
**Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der
Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen
Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit
von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“
vom 02.07.2001**

Ergebnisse einer Unternehmensbefragung
im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung
und des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Gertraude Krell und Renate Ortlieb

Berlin, im Dezember 2003

Prof. Dr. Gertraude Krell
Freie Universität Berlin
FB Wirtschaftswissenschaft
Institut für Management
– Personalpolitik –
Boltzmannstr. 20
14195 Berlin
Tel.: 030 / 838 – 521 32
Fax: 030 / 838 – 568 10
E-mail: krellg@wiwiss.fu-berlin.de

Dr. Renate Ortlieb
Südwestkorso 76
12161 Berlin
Tel.: 030 / 851 48 26
Fax: 030 / 263 917 301 422
E-mail: renate.ortlieb@snaflu.de

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Hintergrund und Ziel der Untersuchung	4
2 Untersuchungsdesign, Interviewleitfaden und Stichprobe	7
3 Ergebnisse	10
3.1 Bekanntheit der Vereinbarung zur Chancengleichheit	10
3.2 Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit	11
3.2.1 Schaffung von Informationsgrundlagen	11
3.2.2 Personalpolitische Maßnahmen	13
3.2.2.1 Wie viele Maßnahmen werden durchgeführt und geplant? ..	14
3.2.2.2 Welche Maßnahmen werden durchgeführt und geplant? ..	16
3.2.2.3 Wer führt wie viele und welche Maßnahmen durch?	18
3.2.3 Evaluation durch Externe: Total E-Quality-Prädikat und Audit Beruf und Familie	19
3.2.4 Institutionelle Rahmenbedingungen: Betriebsräte, Mitgliedschaft in Arbeitgeberverband, Betriebsvereinbarungen ...	21
3.3 Erreichen der Ziele	23
4 Fazit	28

Zusammenfassung

Gegenstand dieses Berichts ist die Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom 02.07.2001. Befragt wurden im Herbst 2003 mittels Telefoninterviews die Personal- oder Geschäftsleitungen von 500 Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten, geschichtet nach Branche und Größe. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

- Gut die Hälfte der Befragten gibt an, von der Existenz der Vereinbarung zur Chancengleichheit erfahren zu haben. Davon nennen als Informationsquelle knapp zwei Drittel die (öffentlichen) Medien und etwas mehr als ein Viertel die Wirtschaftsverbände.
- Nur ein Viertel der befragten Unternehmen führt überhaupt nach Frauen und Männern differenzierte Personalstatistiken. Die Verteilung der hierarchischen Positionen und der Verdienste auf Frauen und Männer wird bei insgesamt knapp zwei Prozent der befragten Unternehmen erfasst. Damit fehlt bei einem Großteil der Unternehmen die für eine chancengleichheitsorientierte Personalpolitik erforderliche Informationsgrundlage.
- Fast die Hälfte aller befragten Unternehmen gibt an, eine systematische Erhebung der Vereinbarkeitswünsche ihrer Beschäftigten vorzunehmen. In Unternehmen mit einem niedrigen Frauenanteil an den Beschäftigten erfolgt dies allerdings deutlich seltener als in solchen mit einem mittleren und hohen Frauenanteil. Insgesamt wird den Vereinbarkeitsproblemen von Vätern noch relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt.
- Am häufigsten werden eine oder zwei der in der Vereinbarung genannten Maßnahmen durchgeführt (von jeweils etwa 22% der befragten Unternehmen). Ab mehr als fünf Maßnahmen sinkt die Zahl der Unternehmen auf unter 5%. In 13% der befragten Unternehmen gibt es gar keine Maßnahmen. Fast drei Viertel der befragten Unternehmen plant keine weiteren Maßnahmen.
- Am häufigsten durchgeführt werden Maßnahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie, allerdings mit deutlichem Abstand, die Verankerung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Unternehmensphilosophie und die aktive Gestaltung der Elternzeit. Im Mittelfeld finden wir das Anwerben von Frauen generell sowie speziell in technischen Berufen, Teilzeit im Management und Telearbeit. Eher selten finden sich dagegen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Management, das Einrichten einer für die Realisierung von Chancengleichheit zuständigen Stelle oder eines Arbeitskreises und – als „Schlusslicht“ – die Unterstützung bei der Kinderbetreuung.
- Besonders häufig durchgeführt werden chancengleichheitsförderliche und familienfreundliche Maßnahmen von großen Unternehmen in Branchen mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten, die von der Vereinbarung erfahren haben, Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, deren Betriebsrat sich diesbezüglich engagiert und in denen es dazu (mindestens) eine Betriebsvereinbarung gibt. Für die Existenz einer Betriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit ist wiederum das Engagement des Betriebsrats wichtiger als die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband.
- In etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen hat sich in den vergangenen drei Jahren der Frauenanteil an der Belegschaft insgesamt, im Management und in technischen Berufen *nicht* verändert. Dort, wo sich die Frauenanteile vergrößert haben, lässt sich ein positiver Zusammenhang mit der Anzahl der in den Unternehmen durchgeführten Maßnahmen identifizieren.

