



IAW-Kurzbericht

6/2003

Betriebliche Personalentwicklung
- insbesondere: Maßnahmen zur
Förderung der
Chancengleichheit von Frauen
und Männern

Günther Klee

Juli 2003

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 86-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Betriebliche Personalentwicklung – insbesondere: Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Günther Klee¹

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), Tübingen

1. Problemhintergrund

Nachdem die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den letzten Dekaden vor allem im Bildungssystem deutliche Fortschritte gemacht hat, rückt nunmehr verstärkt die Gleichstellungspolitik in der – öffentlichen und privaten – Wirtschaft in den Blickpunkt. Dabei stellt „man“ fest, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt erst in Ansätzen erreicht ist.² Trotz vielfältiger beschäftigungspolitischer Aktivitäten zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und zur Verbesserung der Berufschancen von Frauen, vor allem seit den 1980er Jahren, blieb die Segmentierung des Arbeitsmarktes in eine weibliche und in eine männliche Erwerbswelt weitestgehend erhalten.³ Von der Entstehung zukunftsfähiger Berufe durch neue Technologien haben die Frauen bislang offenbar nur unterdurchschnittlich profitiert, denn der Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung hat vor allem im Segment der Frauenbeschäftigung stattgefunden. Obwohl es zunehmend positiv abweichende Berufskarrieren von Frauen gibt, lässt sich gegenwärtig die weibliche Erwerbswelt in Deutschland dennoch immer noch wie folgt charakterisieren:

- „Frauentypisch“ sind immer noch kaufmännische, verwaltende und Handels-tätigkeiten sowie Pflege-, Erziehungs- und Lehrberufe. Obwohl es über 350

¹ Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, e-mail: guenther.klee@iaw.edu. Der Autor dankt Dr. Harald Strotmann und Knut Wetzig für die wertvolle technische Unterstützung bei der Auswertung der Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg 2002 sowie Martin Weiss für die Anfertigung der Graphiken. Der Beitrag ist Teil des Gutachtens „IAW-Landesbericht 2002/2003: Beschäftigung, Personalentwicklung und Tarifstruktur“ für das Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg.

² Bereits ein kleiner „tour d’horizon“ über die Internetseiten von Bundes- und Landesministerien sowie zahlreicher anderer öffentlicher Institutionen lässt erkennen, dass es in Deutschland bezüglich dieser Ausgangsthese, unabhängig davon, welche Position „man“ in der geschlechterpolitischen Debatte im Einzelnen auch einnehmen mag, einen breiten gesellschaftspolitischen Konsens gibt. Vgl. stellvertretend hierfür die Homepage des baden-württembergischen Sozialministeriums: www.sm.baden-wuerttemberg.de. Daher wird im Rahmen dieses einleitenden Abschnitts der Problemhintergrund anhand der dort – ohne Angabe von Quellen – genannten „stilisierten Fakten“ skizziert und ansonsten auf Deutscher Bundestag (2002) verwiesen. Für Baden-Württemberg haben das Landesarbeitsamt (vgl. www.arbeitsamt.de/laa_bw/publikationen/index.html, Stichwort: „Frauen und Arbeitsmarkt“) sowie das Statistische Landesamt (vgl. Edelmann u. a. 2003) erst jüngst amtliches Zahlenmaterial zum Thema „Frauen in der Arbeitswelt“ veröffentlicht, welche die horizontale und vertikale Spaltung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht ebenfalls eindrucksvoll belegen.

³ Zur Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit vom Beginn der 1960er bis zum Ende der 1980er Jahre in Deutschland vgl. auch die IAW-Studie von Röger (1991). Zur neueren Entwicklung vgl. Holst (2003) und die dort angegebene Literatur; für Baden-Württemberg vgl. Edelmann u. a. (2003) und Landesarbeitsamt (a.a.O.).

Ausbildungsberufe in Deutschland gibt, entscheiden sich die meisten Mädchen gerade einmal zwischen zehn Berufen aus den oben genannten Bereichen. Demgegenüber wählen die Jungen, die gewerblich-technische Berufe bevorzugen, aus einem sehr viel breiterem Berufsspektrum aus.

Diese traditionelle Art der Berufswahl bleibt nicht ohne Auswirkungen auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Verdienst, berufliches Fortkommen und gesellschaftliches Ansehen von Frauen:

- Im Durchschnitt wird die Vollzeitbeschäftigung von Frauen immer noch deutlich geringer entlohnt als jene von Männern.⁴
- Der Anteil von Frauen in einfachen und mittleren Hierarchieebenen ist sehr hoch, der Anteil in höheren Hierarchieebenen dagegen sehr niedrig.
- Geradezu verschwindend gering ist der Anteil von Frauen in herausragenden Führungspositionen.
- Stark überproportional ist schließlich der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung sowie in den befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Als zentrale Ursache für die anhaltende Chancenungleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt gilt, dass in Deutschland Erfolg im Beruf in der Regel immer noch ein kontinuierliches „Normalarbeitsverhältnis“⁵ voraussetzt. Demzufolge werden die Karrierechancen von Frauen aufgrund ihrer Erwerbsbiographien, die typischerweise durch Unterbrechungen und Teilzeitarbeit während der Kindererziehungsphase gekennzeichnet sind, deutlich gemindert. Hinzu kommt, dass viele Frauen immer noch ihre Berufstätigkeit eher als „Hinzuverdienstmöglichkeit“ denn als Karrierechance auffassen. Diese Frauen sind daher auch häufiger als ihre Männer bereit, zugunsten der Familie Abstriche von ihrer beruflichen Tätigkeit zu machen

⁴ Das Ausmaß der Verdienstabstände zwischen den Geschlechtern variiert je nach Branche und Berufsgruppe erheblich. Die Angaben darüber unterscheiden sich von Untersuchung zu Untersuchung ebenfalls z. T. recht deutlich. Während mehrere neuere Studien von Eurostat (2002), Fitzenberger (2002) und Frank-Bosch (2002), den durchschnittlichen Abstand zwischen 21% und 25% beziffern, kommt Holst (2003: 246) anhand des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) des Jahres 2000 zum Ergebnis, dass unter Berücksichtigung von persönlichen und Arbeitsplatzmerkmalen der Abstand der Verdienste „nur“ rd. 16% beträgt. Laut Edelmann u. a. (2003: 10) beträgt der Abstand gut 10% bei niedrig- und bis zu 20% bei hochqualifizierten Tätigkeiten. Zum Vergleich: Röger (1991) stellte mit Blick auf die Bruttostundenverdienstquote im Rahmen einer IAW-Studie fest, dass von den 1960ern bis Ende der 1980er sich in der Industrie die Verdienstrelationen der Arbeiterinnen von ca. 72% auf rd. 80% und die der weiblichen Angestellten von ca. 79% auf rd. 82% der Verdienste für Männer verbessert haben. Im Bereich Handel, Banken und Versicherungen gab es sogar einen Anstieg von 80% auf knapp 90% der Männerverdienste.

oder sie sogar ganz aufzugeben. Daran änderte das hohe und stetig wachsende schulische und berufliche Qualifikationsniveau der Frauen bislang offenbar nur wenig – auch wenn insbesondere Akademikerinnen verstärkt dazu neigen, sich eher für eine Berufskarriere als für eigene Kinder zu entscheiden.

Neben geschlechtsspezifischen Erwerbsorientierungen von Männern und Frauen können diese Unterschiede am Arbeitsmarkt aber auch auf indirekte Diskriminierungen⁶ von Frauen durch vordergründig geschlechtsneutrale Politiken, Kriterien, Maßnahme und Vorschriften zurückgehen.

Hervorgehoben werden muss, dass sowohl die Erwerbsorientierung als auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen in besonderem Maße von der Möglichkeit abhängt, Familienarbeit und Beruf zu vereinbaren. Um diese beiden Parameter nachhaltig zu verändern bzw. zu erhöhen, gilt es, die Rahmenbedingungen hierfür entsprechend zu verbessern. Dabei muss auf sozialpolitischer, betrieblicher und individueller Handlungsebene angesetzt werden.

