche Veränderung eingetreten.

Fazit

Ein Teil der Betriebe in Deutschland fördert bereits die Gleichstellung von Frauen und Männern durch Vereinbarungen und Initiativen. Das betrifft vor allem große Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, Betriebe des Kredit- und Versicherungsgewerbes und den Sektor Bergbau/Energie- und Wasserversorgung. Dabei ist kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Höhe des Frauenanteils in den verschiedenen Branchen und deren Aktivitäten zur Gleichstellung auszumachen.

Von den konkreten Maßnahmen am weitesten verbreitet ist das Angebot für Arbeitskräfte in Elternzeit, Kontakt zum Betrieb oder Beruf zu halten. Betriebliche Kinderbetreuungsangebote hingegen sind sehr selten. Immerhin fördert jeder vierte Betrieb seinen weiblichen Nachwuchs.

Zwischen den Jahren 2002 und 2004 hat sich an der betrieblichen Förderpraxis wenig geändert. Betriebliche Personalpolitik könnte aber die Gleichstellung von Frauen und Männern sehr wohl entscheidend fördern, wie vor allem US-amerikanische Studien belegen. Allerdings geht es dort nicht nur um Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit und Gleichstellung, sondern auch um andere personalpolitische Maßnahmen, die mit dem IAB-Betriebspanel nicht erfasst werden.

So führen Formalisierung und Standardisierung der Beurteilung von Leistungen in den Betrieben zu höheren Frauenanteilen gerade in Führungspositionen und zu einem Abbau der Segregation von Männern und Frauen. Auch in Deutschland könnten mehr Betriebe auf diese oder andere Weise zu einer Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Die hier berechneten Anteile wären dann eine konservative Schätzung jener Unternehmen, die bereits Maßnahmen eingeführt haben.

Der Vergleich der Verbreitung von Vereinbarungen/Initiativen zur Chancengleichheit der Jahre 2002 und 2004 ist eher ernüchternd. In den letzten beiden Jahren gab es jedenfalls keine erkennbaren Bemühungen der Betriebe, die Gleichstellung wesentlich voranzutreiben. Das schließt jedoch nicht aus, dass es Aktivitäten im betrieblichen Alltag gibt, die in den Befragungsdaten nicht aufscheinen. Auch spiegelt sich ein überdurchschnittliches Engagement einzelner Betriebe in diesen Zahlen nicht wider.

In der eingangs erwähnten Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft wird darauf hingewiesen, dass bei der Auswahl geeigneter betrieblicher Maßnahmen der Situation, der Größe, der Branche und der Struktur der Unternehmen und der Arbeitnehmerschaft Rechnung zu tragen sei. Ferner seien die Besonderheiten kleiner und mittlerer Betriebe und die Gegebenheiten der jeweiligen Branche zu beachten. Es ist zu konzedieren, dass es vielen Betrieben in der derzeitigen Wirtschaftslage besonders schwer fallen dürfte, in Aktivitäten zur Chancengleichheit zusätzlich zu investieren.

Die offizielle Bilanz 2003 zu dieser Vereinbarung präsentiert indes vielfältige Initiativen und Veranstaltungen von Verbänden, Kammern und Unternehmen, die die Notwendigkeiten und Vorteile einer an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierten Personalpolitik unterstreichen. Eine weit reichende Umsetzung des Gedankens der betrieblichen Chancengleichheit in konkretes Handeln ist jedoch noch nicht vollzogen. Jedoch ist zu bedenken, dass eine derartige Umorientierung Zeit braucht, um verkrustete Denkmuster aufzubrechen und Normen verändern zu können.

Die Autorinnen



Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D., ist Direktorin des IAB.



Dr. Susanne Kohaut ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich 6 „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.



Iris Möller ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich 6 „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

Für weitere Informationen

jutta.allmendinger@iab.de
susanne.kohaut@iab.de
iris.moeller@iab.de

Literatur

- Allmendinger, Jutta; Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation und Diversität in Organisationen, in: Bettina Heintz (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Sonderband 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen, Westdeutscher Verlag, S. 176-307.
- Möller, Iris; Allmendinger, Jutta (2003): Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun. IAB-Kurzbericht Nr. 12/2003
- Reskin, Barbara F. (1997): Sex Segregation in the Workplace. In: Dunn, D. (Hrsg.): Workplace/ Workmen's Place. An Anthology. Los Angeles, CA: Roxbury, S. 69-73
- Reskin, Barbara F.; McBrier, Debra Branch (2000): Why not Ascription? Organization's Employment of Male and Female Managers. In: American Sociological Review 65, S. 210-233.