Die Befunde zeigen einerseits, dass und wo schon etwas getan und erreicht worden ist, andererseits, dass und wo noch Handlungsbedarf besteht. Hinzu kommt: Wir haben uns im Rahmen dieser Studie sehr eng an den Vorgaben der Vereinbarung orientiert. Eine darüber hinaus gehende Bestandsaufnahme zu einer an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik müsste auch erheben, ob die Kriterien und Verfahren der Personalauswahl, -beurteilung, -entwicklung, Vergütung usw. einer diskriminierungskritischen Prüfung unterzogen und ggf. verändert werden.

1 Hintergrund und Ziel der Untersuchung

Im Juli 2001 schlossen die Bundesregierung und Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft eine „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“¹ (im Folgenden kurz: „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit“ oder „Vereinbarung“). Diese Vereinbarung bildete den (vorläufigen) Abschluss einer länger andauernden Debatte über die Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft.²

Im Herbst 2000 hatte die damalige Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Sabine Bergmann, Eckpunkte für ein solches Gleichstellungsgesetz vorgelegt und eine Expertinnenkommission mit der Erarbeitung eines Gesetzentwurfes beauftragt. Der Vorlage dieser Eckpunkte waren Gesprächsrunden mit VertreterInnen der Regierungsparteien, der Wirtschaftsverbände, einiger Unternehmen sowie mit WissenschaftlerInnen vorausgegangen. Anfang 2001 legte die Expertinnenkommission den „Entwurf [...] eines 2. Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ vor,³ der jedoch – u.a. aufgrund des Widerstands der Wirtschaftsverbände – nicht ins Kabinett gelangte.

Das Gesetzesvorhaben wurde damit zunächst auf Eis gelegt. Ersatzweise gingen die Wirtschaftsverbände eine freiwillige Verpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit ein, und zwar in Form der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit. Gegenstand dieser Vereinbarung sind sowohl Ziele als auch geeignete Maßnahmen zu deren Erreichung. Folgende Ziele werden benannt:⁴

1. nachhaltige Verbesserung der Ausbildungsperspektiven und der beruflichen Chancen von Frauen,
2. nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter,
3. (1 und 2. zielen ab auf die) Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen, auch in solchen Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind – insbesondere in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen – und
4. (mit 1. bis 3. einhergehend:) Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Als geeignete Maßnahmen werden unter anderem angeführt:⁵

- Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit als Unternehmensphilosophie zu verankern,

¹ Vgl. zum Text der Vereinbarung z.B. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (Hrsg.) (2001): Chancen für Frauen in der Wirtschaft. Empfehlungen für eine an Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit orientierte Personalpolitik, Berlin, S. 36-40; im Internet: http://www.bundesregierung.de/dokumente/Artikel/ix_47142.htm.

² Vgl. zusammenfassend Pfarr, H. (Hrsg.) (2001): Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 57, Düsseldorf, insbes. S. 7ff.

³ Abgedruckt z.B. ebenda, S. 11.