In diesem gesellschaftlichen Kontext hat sich EU-weit seit einigen Jahren ein neuer Begriff und in der Folge eine neue Strategie herausgebildet: Gender Mainstreaming (im Weiteren: GM).⁷ Da GM bislang – wenn überhaupt – nur im öffentlichen Bereich auf der Agenda steht, stellt sich nun die Frage, ob und wie diese Strategie auch im privatwirtschaftlichen Sektor wirksam werden kann.⁸ So hatte die Bundesregierung zwar im Rahmen der Koalitionsvereinbarung von 1998 angekündigt, auch für die Privatwirtschaft ein Gleichstellungsgesetz zu erlassen; stattdessen hat sie aber ab Juli 2001 auf eine freiwillige Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft gesetzt.⁹

⁵ Darunter versteht man immer noch eine abhängige, auf Dauer angelegte und somit unbefristete Vollzeitbeschäftigung. Vgl. z. B. Bosch (2001) und Hoffmann/Walwei (2002).

⁶ Seit 1997 darf gemäß EU-Richtlinie 97/80/EG (Art. 2, Abs. 1) „keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen.“

⁷ „Gender“ bezeichnet im Englischen die sozio-kulturell (nicht biologisch) geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. „Mainstreaming“ (engl.: Hauptstrom) bedeutet, dass ein bislang untergeordneter/nachrangiger inhaltlicher Aspekt nunmehr zu einem übergeordneten, handlungsleitenden Gesichtspunkt avanciert. Zu GM gibt es inzwischen eine Vielzahl von Definitionen.

Vgl. www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html u. www.gender-mainstreaming.net.

⁸ Illustrativ für die noch sehr geringe Verbreitung von Gleichstellungspolitik auf betrieblicher Ebene vgl. Graef (2001) und Koch (2002).

⁹ Vgl. Holst (2003). Gesetze zur Gleichstellung der Frauen im Öffentlichen Dienst gibt es z. T. schon länger. So trat beispielsweise in Baden-Württemberg das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGIG) bereits 1996 in Kraft und im Bund wurde im Jahr 2001 das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DGleIG) für die Bundesverwaltung verabschiedet. Zu den komplexen Anforderungen eines solchen Gesetzes für die Privatwirtschaft vgl. z.B. Pfarr (2001).

Vor diesem Hintergrund enthält dieser Kurzbericht nachfolgend drei weitere Abschnitte, die folgende Aspekte thematisieren: In Abschnitt 2 werden mit Blick auf die geschlechtsspezifische Chancengleichheit am Arbeitsmarkt aktuelle Strukturdaten zur Frauenerwerbstätigkeit in Baden-Württemberg vorgestellt. Abschnitt 3 gliedert sich in zwei Unterabschnitte: Darin wird zunächst das Konzept von GM umrissen, der zur Zeit dominanten Strategie zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der EU. Sodann wird eine bislang bestehende Informationslücke geschlossen: Im zweiten Unterabschnitt wird erstmals repräsentativ für Baden-Württemberg gezeigt, in welchem Ausmaß und mit welchen Mitteln auf betrieblicher Ebene die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt betrieben wird. Die empirischen Teile in den Abschnitten 2 und 3 stützen sich dabei auf Auswertungen des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, Welle 2002.¹⁰ Der IAW-Kurzbericht schließt mit einem Fazit in Abschnitt 4.

2. Strukturdaten zur Frauenbeschäftigung in Baden-Württemberg

Die eingangs behauptete horizontale und vertikale Spaltung des Arbeitsmarkts zwischen Frauen und Männern werden aktuell auch durch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 für Baden-Württemberg bestätigt.

2.1 Ausbildungsorientierung

Für das Ausbildungsjahr 2001/2002 wurden im Land insgesamt rd. 83 Tausend (Vorjahr: rd. 94; 2000: rd. 107 Tsd.) Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das bedeutet gegenüber 2001 erneut – wie schon im Jahr zuvor – einen Rückgang von rd. 12%. Dabei lag der Anteil weiblicher Auszubildender mit 47% unter dem Wert der beiden Vorjahre (jeweils 51%). Mit 54% (2001: 56%; 2000: 47%) war der Anteil weiblicher Auszubildender in den Kleinbetrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten am größten. Es folgten mit deutlichem Abstand die Betriebe der anderen Größenklassen mit Anteilen zwischen 46% und 42%. Das Bild einer frauenspezifischen Ausbildungsorientierung offenbart sich auch hier (vgl. Tabelle 1). Danach folgte die Verteilung der

¹⁰ Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der in 2002 auf der Grundlage von rund 15.500 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse zahlreicher Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von Infratest zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf über 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind. Vgl. Infratest (2003). Erste Auswertungen für Deutschland zum Thema „Förderung von Chancengleichheit“ finden sich im IAB-Kurzbericht Nr. 12 von Möller/Allmendinger (2003).

Geschlechter zwischen den einzelnen Branchen wie auch im Vorjahr weitestgehend dem traditionellen Muster:¹¹ Während im Bereich der Dienstleistungen der Anteil weiblicher Auszubildender mit 67% (2001: 72%; 2000: 75%) – erwartungsgemäß – deutlich über dem Durchschnitt lag (mit Abstand am höchsten war er im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen mit 91%, gefolgt vom Öffentlichen Dienst u. a. mit 74%), ging er im Verarbeitenden Gewerbe von 30% auf 25% zurück. Eine Tendenz zur Abkehr von dieser Tradition lässt sich damit auch am aktuellen Rand kaum erkennen. Und dennoch: Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des sich teilweise abzeichnenden Fachkräftemangels¹² erscheinen die sprunghaft gestiegenen Anteile weiblicher Auszubildender im Baugewerbe (von 11% auf 31%) und im Handwerk von (7% auf 31%) immerhin als erste positive Signale. Ob es sich hierbei allerdings nur um einen singulären Effekt oder um eine nachhaltige Trendwende handelt, kann noch nicht abschließend beurteilt werden.

¹¹ Folgt man den Angaben der Berufsbildungsstatistik 2001 für Baden-Württemberg, so gewann innerhalb der gewerblichen Berufe, für die sich insbesondere junge Männer interessieren, die Ausbildung zum "Industriemechaniker", zum "Mechatroniker" sowie zum "Fachinformatiker" gegenüber dem Vorjahr deutlich an Attraktivität. Währenddessen war bei den kaufmännischen Berufen ein leichter Abwärtstrend zu beobachten. Das Interesse junger Frauen konzentriert sich dagegen weiterhin im kaufmännischen Bereich: Dabei entschieden sich rund 70% der Frauen für nur zehn Ausbildungsberufe. Vgl. diesbezüglich auch Edelmann u. a. (2003: 6f).

¹² Zum Thema „Fachkräftemangel“ vgl. ausführlich Strotmann (2002).

Tabelle 1: Abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg 2001/2002 nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit (Angaben gerundet).

	Abgeschlossene Ausbildungsverträge			
	2001/2002	Anteil an allen Ausbildungsverträgen	davon weibliche Auszubildende	Anteil weiblicher Auszubildender
	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Baden-Württemberg	83	100	38	47
1 - 4 Beschäftigte	7	8	3	43
5 - 19 Beschäftigte	24	29	12	54
20 - 99 Beschäftigte	17	21	8	46
100 - 249 Beschäftigte	11	13	5	44
250 - 499 Beschäftigte	8	10	4	42
≥ 500 Beschäftigte	15	18	7	45
Verarbeitendes Gewerbe	25	30	6	25
Schlüsselbranchen	13	16	2	16
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	12	15	4	33
Baugewerbe	8	10	2	31
Handel, Reparatur	10	12	5	49
Dienstleistungen	32	39	21	67
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	9	4	54
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	9	11	8	91
Sonstige Dienstleistungen	16	19	8	58
Öffentlicher Dienst u.a.	5	6	4	74
Handwerk	22	26	7	31

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW.

