ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Möller, Iris; Allmendinger, Jutta

Research Report

Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun

IAB-Kurzbericht, No. 12/2003

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Möller, Iris; Allmendinger, Jutta (2003) : Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun, IAB-Kurzbericht, No. 12/2003, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/158152

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IAB Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit

Ausgabe Nr. 12 / 6.8.2003

In aller Kürze

- Für die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Arbeitsleben spielen Betriebe die entscheidende Rolle.
- Sie können mit personalpolitischen Maßnahmen die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz fördern und für eine familienfreundliche Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung sorgen.
- Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2002 zeigen, dass hierzu 9 Prozent aller Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen geschlossen haben und 5,3 Prozent freiwillige. Diese Betriebe beschäftigen immerhin ein knappes Drittel aller Arbeitnehmer.
- In großen Betrieben sind Vereinbarungen zur Chancengleichheit sehr viel häufiger zu finden als in kleinen, die sich diese oft nicht leisten können oder gar nicht zu leisten brauchen.
- Betriebe in den Sektoren Nachrichtenübermittlung und Finanzdienstleistungen haben im Branchenvergleich überdurchschnittlich viele Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit geschlossen.
- Bei den Maßnahmen handelt es sich insbesondere um solche, die den Eltern die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf erleichtern.
- Die Wirkungen der Vereinbarung von Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden vom Sommer 2001 lassen sich mit den Daten des Betriebspanels derzeit noch nicht messen und beurteilen.

Autor/in

Iris Möller
Jutta Allmendinger

Frauenförderung

Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun

Erste Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich vor allem Großbetriebe bei der Gleichstellung von Frauen und Männern engagieren – Wie die Selbstverpflichtung der Wirtschaft vom Sommer 2001 wirkt, ist noch nicht messbar

In einem Land wie Deutschland, in dem zwischen Männern und Frauen im Bildungssystem zunehmend Chancengleichheit hergestellt werden konnte, werden als nächstes die Betriebe zu einer maßgeblichen Schaltstelle für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Sie können Frauen aktiv fördern, sie können Programme des „gender mainstreaming" einsetzen und sie können gute Rahmenbedingungen für die Betreuung von Kindern schaffen. Auf der Grundlage erster Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2002 können wir nun fragen: Was tun die Betriebe wirklich und wie viel tun sie?

Betriebe rekrutieren Personen, verbinden Personen mit Positionen und strukturieren berufliche Karrierewege. Ungleichheiten im beruflichen Status und in der Entlohnung gehen neben der Qualifikation von Personen zu einem guten Teil auf die betriebliche Personalpolitik zurück. Betriebe können die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Rahmen von Tarifverträgen oder durch Betriebsvereinbarungen fördern und sie können auch andere freiwillige Initiativen ergreifen. Darüber hinaus gibt es viele kleine Dinge, die Betriebe für die Frauenförderung tun, ohne dass dies in Regulierungen sichtbar würde.

Erste Auswertungen des IAB-Betriebspanels vom Sommer 2002 zeigen auf der Grundlage einer Befragung von rund 15.000 Betrieben, ob Betriebe Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit vereinbart haben und um welche Maßnahmen es sich im Einzelnen handelt (*vgl. Kasten auf Seite 5*). Im Folgenden geht es allein darum, diese Ergebnisse zu beschreiben. Es wird weiteren Untersuchungen vorbehalten bleiben, die Wirkung dieser Maßnahmen in den Blick zu nehmen und zu fragen, welchen Nutzen sie für die Betriebe und für die Gleichstellung von Männern und Frauen haben.

Wie viele Betriebe fördern nach Vereinbarungen?

Hochgerechnet auf alle Betriebe in West- und Ostdeutschland zeigt sich, dass im Sommer 2002 nur 2 Prozent aller Betriebe auf Basis von Tarifverträgen Vereinbarungen geschlossen hatten, um die Chancengleichheit zu fördern und bei 2,5 Prozent betriebliche Vereinbarungen vorlagen.[1] Darüber hinaus vereinbarten

[1] Da den Betrieben Mehrfachnennungen möglich waren, ergibt sich ein Anteil von 4,1% aller Betriebe, die betriebliche **und/oder** tarifliche Vereinbarungen getroffen hatten (in Westdeutschland 4,4%, in Ostdeutschland 2,5%).