⁴ Vgl. BDA (2001): a.a.O., S. 37.

⁵ Vgl. ebenda, S. 38f.

- die Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ausdrückliche Aufgaben für Beschäftigte mit Leitungsfunktion zu formulieren,
- den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, z.B. durch verstärkte Einbeziehung von Frauen in Weiterbildungsprogramme für Führungskräfte, durch Mentoring- und Shadowingprogramme sowie durch Teilzeitangebote auch für Führungskräfte,
- entsprechende Angebote bereitzustellen, um mehr junge Frauen für zukunftsorientierte Ausbildungen und Studiengänge zu gewinnen und ihnen nach Abschluss der Ausbildung berufliche Perspektiven zu eröffnen,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zu verbessern, z.B. durch flexible Arbeitsformen, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Sabbaticals, Telearbeit, Job-Sharing sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung,
- die flexible Gestaltung der Familienphase zu ermöglichen, z.B. durch Angebote zur Teilnahme an betrieblichen Informationsveranstaltungen, Übertragung von Urlaubsvertretungen während der Elternzeit sowie durch Wiedereingliederungsprogramme für Berufsrückkehrerinnen und
- verbindliche Zielsetzungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in den Unternehmen unter Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu formulieren und zu dokumentieren.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft verpflichten sich, ihren Mitgliedern diese Maßnahmen, deren Eignung abhängig von der spezifische Situation und Struktur der Unternehmen ist, zu empfehlen. Darüber hinaus wird in der Vereinbarung festgehalten, „dass neben betrieblichen Maßnahmen der Ausbau einer flächendeckenden Kinderbetreuungsstruktur und ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagschulen erforderlich sind“⁶.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung soll von einer „hochrangigen Gruppe“⁷ begleitet werden, die mit VertreterInnen der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft paritätisch besetzt ist. Diese Gruppe soll auf der Grundlage einer alle zwei Jahre – erstmalig Ende 2003 – stattfindenden Bestandsaufnahme „konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit erarbeiten“⁸. Unterstützt wird die Gruppe dabei vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Vom Ergebnis der Bestandsaufnahme bzw. der erfolgreichen Umsetzung der Vereinbarung wird auch abhängig gemacht, ob die Bundesregierung Aktivitäten un-

⁶ Zitiert nach: ebenda, S. 37f.

⁷ Zitiert nach: ebenda, S. 40.

⁸ Zitiert nach: ebenda.

ternimmt, „um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft auf gesetzlichem Wege zu erreichen“⁹.

Ergänzend zu der Bestandsaufnahme, die das IAB im Rahmen des jährlichen Betriebspanels durchführt,¹⁰ wird in dieser Untersuchung die Umsetzung der Vereinbarung umfassender und aktueller beleuchtet. Ziel der Untersuchung ist es, mittels einer Unternehmensbefragung zu erkunden:

1. inwieweit die in der Vereinbarung festgehaltenen betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer überhaupt durchgeführt (oder geplant) werden,
2. inwieweit die durchgeführten Maßnahmen erfolgreich im Sinne der in der Vereinbarung benannten Ziele waren und
3. ob die in der Vereinbarung benannten Ziele auch unabhängig von der Durchführung der empfohlenen Maßnahmen (ganz oder teilweise) erreicht worden sind.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung können nicht nur als Informationsgrundlage für die Debatte über ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft dienen. Vielmehr ermöglichen sie allen am Thema Interessierten aus Unternehmen, Interessenverbänden und Parteien sowie aus Wissenschaft und Forschung etc., detaillierte und differenzierte Einsichten über Aktivitäten und Erfolge in Sachen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der deutschen Unternehmenspraxis zu gewinnen.

⁹ Es folgt der Zusatz: „Davon unberührt bleibt die Umsetzung von zwingendem EU-Recht“ (ebenda, S. 40).

¹⁰ Vgl. Möller, I./Allmendinger, J. (2003): Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun, IAB Kurzbericht Nr. 12.