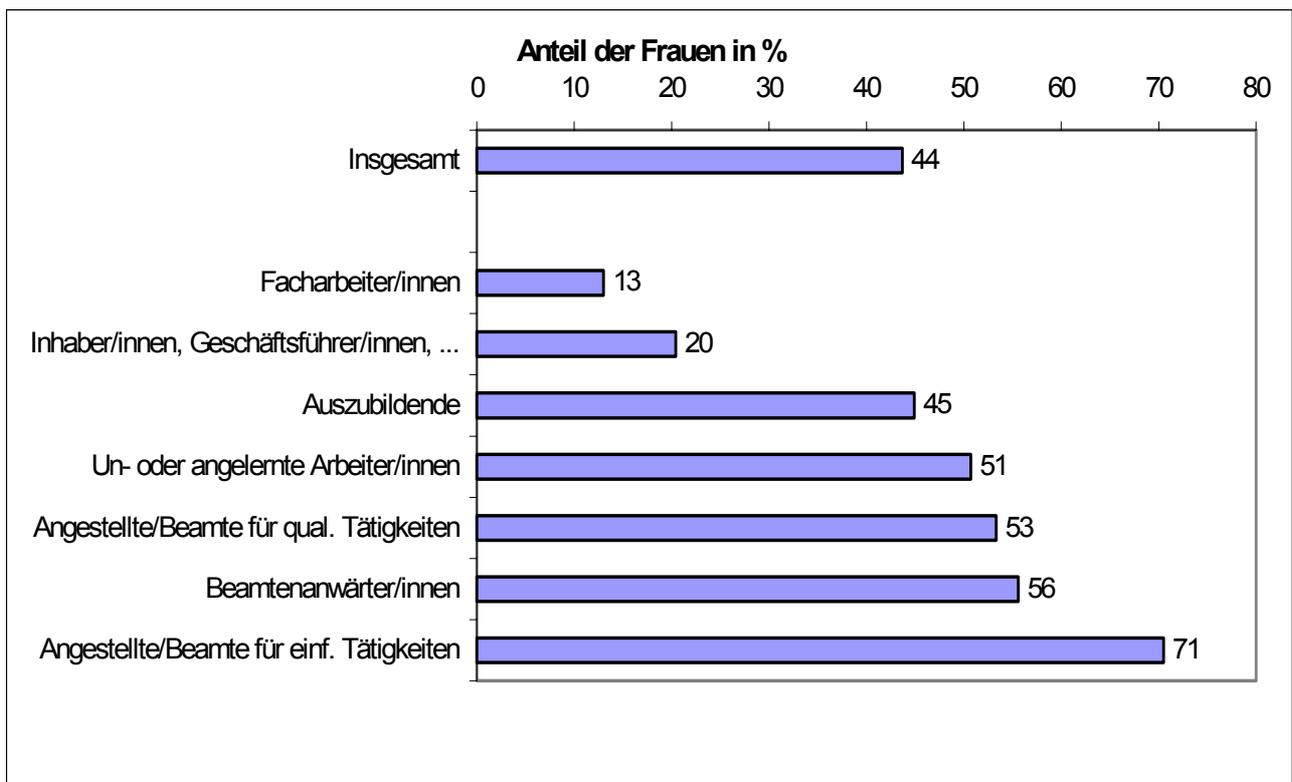
2.2 Betriebliche Personalstruktur

In 2002 waren im Südwesten (ähnlich wie in Westdeutschland) rd. sieben von zehn Angestellten und Beamten für einfache Tätigkeiten und knapp fünf von zehn an- bzw. ungelerten Arbeitern Frauen, obwohl deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung deutlich unter 50% lag. In den höheren Hierarchieebenen machte er dagegen nur etwa ein Fünftel aus. Allerdings gibt es auch Indizien für eine – zwar nur langsam – wachsende Chancengleichheit – zumindest in einem Tätigkeitsbereich: Immerhin waren etwas mehr als die Hälfte der qualifizierten Angestellten und Beamten Frauen.

Tabelle 2: Beschäftigte Frauen nach Qualifikationsstruktur 2002 (Angaben gerundet).

	Westdeutschland			Baden-Württemberg		
	Beschäftigte insgesamt in 1.000	Beschäftigte Frauen in 1.000	Anteil Frauen in %	Beschäftigte insgesamt in 1.000	Beschäftigte Frauen in 1.000	Anteil Frauen in %
Insgesamt	28.314	12.169	43	4.796	2.096	44
Un- oder angelernte Arbeiter/innen	5.600	2.639	47	970	491	51
Facharbeiter/innen	5.633	783	14	946	123	13
Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten	1.837	1.254	68	300	212	71
Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten	12.233	6.540	54	2.097	1.118	53
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	1.676	364	22	270	55	20
Auszubildende	1.278	652	51	205	92	45
Beamtenanwärter/innen	38	19	51	9	5	56

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW.

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur in Baden-Württemberg 2002.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW.

2.3 Lohn- und Gehaltsniveau

Dass in Vollzeit beschäftigte Frauen gegenwärtig im Durchschnitt deutlich geringer entlohnt werden als Männer lässt sich aus dem IAB-Betriebspanel nicht unmittelbar ermitteln. Für eine deutliche Benachteiligung von Frauen mit Blick auf das Lohn- und Gehaltsniveau sprechen dennoch – wenn auch indirekt – folgende Sachverhalte: Auffallend ist zunächst, dass der Anteil der Frauen sowohl über die Branchen als auch über die Betriebsgrößenklassen hinweg variiert. Tabelle 3 zeigt nicht nur, dass Frauen deutlich überproportional im Öffentlichen Dienst und Org. o. E., im Dienstleistungsbereich sowie im Handel beschäftigt sind, sondern offenbart zugleich, dass ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt: Frauen sind somit in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten z. T. deutlich unterrepräsentiert. Gleichzeitig zeichnen sich gerade die „frauenintensiven“ Betriebsgrößenklassen und Branchen durch vergleichsweise niedrige Bruttodurchschnittslöhne und -gehälter aus.¹³ So lag nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2002 in Baden-Württemberg das monatliche Bruttodurchschnittslohn- und -gehaltseinkommen in der Gesamtwirtschaft bei 2.130 €, im Verarbeitenden Gewerbe bei 2.560 €, und in dessen Schlüsselbranchen bei 3.870 €; hingegen betrug es im Dienstleistungsbereich 1.930 €, im Öffentlichen Dienst u. a. 1.920 € und im Handel sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sogar nur 1.740 € bzw. 1.630 €.

¹³ Vgl. diesbezüglich auch Edelmann u. a. (2003: 10) und Holst (2003: 248).

Tabelle 3: Beschäftigungsanteile von Frauen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002 (Angaben gerundet).

	Westdeutschland	Baden-Württemberg
Frauenanteile in %		
Insgesamt	43	44
1 - 4 Beschäftigte	47	52
5 - 19 Beschäftigte	50	53
20 - 99 Beschäftigte	43	41
100 - 249 Beschäftigte	39	41
250 - 499 Beschäftigte	40	38
≥ 500 Beschäftigte	38	38
Verarbeitendes Gewerbe	26	27
Baugewerbe	14	17
Handel, Reparatur	49	54
Dienstleistungen	54	56
Öffentlicher Dienst	---	56
Öffentlicher Dienst und Org. o.E.	52	58
Handwerk	---	32

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW.

2.4 Teilzeit- und befristete Beschäftigungsverhältnisse

Auch für den Tatbestand, dass viele Frauen immer noch ihre Berufstätigkeit eher als „Hinzuverdienstmöglichkeit“ denn als Karrierechance begreifen, und daher eher als Männer bereit sind, zugunsten der Familie Abstriche von ihrer beruflichen Tätigkeit zu machen, findet sich im IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2002 empirische Evidenz.¹⁴ So waren 45% aller erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg in Teilzeit beschäftigt. Der Frauenanteil an der gesamten Teilzeitbeschäftigung blieb gegenüber den beiden Vorjahren nahezu unverändert und machte in 2002 83% (Westdeutschland: 82%) aus. Überproportional hoch lag der Anteil in Teilzeit beschäftigter Frauen an allen Frauen vor allem in Kleinbetrieben (1 bis 19 Beschäftigte) mit 55% sowie im Handel mit 53%.

¹⁴ In diesem Kontext sind auch Angaben über geringfügige Beschäftigung von Relevanz. Diese liegen zwar vor, sie sind aber leider nicht nach Geschlechtern getrennt ausgewiesen. Daher sei an dieser Stelle auf den IAW-Kurzbericht zum Thema „Atypische Beschäftigung“ verwiesen. Vgl. Strotmann/Wetzig (2003).