2,4 Prozent der Betriebe auf freiwilliger Basis eine Förderung der Chancengleichheit. Hinter diesen Zahlen verbergen sich erhebliche Unterschiede, die u.a. mit der Betriebsgröße variieren: Je größer die Betriebe sind, desto eher liegen solche Vereinbarungen vor.

Dies überrascht nicht, da in Kleinbetrieben formalisierte Abkommen seltener getroffen werden und informelle Absprachen leichter möglich sind. Außerdem können kleinere Betriebe mangels Masse nur selten eine betriebliche Kinderbetreuung anbieten. Auch können sie wegen der niedrigen Zahl an Beschäftigten z.B. Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung nicht so leicht ausgleichen und Arbeitsplätze nur bedingt an familiären Erfordernissen ausrichten. Es ist daher angemessen, Kleinstbetriebe aus der Untersuchung auszuschließen und die folgenden Analysen auf solche Betriebe zu begrenzen, die mehr als zehn Beschäftigte haben.[2]

Große Betriebe bieten eher Maßnahmen an

Konzentriert man die Auswertung auf diese Betriebe, so ergeben sich folgende Werte: Insgesamt gibt es in 4,4 Prozent der Betriebe betriebliche und in 5,5 Prozent Vereinbarungen im Rahmen von Tarifverträgen (das entspricht 9,0 Prozent mit betrieblichen und/oder tariflichen Vereinbarungen; *vgl.* ***Tabelle*** *rechts*). Freiwillige Initiativen liegen bei 5,3 Prozent dieser Betriebe vor.

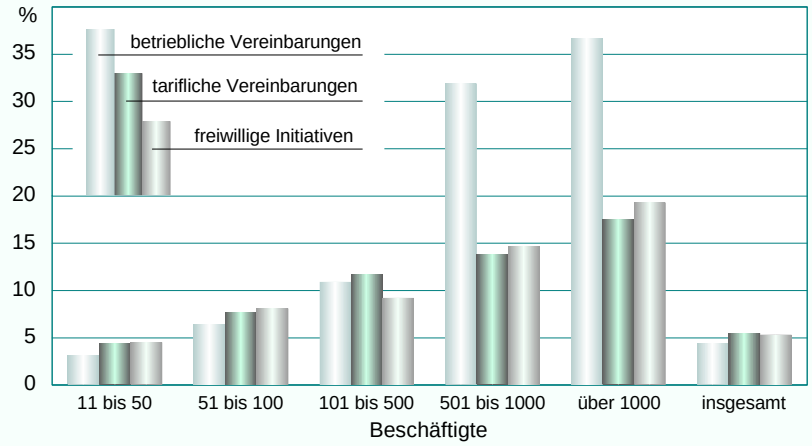
Das „Beschäftigtengewicht" dieser Betriebe ist jedoch noch größer: Fast jede vierte beschäftigte Person – nämlich 23,1 Prozent – arbeitet in einem Betrieb mit betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen; 11,4 Prozent der Personen sind in Betrieben mit freiwilligen Initiativen beschäftigt. Insgesamt arbeitet also rund ein Drittel der Beschäftigten in Betrieben, die in der einen oder anderen Weise die Chancengleichheit von Männern und Frauen aktiv fördern.

[2] Damit werden insgesamt 10.500 Betriebe in die Auswertung einbezogen und hochgerechnet gut 76% aller beschäftigten Frauen bzw. knapp 80 % aller Beschäftigten erfasst.

Abbildung 1

Betriebe mit Vereinbarungen zur Chancengleichheit - nach Betriebsgröße -

- Anteil an allen Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten, in Prozent -



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

© IAB

Chancengleichheit von Männern und Frauen in deutschen Betrieben

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

	Betriebe	Beschäftigte		
		insgesamt	*davon:*	
			Frauen	Männer
	Anteile in %			
Deutschland				
betriebliche Vereinbarungen	4,4	16,2	43,5	56,5
tarifliche Vereinbarungen	5,5	10,3	45,8	54,2
*betrieblich **und/oder** tariflich*	*9,0*	*23,1*	*44,6*	*55,4*
freiwillige Initiativen	5,3	11,4	41,7	58,3
nichts davon	86,7	70,4	40,9	59,1
West				
betriebliche Vereinbarungen	4,5	16,5	42,0	58,0
tarifliche Vereinbarungen	5,7	10,7	44,7	55,3
*betrieblich **und/oder** tariflich*	*9,2*	*23,6*	*43,1*	*56,9*
freiwillige Initiativen	5,5	12,1	41,1	58,9
nichts davon	86,4	68,8	40,4	59,6
Ost				
betriebliche Vereinbarungen	4,2	14,7	52,5	47,5
tarifliche Vereinbarungen	4,5	8,3	53,6	46,4
*betrieblich **und/oder** tariflich*	*8,1*	*20,2*	*53,5*	*46,5*
freiwillige Initiativen	4,5	7,9	47,0	53,0
nichts davon	87,9	74,5	43,2	56,8