2 Untersuchungsdesign, Interviewleitfaden und Stichprobe

Es wurden bundesweit 500 privatwirtschaftliche Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten mittels telefonischer Interviews (CATI = Computer Assisted Telephone Interviews) befragt. Dafür wurde in sehr enger Anlehnung an die Vereinbarung zur Chancengleichheit ein Interviewleitfaden erstellt, der Fragen zu folgenden Aspekten enthält: zu Frauenanteilen in der gesamten Belegschaft und in bestimmten Statusgruppen, zu Teilzeitbeschäftigten (insgesamt und differenziert nach Geschlecht), zu Personalstatistiken und weiteren Informationsgrundlagen, zur Durchführung der in der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit benannten Maßnahmen, zum Engagement des Betriebsrats für Chancengleichheit, zu Betriebsvereinbarungen, zur Arbeitgeberverbandsmitgliedschaft sowie zur Bekanntheit der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit.

Die Stichprobe wurde disproportional zur Grundgesamtheit geschichtet, zum einen nach Branchen (zwei Schichten mit gleichem Stichprobenumfang) und zum anderen nach der Beschäftigtenzahl (drei Schichten mit annähernd gleichem Stichprobenumfang). Innerhalb der Schichten wurden Zufallsauswahlen getroffen. Tabelle 1 enthält den Stichprobenplan:

Tabelle 1: Stichprobenplan der Untersuchung

		Anzahl Beschäftigte			gesamt
		5 bis 20	21 bis 200	mehr als 200	
Branchen- gruppe	produzierendes Gewerbe	83	84	83	250
	Dienstleistungen	83	84	83	250
gesamt		166	168	166	500

Die Ziehung der Stichprobe sowie die telefonischen Interviews mit den Personalleitungen bzw. – falls nicht vorhanden – mit den Geschäftsleitungen wurden von TNS Emnid im Zeitraum zwischen Ende September und Anfang Dezember 2003 durchgeführt. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 8,4 Minuten (zwischen 4,5 und 32,9 Minuten). Die Ausschöpfungsquote ist mit 57,8% vergleichsweise hoch.¹¹ Das heißt: Bei den kontaktierten Unternehmen bzw. Personen bestand eine relativ hohe Teilnahme- bzw. Antwortbereitschaft.

In den befragten Unternehmen sind insgesamt knapp 150.000 Personen beschäftigt (zwischen 5 und 10.050; im Durchschnitt 298).¹² Der Frauenanteil beträgt im Durchschnitt 37,6% (zwischen 0% und 100%).¹³

¹¹ Die Ausschöpfungsquote ist das prozentuale Verhältnis zwischen der Anzahl der durchgeführten Interviews und der Anzahl der kontaktierten Personen.

¹² Die Angaben basieren zum einen auf den Informationen in der zugrundeliegenden Adress-Datenbank, und zum anderen auf Schätzungen der befragten Personen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt im Durchschnitt 14,9% (zwischen 0% und 100%). Von den Teilzeitbeschäftigten wiederum sind durchschnittlich 79,5% Frauen (zwischen 0% und 100%), wobei in gut der Hälfte aller Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigten (194 Unternehmen bzw. 51,3%) ausschließlich Frauen Teilzeit arbeiten.

Für branchenbezogene Analysen wurden die Unternehmen in Anlehnung an den NACE¹⁴ zu fünf Branchengruppen zusammengefasst. Dadurch wird zum einen gewährleistet, dass aus jeder Branchengruppe ausreichend viele Unternehmen in der Stichprobe vertreten sind. Zum anderen wird die Ergebnisdarstellung dadurch übersichtlicher. Neben der Systematik des NACE war der durchschnittliche Frauenanteil in den Unternehmen ein Kriterium für die Zusammenfassung zu Branchengruppen.¹⁵ Tabelle 2 auf der folgenden Seite gibt einen Überblick über die fünf Branchengruppen.