**Tabelle 4: Teilzeitbeschäftigung von Frauen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002
(Angaben gerundet).**

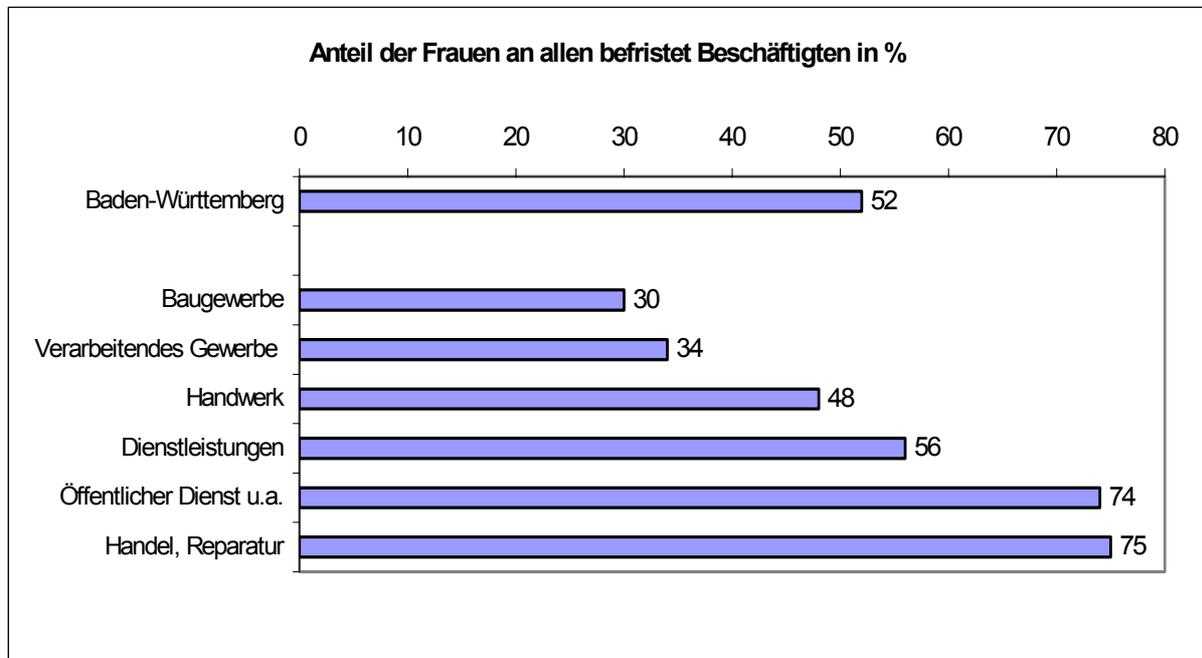
	Teilzeitbeschäftigung				
	Baden-Württemberg				Westdeutschland
	Anteile der Betriebe in %	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in %	Anteil der Frauen in Teilzeit an allen Frauen in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %
Insgesamt	76	24	45	83	82
1-19 Beschäftigte	73	34	55	84	80
20 - 99 Beschäftigte	91	22	43	81	82
100 - 249 Beschäftigte	96	21	42	80	79
250 - 499 Beschäftigte	100	16	37	85	86
≥ 500 Beschäftigte	99	16	35	86	83
Verarbeitendes Gewerbe	83	10	32	83	78
Schlüsselbranchen	91	7	31	76	---
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	79	14	32	88	---
Baugewerbe	56	14	54	66	74
Handel, Reparatur	77	33	53	85	86
Dienstleistungen	76	30	46	85	83
Unternehmensnahe Dienstleistungen	68	22	43	86	---
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	91	43	50	89	---
Sonstige Dienstleistungen	76	28	44	80	---
Öffentlicher Dienst	98	30	43	78	---
Öffentlicher Dienst und Org. o. E.	91	36	50	82	86
Handwerk	64	19	49	79	---

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW.

Überdurchschnittlich ist auch der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigungsverhältnissen: Er hat sich seit dem Jahr 2000 sukzessive um rd. 3% erhöht und lag 2002 in Baden-Württemberg bei 52%, in Westdeutschland bei 54%. Zum Vergleich: Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag bei 43% in Baden-Württemberg und bei knapp 44% in Westdeutschland. Richtet man den Fokus nur auf die Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, so stieg auch dort der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigten deutlich an: im Öffentlichen

Dienst u. a. sowie im Handel liegt er jeweils bei über 70% (vgl. Abbildung 2 und Tabelle 5).

Abbildung 2: Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Branchen 2002 in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW.

Tabelle 5: Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002 (Angaben gerundet; Werte in Klammern: zu geringe Fallzahlen).

	Befristete Arbeitsverträge				
	Baden-Württemberg				Westdeutschland
	Anteile der Betriebe in %	Anteil der befr. Besch. an allen Besch. in %	Anteile der Frauen (befr.) an allen Frauen in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %
Insgesamt	13	4	5	52	54
1-99 Beschäftigte	12	3	4	56	---
100 - 249 Beschäftigte	65	5	6	46	---
250 - 499 Beschäftigte	72	4	5	51	49
≥ 500 Beschäftigte	86	7	9	50	48
Verarbeitendes Gewerbe	14	3	4	34	36
Baugewerbe	10	(4)	(7)	(30)	17
Handel, Reparatur	9	(3)	(4)	(75)	60
Dienstleistungen	13	6	6	56	58
Öffentlicher Dienst u.a.	32	(5)	(6)	(74)	69
Handwerk	9	(5)	(7)	(48)	---

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, Berechnungen des IAW.

3. Förderung der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter

3.1 GM und demographischer Wandel als Rahmenbedingungen

Vor dem Hintergrund dieser Befunde sowie in Kenntnis des hierfür genannten Ursachenkomplexes hat sich seit den 1990er Jahren ein neuer Begriff und in der Folge eine neue Strategie in der Debatte um die Förderung der Chancengleichheit von Frauen (nicht nur) am Arbeitsmarkt etabliert: Gender Mainstreaming (im Weiteren GM). GM setzt voraus, dass es keine „geschlechtsneutrale“ Wirklichkeit gibt. Daher sind bei allen gesellschaftspolitischen Vorhaben von vornherein und systematisch die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Der Paradigmenwechsel von Frauenförderung zu GM geht auf einen Beschluss der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking zurück. Gegen Ende der 90er Jahre wurde GM auch in der Europäischen Kommission zu einem gesamtgesellschaftlichen Konzept verankert. Seither geht von hier der stärkste Druck zur Verbesserung der beruf-

lichen Situation von Frauen aus: Nach Artikel 2 und 3 Absatz 2 des Amsterdamer Vertrags, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, wurden alle Mitgliedstaaten rechtlich dazu verpflichtet, eine aktive Gleichstellungspolitik im Sinne von GM einzuführen.¹⁵ Darüber hinaus ergibt sich diese Verpflichtung des Staates auch aus dem nationalen Verfassungsrecht (s. GG Art. 3 Abs. 2 Sätze 1 und 2) sowie aus diversen Bundes- und Landesgesetzen.

GM als Strategie umfasst:

- die Förderung von Frauen als diskriminierte Gruppe,
- die Herstellung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, damit Chancengleichheit möglich wird und
- die Bewusstseinsbildung über die Geschlechterfrage, insbesondere bei männlichen Akteuren.

Dabei macht GM weder die bisherige Frauenförderungspolitik noch die traditionelle Gleichstellungspolitik obsolet, sondern baut – im Idealfall – auf deren Ergebnissen und Erfahrungen auf. Die bisherige Praxis in der Öffentlichen Verwaltung zeigt, „dass Verbesserungen vor allem dann eintreten, wenn sich die Verantwortlichen dieses Themas annehmen und Druck in Richtung auf Gleichstellung ausüben.“ (Pfarr 2001: 1). GM sollte daher als Top-Down-Prinzip durch die oberste Führungsebene (hier: Unternehmensleitung/Personalleitung) explizit bestätigt und in Unternehmenskultur, PE-Richtlinien und Förderprogrammen usw. verankert sein.