* nur Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten; Mehrfachnennungen möglich

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

Fast jede dritte beschäftigte Frau arbeitet in einem Betrieb, der Vereinbarungen zur Chancengleichheit getroffen hat. Der Anteil der Männer liegt um drei Prozentpunkte niedriger. Insofern werden Frauen etwas eher erreicht als Männer.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass große Betriebe sehr viel häufiger Vereinbarungen über die Chancengleichheit oder die Familienfreundlichkeit abgeschlossen haben als kleine (*siehe **Abbildung 1***). So bestehen in 7 Prozent aller Betriebe mit 11 bis 50 Beschäftigten betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen, bei Betrieben mit 101 bis 500 Beschäftigten sind es bereits 20 Prozent und in Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten sogar 45 Prozent. Auch freiwillige Initiativen nehmen mit der Betriebsgröße zu, wie zu erwarten war.

Erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen

Insbesondere im Bereich der Nachrichtenübermittlung und in Kreditinstituten finden sich überdurchschnittlich viele Betriebe, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ergreifen: Bei über 40 Prozent dieser Betriebe wurden betriebliche oder tarifliche Maßnahmen durchgeführt und 12 Prozent der Kreditinstitute geben an, freiwillige Vereinbarungen geschlossen zu haben (*siehe **Abbildung 2***). Auch im Versicherungsgewerbe liegt der Anteil noch vergleichsweise hoch: 26 Prozent der Betriebe haben betriebliche oder tarifliche Maßnahmen ergriffen.

Relativ wenige Maßnahmen bieten an:

- das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe mit 4,2 Prozent betrieblichen oder tariflichen und mit fast 4 Prozent freiwilligen Maßnahmen;
- Betriebe im Verkehrswesen (4 bzw. 5 Prozent);
- Dienstleistungen für Unternehmen (3,7 bzw. 7,6 Prozent) und
- die ‚sonstigen Dienstleistungen' mit 9 Prozent betrieblichen bzw. tariflichen und 5 Prozent freiwilligen Maßnahmen. (Zum Sektor der ‚sonstigen Dienstleistungen' gehören das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Bereich Erziehung und Unterricht, das Gesundheits- und Sozialwesen, der Bereich Entsorgung, Abwasser- und Abfallbeseitigung, die Kultur-, Sport- und Unterhaltungsbranche und andere Dienstleistungen wie Wäschereien, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunas oder Solarien.)

Frauenanteil und Maßnahmen – besteht ein Zusammenhang?

Insgesamt liegt der Frauenanteil in den Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten bei rund 42 Prozent. Die Auswertungen zeigen eine hohe Streuung zwischen den Frauenanteilen in den einzelnen Wirtschaftszweigen und dem Vorliegen von Gleichstellungsmaßnahmen.

Besonders im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe mit einem Frauenanteil von 61 Prozent an allen Beschäftigten haben nur 4 Prozent der Betriebe betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen. Dieses Verhältnis besteht auch in der Nahrungs- und Genussmittelherstellung mit einem Frauenanteil von 45,5 Prozent und einem Anteil von 3,3 Prozent der Betriebe mit betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen (1,4 Prozent mit freiwilligen Initiativen). Gleiches gilt für die ‚anderen Dienstleistungen'.