Abschließend noch einige Bemerkungen zur Repräsentativität der Untersuchung bzw. der Stichprobe und zur Generalisierbarkeit der Untersuchungsergebnisse:

Zur Repräsentativität: Die Stichprobe wurde disproportional zur Grundgesamtheit gezogen, um ausreiche große Stichprobenumfänge für Vergleiche zwischen verschiedenen Branchen(gruppen) und Unternehmensgrößen zu erzielen.¹⁶ Im Vergleich zur Grundgesamtheit, d.h. allen privatwirtschaftlichen Unternehmen Deutschlands, sind in Hinblick auf die *Anzahl der Unternehmen* in der Stichprobe große Unternehmen (mit mehr als 200 Beschäftigten) überrepräsentiert und kleine Unternehmen (mit bis zu 20 Beschäftigten) unterrepräsentiert. Des Weiteren sind Unternehmen des produzierenden Gewerbes leicht überrepräsentiert. In Hinblick auf die *Zahl der Beschäftigten* repräsentiert die Stichprobe die Grundgesamtheit allerdings nahezu exakt. Hier sind lediglich kleine Unternehmen des produzierenden Gewerbes leicht überrepräsentiert und mittlere Dienstleistungsunternehmen leicht unterrepräsentiert.

Zur Generalisierbarkeit: Die Zufallsauswahl ermöglicht prinzipiell eine Verallgemeinerbarkeit der Untersuchungsergebnisse. Auf inferenzstatistische Analysen

¹³ Zum Vergleich: Nach den Ergebnissen des Mikrozensus betrug der Frauenanteil an den Angestellten und den ArbeiterInnen im Jahr 2002 46,6% (neuere Zahlen liegen noch nicht vor). Die Abweichung zwischen dem Mikrozensus und dieser Studie lässt sich darauf zurückführen, dass hier der öffentliche Dienst mit einem traditionell hohen Frauenanteil nicht berücksichtigt wird.

¹⁴ Der NACE (Nomenclature des Activités Economique dans la Communauté Européenne) ist ein weit verbreiteter Klassifikationsstandard für Wirtschaftszweige, der zum Beispiel auch von Eurostat verwendet wird.

¹⁵ Es wurden jeweils solche Wirtschaftszweige zu einer Branchengruppe zusammengefasst, in denen der Frauenanteil in den befragten Unternehmen überwiegend niedrig (bis unter 20%), mittel (20 bis unter 50%) bzw. hoch (50% und mehr) war. Die Grenzen für die drei Frauenanteils-Kategorien wurden bestimmt, indem die gesamte Stichprobe in drei annähernd gleich große Gruppen eingeteilt wurde.

¹⁶ Die Alternative – eine proportionale Schichtung – hätte bei einem Stichprobenumfang von 500 Unternehmen bedeutet, beispielsweise lediglich zwei große Unternehmen des produzierenden Gewerbes sowie zwei große Dienstleistungsunternehmen zu befragen, und das wäre für zuverlässige Aussagen über diese Unternehmenstypen eindeutig zu wenig gewesen.

wird hier allerdings verzichtet, um die Ergebnisdarstellung übersichtlicher zu gestalten.¹⁷

Tabelle 2: Überblick über die Branchengruppen

Branchengruppe <i>Bezeichnung</i>	Wirtschaftszweige	Anteil der Unternehmen an Stichprobe	Anteil der Beschäftigten an Stichprobe	durchschnittl. Frauenanteil
primärer Sektor + Baugewerbe ¹⁸ <i>„prim. Sektor + Bau“</i>	Bergbau, Steine u. Erden, Energieversorgung, Land- u. Forstwirtschaft, Baugewerbe	8,0%	4,8%	15,9%
Verarbeitendes Gewerbe 1 <i>„VG1 (Metall usw.)“</i>	Metall, Maschinenbau, Holz, Gummi- u. Kunststoffwaren, Kraftfahrzeuge, Medizin-, Mess-, Steuerungstechnik u.Ä.	25,6%	33,7%	24,5%
Verarbeitendes Gewerbe 2 <i>„VG2 (Textil usw.)“</i>	Ernährung, Textil, Verlag u. Druck, Mineralöl, Chemie, Glas u. Keramik, Rundfunk-, Fernseh-, Nachrichtentechnik, Möbel, Schmuck, Sportgeräte u.Ä.	16,4%	17,6%	42,8%
Dienstleistungen 1 <i>„DL1 (Kredit usw.)“</i>	Kredit, Versicherungen, Grundstücke u. Wohnungen, Gesundheit, unternehmensbezogene DL, Gastgewerbe, Landverkehr u.Ä.	29,2%	31,7%	50,0%
Dienstleistungen 2 <i>„DL2 (Handel usw.)“</i>	Kfz-Handel u.-Reparatur, sonst. Handel u. Instandhaltung, sonstige DL	20,8%	12,2%	40,7%