Im Bereich der Privatwirtschaft ist nach bisheriger Kenntnis die Anzahl kleiner und mittlerer Unternehmen, die eine bewusste Gleichstellungspolitik betreiben gering und sie nimmt auch nur sehr langsam zu.¹⁶ Das dürfte laut Pfarr (2001: 3) zu einem erheblichen Teil daran liegen, dass „der weit überwiegenden Mehrheit der Unternehmen (...) die Gleichstellung der Frauen in der Erwerbsarbeit bestenfalls gleichgültig“ ist. So gesehen erscheint es daher berechtigt zu fragen, ob es ausreicht, ausschließlich auf die Eigeninitiative der Wirtschaft zu setzen, wenn man die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt ernsthaft voranbringen will.

¹⁵ So ist z.B. das eingangs genannte Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung (DgleiG) von 2001 laut Holst (2003: 243) auch als Reaktion auf die Empfehlungen des Europäischen Rates und der im Rahmen des Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplans geäußerten Kritik zu verstehen.

¹⁶ Vgl. Graef (2001) und Koch (2002).

Als durchaus förderlich für einen entsprechenden Reformprozess auch in der Privatwirtschaft (auf betrieblicher Ebene) könnten sich allerdings die bereits absehbaren Folgen des demographische Wandels für das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland erweisen. Vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsbevölkerung, sinkender Geburtenraten sowie einem sich abzeichnenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften trotz hoher Arbeitslosigkeit stellt sich für die verantwortlichen Akteure aus Wirtschaft und Politik die Frage nach Möglichkeiten zur nachhaltigen Deckung des Fachkräftebedarfs immer dringlicher. Weil kurzfristige Lösungen wie z.B. die Green-card für IT-Fachkräfte bislang wenig Abhilfe leisten konnten, sind nunmehr mittel- und langfristige Lösungen gefragt. Eine davon könnte sein, die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich zu erhöhen.¹⁷ M. a. W.: Die durch den demographischen Wandel induzierte Herausforderung an Wirtschaft und Politik ist es, die Abnahme der Erwerbstätigkeit zu dämpfen und das Potenzial, das – quantitativ wie qualitativ – in Frauen steckt, in den Produktionsprozess einzugliedern.¹⁸ Damit dürften die Betriebe künftig in der Tat „zu einer maßgeblichen Schaltstelle für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern“ werden (Möller/Allmendinger 2003: 1). Somit kommt der betrieblichen Personalpolitik künftig ein besonderer Stellenwert zu.

3.2 Ausmaß und Formen der Förderung von Chancengleichheit in baden-württembergischen Betrieben 2002

Bislang lagen keine repräsentativen Informationen darüber vor, wie es um die Art und die Verbreitung von Vereinbarungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf betrieblicher Ebene bestellt ist. In der Welle 2002 des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe in Baden-Württemberg (wie in ganz Deutschland) erstmals systematisch danach befragt.

Vereinbarungen zur Herstellung von Chancengleichheit

Die betriebliche Personalpolitik nimmt einen zentralen Stellenwert im Hinblick auf die Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ein. Deren Förder-

¹⁷ Mit Blick auf die Verlängerung der Beschäftigungsdauer älterer Arbeitnehmer vgl. Strotmann/Hess (2003) sowie Strotmann (2002).

¹⁸ Zur Förderung dieser Tendenz veranstaltet beispielsweise in Baden-Württemberg das Wirtschaftsministerium im zweijährigen Turnus den Landeswettbewerb „Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Betrieb“. In dessen Rahmen werden Unternehmen ausgezeichnet, die sich vorbildlich für dieses Ziel einsetzen. Informationen dazu sowie zu weiteren einschlägigen Aktivitäten des Wirtschaftsministeriums finden sich im Internet unter: www.wm.baden-wuerttemberg.de.

ung kann nicht nur im Rahmen von Tarifvereinbarungen sondern auch auf der Basis von Betriebsvereinbarungen und von freiwilligen Initiativen erfolgen.¹⁹

Tabelle 6: Betriebliche und tarifliche Vereinbarungen sowie freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen 2002 (Angaben gerundet).

	Anteile der Betriebe mit ... an allen Betrieben in %			
	Betriebliche Vereinbarungen	Tarifliche Vereinbarungen	Freiwillige Vereinbarungen	Keine Vereinbarungen
Westdeutschland	3	2	2	93
Baden-Württemberg	2	2	2	95
1 - 19 Beschäftigte	1	1	2	96
20 - 249 Beschäftigte	5	7	4	86
Mehr als 250 Beschäftigte	20	18	18	58
Baugewerbe	0	0	0	100
Verarbeitendes Gewerbe	1	1	1	98
Handel und Reparatur	1	1	0	98
Dienstleistungen	2	2	3	94
Öffentliche Verwaltung	15	18	4	69

Quelle: IAW-Betriebspanel 2002, Berechnungen des IAW.

Die Auswertung der repräsentativen Arbeitgeberbefragung (vgl. Tabelle 6) zeigt, dass Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit beider Geschlechter offenbar nur marginale Verbreitung besitzen: Mit einem Anteil von nur 5,1% aller Betriebe (bzw. 5,8% der Betriebe mit Frauen) sind Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene im Südwesten dabei noch weniger verbreitet als im westdeutschen Durchschnitt mit immerhin 7%. Unterschiede in der Verbreitung gibt es zwischen den einzelnen Formen dabei kaum.

Ein Blick auf die Details zeigt erwartungsgemäß, dass die Verbreitung von Vereinbarungen mit steigender Betriebsgrößenklasse deutlich wächst: So wurden in gut vier von zehn Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten derartige Vereinbarungen – sei es auf tariflicher, gesetzlicher oder freiwilliger Grundlage²⁰ – getroffen, aber nur in vier von 100 Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten. Diese asymmetrische Art der Verbreitung überrascht nicht, sondern es erscheint plausibel, dass in kleinen Betrieben informelle Absprachen gegenüber formalen Abkommen bevorzugt werden.

¹⁹ Zum Thema Gleichstellung als Handlungsfeld für Betriebsräte im Kontext des 2001 reformierten Betriebsverfassungsgesetzes vgl. ausführlich Klenner/Lindecke (2003).

²⁰ Aufgrund der begrenzten Fallzahlen unterscheiden wir in der Folge nicht mehr zwischen den drei Arten von Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene.

Trägt man dieser Tatsache Rechnung, indem man nur jene Betriebe in die Untersuchung einbezieht, die mehr als zehn Beschäftigte aufweisen, so erhöht sich der Anteil jener, die eine Vereinbarung getroffen haben auf immerhin knapp 11% (in Westdeutschland: gut 13%).²¹ Dabei sind auch hier tarifliche Vereinbarungen und freiwillige Initiativen mit jeweils 4% kaum stärker verbreitet als betriebliche Vereinbarungen mit 3%.

Nach Branchen betrachtet sind entsprechende Vereinbarungen betrieblicher, tariflicher oder freiwilliger Art vor allem im Bereich der Öffentlichen Verwaltung (drei von zehn Betrieben) anzutreffen. Fokussiert man auch hier die Untersuchung nur auf jene Betriebe, die mehr als 10 Beschäftigte aufweisen, so erhöht sich dort der Anteil jener, die eine Vereinbarung getroffen haben auf immerhin knapp 44%. Dass die Vereinbarungen in der Öffentlichen Verwaltung deutlich stärker verbreitet sind als in der Privatwirtschaft und dass betriebliche und tarifliche Formen dominieren, war aufgrund der eingangs erwähnten Gleichstellungsgesetze zu erwarten. Überraschend ist allerdings, dass dort trotz gesetzlicher Regelung derartige Vereinbarungen nur in deutlich weniger als der Hälfte der Betriebe abgeschlossen worden sind!

Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

Ein nur leicht positiverer Eindruck entsteht, wenn man den Fokus von den getroffenen Vereinbarungen auf die praktizierten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern lenkt (vgl. Tabelle 7 und Abbildung 3): Dann waren es in Baden-Württemberg immerhin knapp 11% und in Westdeutschland sogar rd. 15% aller Betriebe, die derartige Maßnahmen durchführten. Dabei stand die Maßnahme „Besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse der Eltern bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung“ mit gut 8% der Betriebe im Südwesten und 11% in Westdeutschland weit vorne. Mit deutlichem Abstand folgten „Angebote an wegen Elternzeit freigestellte Personen Kontakt mit dem Betrieb/dem Beruf zu halten“ (3% bzw. 5%) sowie „eine für die Förderung von Chancengleichheit zuständige Person/Stelle benannt/eingerichtet“ (jeweils 3%).