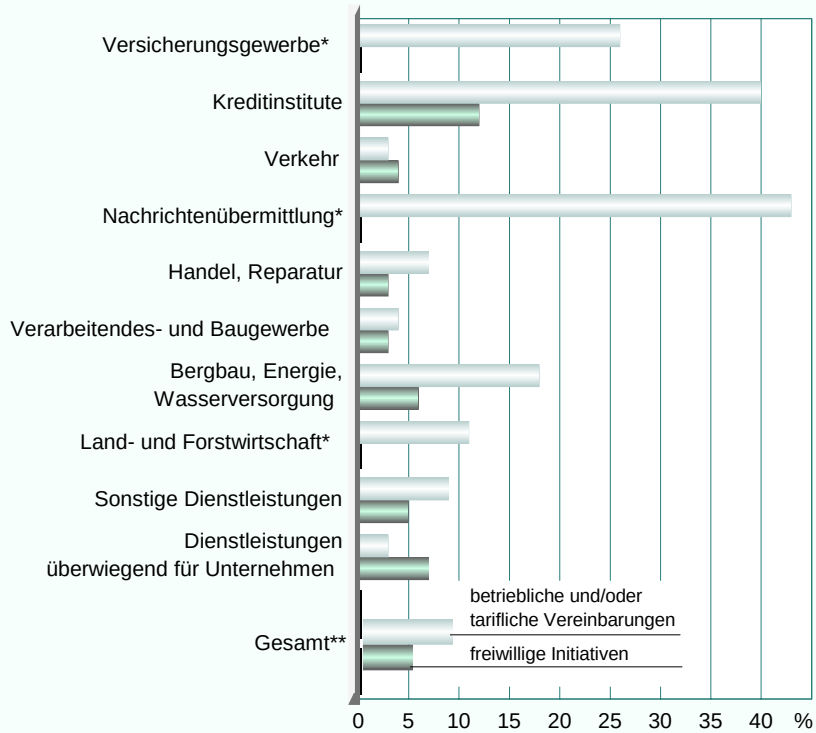
Der Sektor „Einzelhandel und Reparatur" mit einem Frauenanteil von rund 69 Prozent weist einen unterdurchschnittlichen Anteil von 8 Prozent an Betrieben mit betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen auf. Freiwillige Initiativen sind dagegen mit 7,7 Prozent in diesem Bereich überdurchschnittlich vertreten.

Allerdings gibt es auch eine Vielzahl von Wirtschaftszweigen, in denen ein überdurchschnittlicher Frauenanteil mit *über*durchschnittlichen Aktivitäten bei Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einhergeht. Dazu zählen die Kreditinstitute, die Nachrichten-

Abbildung 2

Betriebe mit Vereinbarungen zur Chancengleichheit - nach Branchen -

- Anteil an allen Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten, in Prozent -



* Werte für freiwillige Initiativen aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht interpretierbar
** Gesamtwert inklusive Organisationen ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltung

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

© IAB

übermittlung, das Versicherungsgewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen, der Bereich Erziehung und Unterricht, das Textil- und Bekleidungsgewerbe und der Bereich Kultur, Sport und Unterhaltung.

Die Untersuchungsdaten lassen jedoch keine Kausalaussagen zum Zusammenhang zwischen Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenanteil zu, da die entsprechenden Fragen bislang erst einmal (2002) erhoben worden sind. In der 6. Welle West bzw. der 3. Welle Ost des IAB-Betriebspanels im Jahr 1998 hatten wir lediglich gefragt: „Gibt es im Betrieb betriebliche Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern?“ (siehe hierzu Beckmann, Möller 2002).

Es sind daher keine Aussagen darüber möglich, inwieweit hohe Frauenanteile in einzelnen Branchen eine Personalpolitik nach sich gezogen haben, die sich der Chancengleichheit verpflichtet fühlt. Und man weiß auch noch nicht, ob nicht gerade geringe Frauenanteile manche Betriebe veranlassen, Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen zu initiieren. Solche Untersuchungen müssten auf einer Längsschnittanalyse aufbauen. Sie werden frühestens in einigen Jahren möglich sein.

Welche Maßnahmen werden eingesetzt?

Gibt es in den Betrieben Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, so handelt es sich insbesondere um die Rücksichtnahme auf Eltern bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung, so etwa Angebote für Teilzeitarbeit, Gleitzeitmodelle, Telearbeit und Arbeitszeitkonten. Zwei Drittel der Betriebe berichten über derartige Maßnahmen (*siehe **Abbildung 3***). Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) freigestellt sind, machen 43 Prozent der Betriebe, um den Kontakt zu den Beschäftigten zu halten. Beratungs- und Informationsangebote liegen in 26 Prozent der Betriebe vor – alles immer bezogen auf Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten, die überhaupt solche Angebote machen.