¹⁷ Ob ein Ergebnis signifikant ist oder nicht, lässt sich auf Basis der stets angegebenen Stichprobenumfänge leicht abschätzen. Dasselbe gilt für Konfidenzintervalle um die berechneten Mittelwerte.

¹⁸ Das Baugewerbe wurde hier mit dem primären Sektor zu einer Gruppe zusammengefasst, da es sich jeweils um Wirtschaftszweige handelt, die im NACE weder zum Verarbeitenden Gewerbe noch zu den Dienstleistungen im weiteren Sinne gezählt werden.

3 Ergebnisse

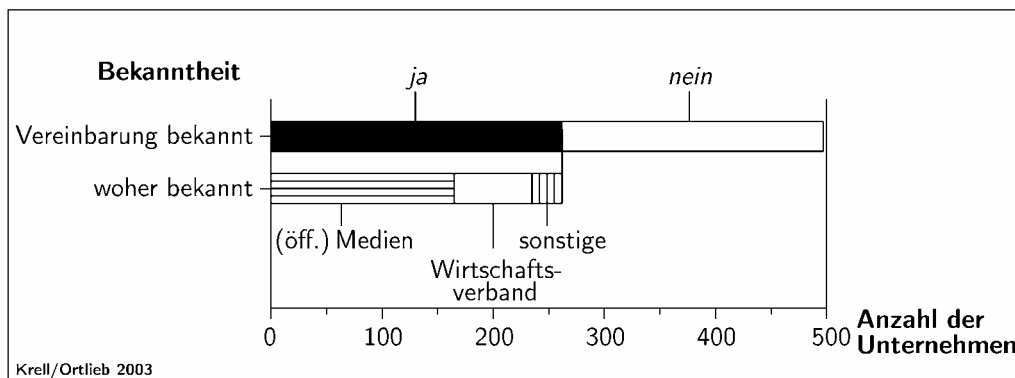
Sämtliche Ergebnisse werden hier ungewichtet wiedergegeben, da eine Hochrechnung mit zu großen Ungewissheitsfaktoren behaftet wäre. Die Darstellung beschränkt sich auf deskriptive Ergebnisse. Prozentangaben beziehen sich stets auf die Anzahl der Unternehmen, die auf die jeweilige Frage geantwortet haben („valide Prozent“).

3.1 Bekanntheit der Vereinbarung zur Chancengleichheit

Die Unternehmen wurden gefragt, ob sie davon erfahren haben, dass die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft im Jahr 2001 eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen haben und – wenn ja – woher sie davon erfahren haben. In Abbildung 1 ist die Verteilung der Antworten dargestellt.

Abbildung 1: Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit bekannt?
(N = 500)¹⁹

Anzahl der Unternehmen, die angeben, dass ihnen die Existenz der Vereinbarung bekannt ist, aufgliedert nach Informationsquellen



Auf die Frage, ob ihnen die **Existenz der Vereinbarung bekannt** sei, antwortete gut die Hälfte der befragten Personen (262 Unternehmen = 52,7%) mit „ja“. Dieses Ergebnis erinnert an das gerne sinnbildlich verwendete zur Hälfte gefüllte Glas Wasser, das sowohl als halb voll als auch als halb leer angesehen werden kann. In unserem Fall lauten die Alternativen: „immerhin gut die Hälfte der Befragten weiß von der Existenz der Vereinbarung“ oder „immerhin knapp die Hälfte der Befragten hat noch nie davon gehört“.