²¹ Angaben auf der Basis dieser verringerten Grundgesamtheit für Westdeutschland vgl. Möller/Allmendinger (2003).

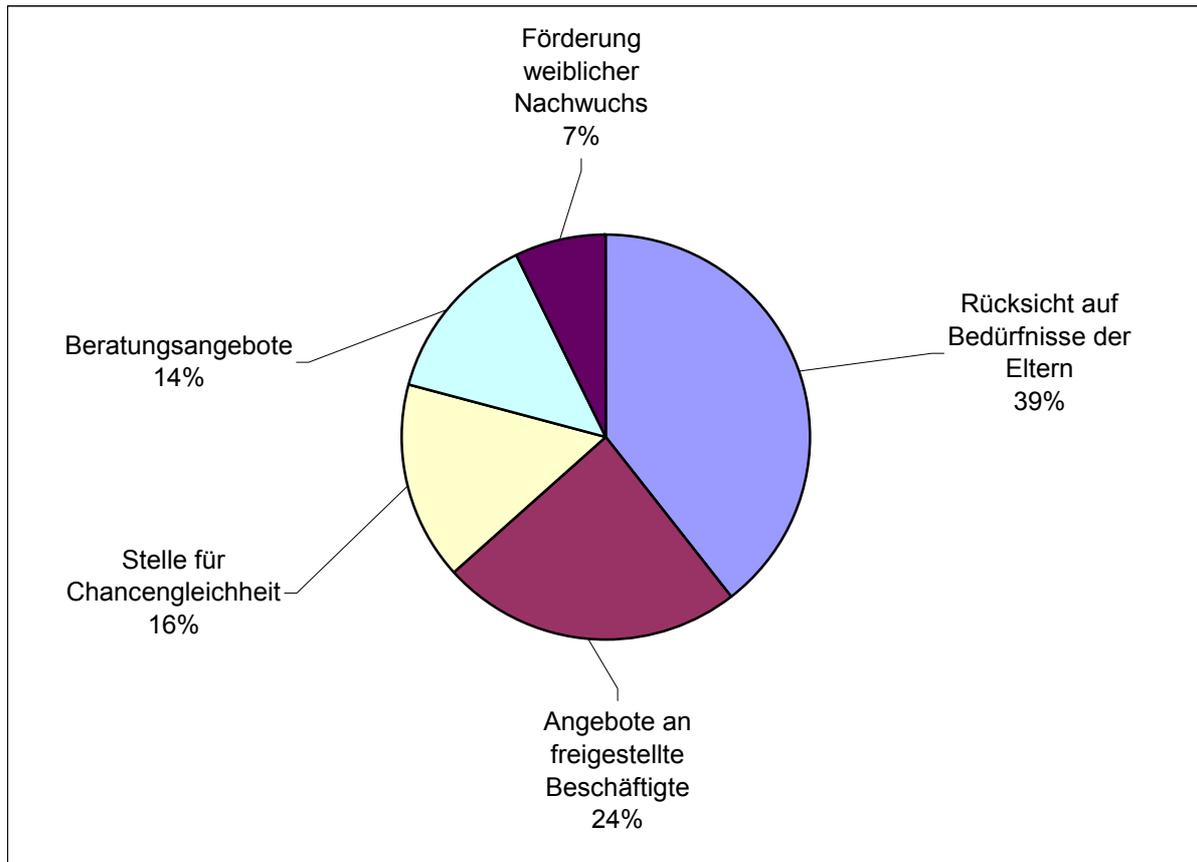
Tabelle 7: Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 2002 (Angaben gerundet).

	Baden-Württemberg		Westdeutschland
	Anteil von Betrieben mit dieser Maßnahme an allen Betrieben mit Maßnahmen in %	Anteil von Betrieben mit Maßnahmen an allen Betrieben in %	
Alle Maßnahmen zusammen	100	11	15
Betriebliche Kinderbetreuungsangebote	4	1	1
Sponsoring von Kinderbetreuung	5	1	1
Andere Hilfe bei Kinderbetreuung	4	0	1
Rücksicht auf Bedürfnisse der Eltern	79	8	11
Angebote an freigestellte Beschäftigte (Elternzeit), um Kontakt zu wahren	30	3	5
Eine zuständige Person/Stelle für Chancengleichheit	23	3	3
Beratungs- und Informationsangebote	15	2	2
Gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses	12	1	2
Andere Maßnahmen	5	1	1
Nichts	---	89	85

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Berechnungen des IAW.

Blendet man wiederum die Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten aus der Untersuchung aus, so erhöht sich der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen von 11% auf 25%. Dabei nimmt insbesondere der Anteil jener Betriebe, die angeben, Rücksicht auf die Bedürfnisse der Eltern zu nehmen, von 8% auf 22% zu.

Abbildung 3: Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in Baden-Württemberg 2002.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Berechnungen des IAW.

Vereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

Untersucht man auf betrieblicher Ebene den Zusammenhang zwischen der Existenz von Vereinbarungen einerseits und der Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit andererseits genauer, so stellt man Dreierlei fest:

- Nur 83% aller Betriebe mit Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit führen auch entsprechende Maßnahmen durch. Das „ruhende Potenzial“ in dieser Gruppe beläuft sich demnach auf 17%.
- Demgegenüber liegt der Anteil jener Betriebe, die zwar Fördermaßnahmen durchführen, ohne jedoch eine entsprechende Vereinbarung getroffen zu haben, nur bei knapp 7%.
- Fast sechs von zehn Betrieben, die derartige Maßnahmen durchführen, tun dies ohne eine entsprechende Vereinbarung. Damit wird deutlich, dass diese

Teilmenge von Betrieben gegenüber jener, die Vereinbarungen getroffen hat, zahlenmäßig deutlich überwiegt. Dies gilt auch für Westdeutschland

Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Vereinbarungen

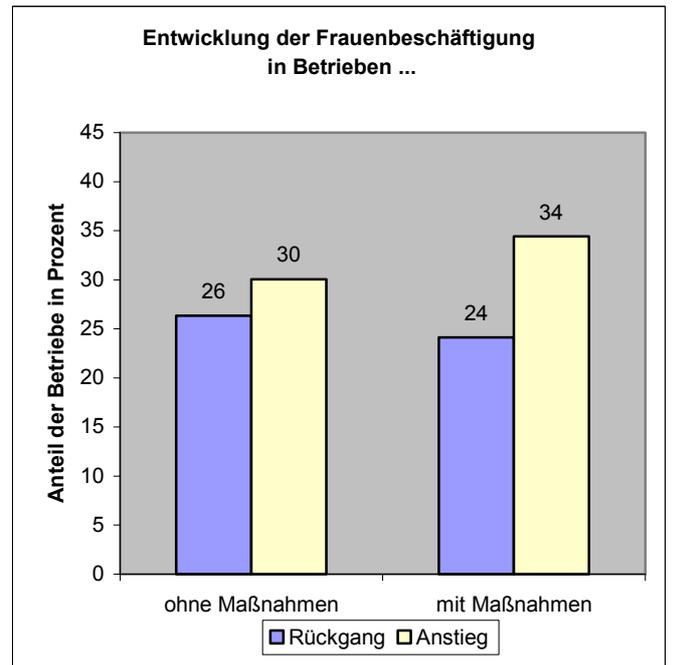
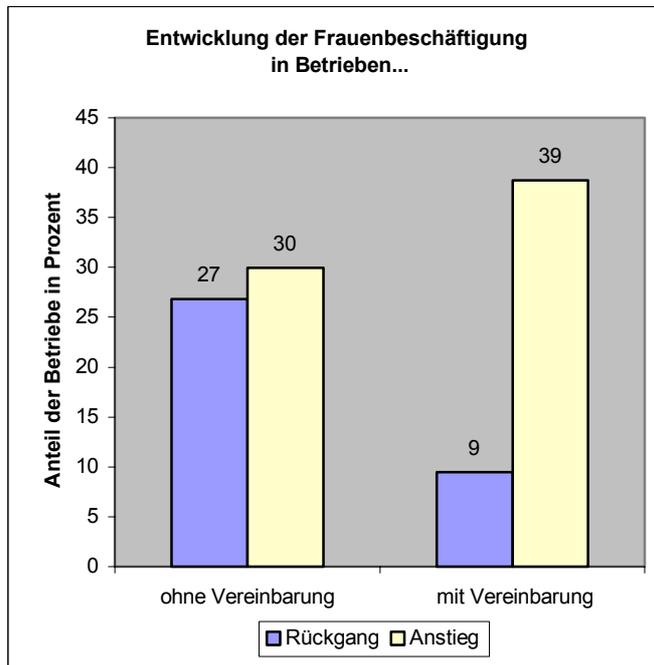
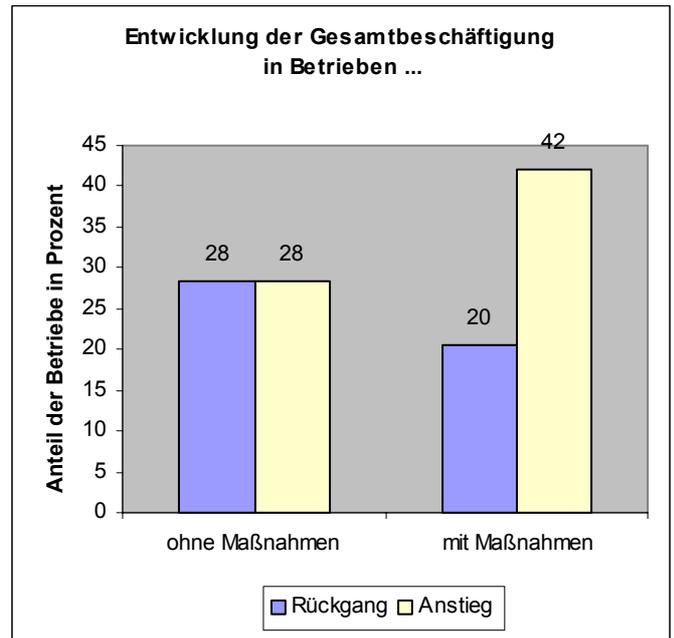
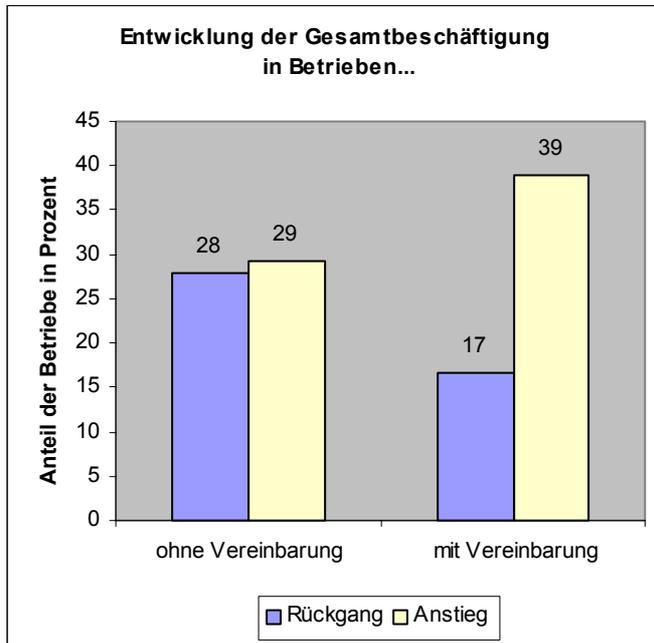
Im Sinne einer stärkeren Verbreitung betrieblicher Vereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt, wäre der Nachweis, eines positiven Einflusses von Gleichstellungspolitik auf den unternehmerischen Erfolg, insbesondere auf das Betriebsergebnis, zweifellos das wichtigste Argument. Diese Analyse kann im Rahmen dieses Kurzberichts leider nicht durchgeführt werden. Stattdessen wollen wir uns hier abschließend auf eine erste deskriptive Betrachtung des Zusammenhangs von Beschäftigungsentwicklung und betrieblichen Ansätzen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Zeitablauf (Längsschnittanalyse) begnügen.

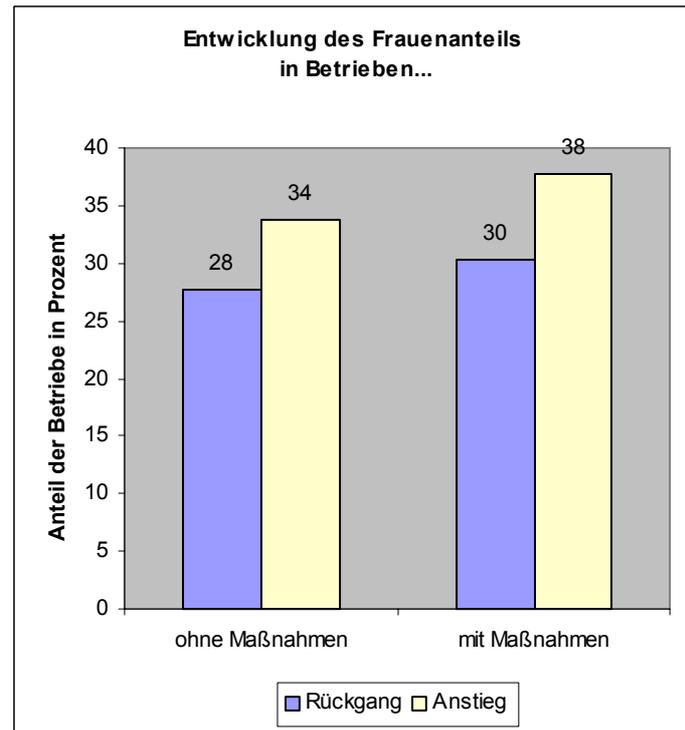
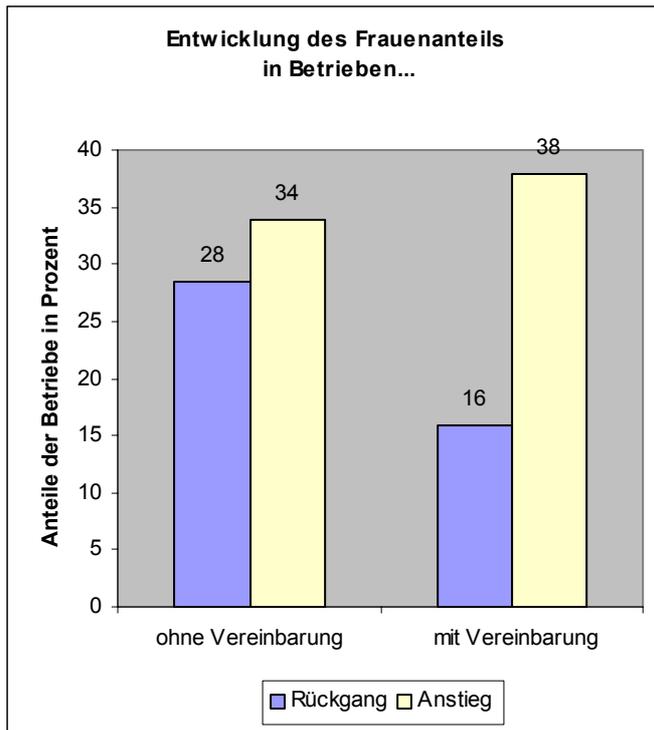
Gegenstand dieser Betrachtung sind alle Betriebe, die in sämtlichen drei repräsentativen Wellen des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg enthalten sind.²² Untersucht wird, ob und inwieweit sich die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung, der Beschäftigung von Frauen sowie des Anteils der Frauen an der Gesamtbeschäftigung zwischen 2000 und 2002 in Abhängigkeit davon unterscheidet, ob ein Betrieb betriebliche Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter fördert oder nicht.²³

²² Fallzahl = 715. Gewichtet wurde dabei nach dem Hochrechnungsfaktor von 2002.

²³ Da im Jahr 2000 nicht danach gefragt worden ist, müssen wir mit der Annahme operieren, dass Betriebe, die derartige Maßnahmen in 2002 durchführten, dies bereits damals schon getan haben.

Abbildung 4: Beschäftigungsentwicklung und Förderung von Chancengleichheit in baden-württembergischen Betrieben von 2000 bis 2002.





Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Berechnungen des IAW.