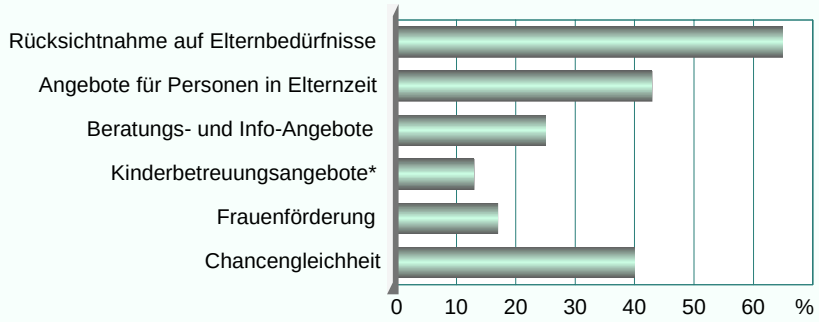
Eine direkte Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist dagegen selten. Betriebliche Angebote wie etwa Betriebskindergärten, Kinderkrippen oder Kindertagesstätten, eine Unterstützung der Kinderbetreuung oder von Elterninitiativen geben nur 13 Prozent der Betriebe an. Hierbei handelt es sich vor allem um den Dienstleistungssektor.

Abbildung 3

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

Über gezielte Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen berichten 40 Prozent der Betriebe mit Vereinbarungen. Deutlich überwiegen betriebliche Institutionen als Anlaufstelle für Frauen, so etwa Frauenbeauftragte. Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses sind lediglich in 17 Prozent aller Betriebe zu finden.

Fazit

Ein kleiner Teil der deutschen Unternehmen fördert bereits die Gleichstellung von Frauen und Männern durch Vereinbarungen. Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten tun dies allerdings noch sehr selten, bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist es jedoch fast die Hälfte. Betriebe mit betrieblichen, tariflichen oder freiwilligen Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen ballen sich in einigen Wirtschaftssektoren, etwa in der Nachrichtenübermittlung, den Kreditinstituten und bei den Versicherungen. Ein direkter Zusammenhang mit dem Frauenanteil in diesen Sektoren zeigt sich bei einer solchen Querschnittsbetrachtung jedoch nicht.

Eher sind Zusammenhänge mit dem Qualifikationsprofil von Frauen zu vermuten. Tendenziell scheinen solche Betriebe Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen anzubieten, die auf gut ausgebildete, hoch qualifizierte Frauen und auf ihre kontinuierliche Erwerbsarbeit angewiesen sind. Die Untersuchung dieser und anderer Zusammenhänge muss weiteren Analysen vorbehalten bleiben. Diese werden derzeit auf der Grundlage eines IAB-Datensatzes erarbeitet, der die Betriebsdaten mit den Beschäftigtendaten verbindet.

Die von den Betrieben umgesetzten Maßnahmen konzentrieren sich überwiegend auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie setzen meist bei flexiblen Arbeitszeiten und Freistellungsangeboten an. Aus anderen Studien wissen wir, dass diese Maßnahmen meist von Müttern und kaum von Vätern genutzt werden (zuletzt hierzu Beckmann 2003).

Kinderbetreuungsangebote, die die Erwerbstätigkeit von Müttern *und* Vätern fördern, werden lediglich von 13 Prozent all jener Betriebe angeboten, die überhaupt Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen einsetzen. Dies sind also nur sehr wenige Betriebe. Doch auch hier bedarf es weiterer Untersuchungen, welche die – mutmaßlich – unterschiedlichen Wirkungen der ergriffenen Maßnahmen analysieren und belegen.

Die betriebliche Personalpolitik kann die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern, wie vor allem neuere US-amerikanische Studien zeigen (Reskin 1997; Reskin et al 2000; Allmendinger, Podsiadlowski 2001). Allerdings geht es hierbei neben Maßnahmen der Vereinbarkeit und Gleichstellung auch um personalpolitische Maßnahmen, die im Betriebspanel 2002 nicht erfasst wurden.

So führen Formalisierung und Standardisierung der Beurteilung von Leistungen zu höheren Frauenanteilen gerade in Führungspositionen und zu einem Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation in Betrieben. 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 Betriebe, die bereits Maßnahmen eingeführt haben.

Des weiteren kann die verwendete Datenquelle des IAB-Betriebspanels 2002 nur schwerlich jene Bewegungen am Arbeitsmarkt erfassen, die sich durch die im Sommer 2001 geschlossene Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft noch ergeben könnten. Dafür ist der Beobachtungszeitraum zu kurz. Auch die derzeitigen „Koalitionsbildungen“ zwischen Politik, Wirtschaft und Verbänden sind in ihrer Wirkung noch nicht abzusehen. Es bleibt abzuwarten, ob die Selbstverpflichtung der Wirtschaft ausreichen wird, die Anstrengungen der Betriebe bei der Einbindung von Frauen in den Arbeitsprozess zu verstärken und zu verstetigen.