Die Ergebnisse, die sich aus den obigen Graphiken ablesen lassen (vgl. Abbildung 4), sind für die Propagierung einer noch stärkeren Verbreitung von betrieblicher Gleichstellungspolitik durchaus förderlich: Sowohl die Gesamtbeschäftigung als auch die Frauenbeschäftigung (absolut und relativ) haben sich im Untersuchungszeitraum in den Betrieben, welche die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern explizit fördern, in der Regel deutlich günstiger entwickelt als in der anderen Gruppe.

4. Fazit

Einleitend wurde die anhaltende horizontale und vertikale Spaltung des Arbeitsmarkts zwischen den Geschlechtern sowie die daraus resultierende Benachteiligung von Frauen in Deutschland skizziert und – insbesondere – für das Land Baden-Württemberg im Rahmen des 2. Abschnitts anhand aktueller Daten aus dem IAB-Betriebspanel 2002 auch empirisch belegt. Obwohl sich aufgrund der wachsenden Erwerbsbeteiligung junger und höher qualifizierter Frauen die Chancenungleichheit in den letzten Jahren leicht abgeschwächt haben dürfte, sind Frauen in der Erwerbswelt immer noch in mehrfacher Hinsicht benachteiligt:

- Frauen ergreifen weiterhin mehrheitlich „Frauenberufe“, die in der Regel deutlich schlechter bezahlt und mit weniger Ansehen verbunden sind als „Männerberufe“ (horizontale Spaltung).
- Frauen (insbesondere Mütter) arbeiten verstärkt in Teilzeit, um Familie und Beruf (besser) vereinbaren zu können (vertikale Spaltung).
- Frauen sind in höheren Hierarchieebenen immer noch unterrepräsentiert und in Führungspositionen kaum anzutreffen (vertikale Spaltung).
- Frauen in Vollzeit und mit vergleichbarer beruflicher Qualifikation verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Männer (vertikale Spaltung).

Vor diesem Hintergrund hat sich seit Ende der 90er Jahre EU-weit „Gender Mainstreaming“ als Begriff und Strategie etabliert. GM macht die bisherige Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik nicht obsolet, sondern baut darauf auf. Die bisherige Praxis – vor allem im Öffentlichen Dienst – hat jedoch gezeigt, dass Frauenförderung und Gleichstellungspolitik nur dann zu substantiellen Ergebnissen führen, wenn sie „top-down“ in Unternehmenskultur, Personalentwicklungs (PE)-Richtlinien und Förderprogrammen verankert sind. Deshalb kann GM als Strategie nur wirken, wenn auch Unternehmens- und Personalleitung sich entschlossen dafür einsetzen, dass die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Faktoren, die mittelfristig die Chancen, dies auf betrieblicher Ebene und insbesondere im Bereich der Privatwirtschaft auch umsetzen zu können, durchaus verbessern könnten, dürften der demographische Wandel und der sich vielfach bereits abzeichnende Fachkräftemangel sein.

Bislang lagen noch keine repräsentativen Angaben darüber vor, wie es in Baden-Württemberg um Art und Verbreitung von Vereinbarungen und konkreten Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern auf betrieblicher Ebene bestellt ist. Diese Informationslücke konnte durch die vorliegende Auswertung der Welle 2002 des IAB-Betriebspanels erstmals geschlossen werden.

Die Ergebnisse bestätigen zunächst die Erwartung, dass derartige Vereinbarungen und Maßnahmen bezogen auf die Gesamtheit der Betriebe mit rd. 5% bzw. 11% in Baden-Württemberg und ca. 7% bzw. 15% in Westdeutschland bislang nur marginal verbreitet sind. Im Vordergrund steht dabei mit großem Abstand die „Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Eltern“. Ein Blick auf weitere Details offenbart, dass

Vereinbarungen betrieblicher, tariflicher oder freiwilliger Art mit steigender Betriebsgröße deutlich zunehmen und in immerhin vier von zehn baden-württembergischen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten vorhanden sind. Zieht man in Betracht, dass Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten anstatt auf formale Abkommen eher auf informelle Absprachen setzen und lässt sie daher unberücksichtigt, so erhöht sich der Anteil der Betriebe mit Vereinbarungen von 5% auf 11% (Westdeutschland: von 11% auf 13%).

Am häufigsten sind entsprechende Vereinbarungen im Land vor allem im Bereich der Öffentlichen Verwaltung (in drei von zehn Betrieben) anzutreffen. Fokussiert man die Analyse auf Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, so erhöht sich der Anteil auf knapp 44%. Dass die Vereinbarungen in der Öffentlichen Verwaltung deutlich stärker verbreitet sind als in der Privatwirtschaft und dass betriebliche und tarifliche Formen dominieren, war aufgrund der geltenden Gleichstellungsgesetze zu erwarten. Überraschend ist allerdings, dass dort trotzdem derartige Vereinbarungen nur in deutlich weniger als der Hälfte der Betriebe abgeschlossen worden sind.

Abschließend wurde der Zusammenhang von Beschäftigungsentwicklung und betrieblichen Ansätzen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Zeitablauf deskriptiv untersucht. Die Ergebnisse sind im Sinne einer stärkeren Verbreitung derartiger Vereinbarungen und Maßnahmen durchaus ermutigend: Sowohl die Gesamtbeschäftigung als auch die Frauenbeschäftigung (absolut und relativ) haben sich im Untersuchungszeitraum in den Betrieben, welche die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern explizit fördern, in der Regel deutlich günstiger entwickelt als in der anderen Gruppe.

Literatur

- BOSCH, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI-Mitteilungen, 54. Jahrgang, Heft 4, S. 219-229.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2002): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern 2002, BT-Drucksache 14/8952 vom 25.04.2002, Berlin.
- EDELMANN, R. u. a. (2003): Nase vorn und dann? Frauen in der Arbeitswelt: Bilanz und Perspektiven, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, hrsg. vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg, Heft 7, S. 5-11.
- EUROSTAT (2002): Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Porträt. Themenkreis 3 – Bevölkerung und soziale Bedingungen, Luxemburg.
- FITZENBERGER, B. (2002): Verdienstanalyse für das frühere Bundesgebiet, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 12, S.1106-1114.
- FRANK–BOSCH, B. (2002): Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 5, S. 395-409.
- GRAEF, A. (2001): Chancengleichheit als Erfolgsfaktor, in: Mitbestimmung, Heft 6, S. 58-60.
- HOFFMANN, E. / WALWEI, U. (2002): Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen?, in: IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S.135-144.
- HOLST, E. (2003): Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nehmen in höheren Positionen zu, in: WSI-Mitteilungen, 56. Jahrgang, Heft 4, S. 243-250.
- IAW-LANDESBERICHT 2001 „Beschäftigung, Ausbildung und Wirtschaftsentwicklung in Baden-Württemberg“, Tübingen, 2002.
- INFRATEST SOZIALFORSCHUNG (2003): Beschäftigungstrends. Arbeitgeberbefragung 2002 Baden-Württemberg, München.
- KLENNER, C./LINDECKE, C. (2003): Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung, in: WSI-Mitteilungen, 56. Jahrgang, Heft 3, S. 177-184.
- KOCH, A. (2002): Arbeitspolitik und Geschlechtergleichheit: Bilanz und Reformperspektiven politischer Regulierung der Gleichstellung in der Privatwirtschaft, in: Zeitschrift für Politikwissenschaft, Heft 3, S. 305-314.
- MÖLLER, I./ALLMENDINGER, J. (2003): Frauenförderung – Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun, in: IAB-Kurzbericht Nr. 12, S. 1-5.
- PFARR, H. (2001): Voraussetzungen für ein effektives Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, in: Arbeit und Recht, Heft 10.
- RÖGER, W. (1991):Frauenerwerbstätigkeit und Strukturwandel in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, in: Forschungsberichte aus dem IAW, Serie A, Nr. 54, Tübingen.

STROTMANN, H. (2002): Ausmaß und Struktur des Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2000. Ergebnisse einer Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, in: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, 1/2002, S. 30-37.

STROTMANN, H./WETZIG, K. (2003): Atypische Beschäftigung und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg, in: IAW-Kurzbericht 4/2003, Tübingen.

STROTMANN, H./HESS, W. (2003): Eigenschaften und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer sowie betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Baden-Württemberg, in: IAW-Kurzbericht 7/2003, Tübingen.