Fragen 45 und 46 aus dem Fragebogen 2002 des IAB-Betriebspanels:

Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen?

- *Betriebliche Vereinbarungen*
- *Tarifliche Vereinbarungen*
- *Freiwillige Initiativen*
- *Nein, nichts davon*

Auf dieser Liste finden Sie verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sagen Sie mir bitte, was es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle gibt:

A Betriebliche Kinderbetreuungsangebote, (z.B. Betriebskindergarten, -kinderkrippe, -kindertagesstätte, Hausaufgabenbetreuung im Betrieb)

B Sponsoring von Kinderbetreuung, Unterstützung von Elterninitiativen

C Andere Formen der Hilfe bei der Kinderbetreuung

D Besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Eltern bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Teilzeit, Gleitzeitmodelle, Telearbeit, Arbeitszeitkonten)

E Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) freigestellt sind, um den Kontakt zum Betrieb bzw. zum Beruf zu halten

F Eine für Chancengleichheit zuständige Stelle oder Person (z.B. Personalabteilung, Vorgesetzte/r, Betriebsrat, Geschäftsführung, Chancengleichheitsbeauftragte/r)

G Beratungs- und Informationsangebote

H Gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses

I Andere Maßnahmen und zwar: .....

J Nichts davon

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. 276-307.

Beckmann, Petra (2003): EU-Beschäftigungsquote: Auch richtige Zahlen können in die Irre führen. IAB-Kurzbericht Nr. 11/1.8.2003 (siehe auch Langfassung im Internet unter www.iab.de).

Beckmann, Petra/ Möller, Iris (2002): Die Verbreitung betrieblicher Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Ende der 90er Jahre. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 258, Nürnberg, S. 167-174.

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.

Die letzten Ausgaben des **IAB***Kurzbericht* im Überblick

Nr. 22 23.9.2002	Die „Hartz-Vorschläge“ zur Reform der Arbeitsmarktpolitik **Im Prinzip ja, aber ...**
Nr. 23 4.10.2002	Teilzeitarbeit **Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt**
Nr. 24 8.10.2002	Wege aus der Arbeitsmarktkrise **Komplexe Probleme verbieten einfache Lösungen**
Nr. 25 6.12.2002	Flexibilität **Wie viel würden Arbeitslose für einen Arbeitsplatz in Kauf nehmen?**
Nr. 1 5.2.2003	Bundesrepublik Deutschland **Der Arbeitsmarkt 2003 und 2004**
Nr. 2 3.3.2003	Ich-AG oder Überbrückungsgeld? **Wer die Wahl hat, hat die Qual**
Nr. 3 20.3.2003	Irak-Krise **Gravierende Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt**
Nr. 4 21.3.2003	Arbeitslosenuntersuchungen **Arbeitslos – Gesundheit los – chancenlos?**
Nr. 5 7.5.2003	Bundesrepublik Deutschland **Neue Vorausschau des IAB für den Arbeitsmarkt 2003**
Nr. 6 23.5.2003	Mini- und Midi-Jobs **Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit**
Nr. 7 6.6.2003	IT-Krise und Arbeitslosigkeit **Von der Green Card zur Red Card?**
Nr. 8 23.6.2003	IAB-Betriebspanel **Kontakte zum Arbeitsamt können maßgeblich verbessert werden**
Nr. 9 7.7.2003	Bildungspolitik **Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu?**
Nr. 10 21.7.2003	Gesamtfiskalische Modellrechnungen **Was kostet uns die Arbeitslosigkeit?**
Nr. 11 1.8.2003	EU-Beschäftigungsquote **Auch richtige Zahlen können in die Irre führen**

Die Reihe **IAB***Kurzbericht gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre* ***„Veröffentlichungen“*** *des IAB (Tel. 0911/179-3025).*

IAB*Kurzbericht*
Nr. 12 / 6.8.2003

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung
Hausdruckerei der BA

Rechte
Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

IAB im Internet:
http://www.iab.de
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an
Jutta Allmendinger, Tel. 0911/179-3113
oder e-Mail: jutta.allmendinger@iab.de

ISSN 0942-167X