Eine nach Branche und Größe differenzierte Analyse der Antworten ergibt: Am häufigsten gaben Unternehmen der Branchengruppe „DL1 (Kredit usw.)“ an, von der Vereinbarung erfahren zu haben (61,4%), am seltensten Unternehmen der

¹⁹ Wenn die Balken kürzer sind als 500, dann bedeutet das entweder, dass die restlichen Befragten zu dieser Frage keine Angabe gemacht haben (wie hier in der ersten Zeile) oder, dass nur ein Teil der Antworten genauer betrachtet wird (wie hier in der zweiten Zeile, diejenigen, die auf die Frage, ob ihnen die Vereinbarung bekannt sei, mit „ja“ geantwortet haben). Um welchen der beiden Fälle es sich jeweils handelt, geht aus den Erläuterungen hervor.

Branchengruppe „DL2 (Handel usw.)“ (46,2%). Des Weiteren haben große Unternehmen häufiger von der Vereinbarung erfahren als mittlere und kleine (63,3% der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, 46,1% der Unternehmen mit 21 bis zu 200 Beschäftigten und 48,8% der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten).

Betrachtet man die Antworten differenziert danach, ob die Befragten Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind oder nicht, dann wird sichtbar, dass dies keinen Unterschied macht. Mit anderen Worten: Verbandsmitglieder sind nicht besser informiert als Nicht-Mitglieder.

Als häufigste **Informationsquelle** nannten diejenigen 262 Befragten, denen die Existenz der Vereinbarung bekannt war, die (öffentlichen) Medien mit 63,5% (165 Unternehmen), gefolgt von den Wirtschaftsverbänden (Arbeitgeberverband, Innung, Industrie- und Handelskammer) mit 26,9% (70 Unternehmen). Als sonstige Informationsquellen wurden vereinzelt genannt: Fachpublikationen und Broschüren (die möglicherweise ebenfalls von Wirtschaftsverbänden herausgegeben worden sind), Gewerkschaft, Betriebsrat, Internet, Studium, Unternehmertreffen, Beteiligung an Arbeitskreis für die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit, Bekannte, Steuerberater, Seminar, Netzwerk für Frauen.

3.2 Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit

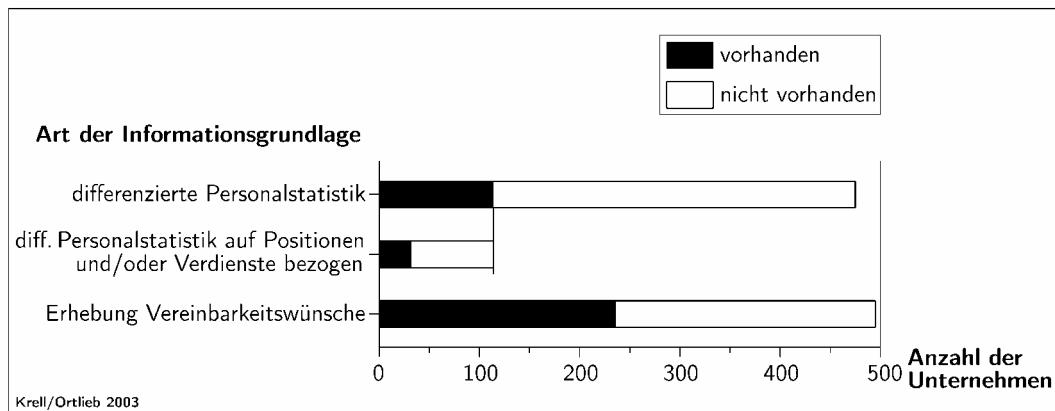
3.2.1 Schaffung von Informationsgrundlagen

Für die Gestaltung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine solide Informationsgrundlage notwendig (zum Beispiel auch im Rahmen eines Gleichstellungscontrollings).²⁰ Daher wurde gefragt, ob in den Unternehmen nach Frauen und Männern differenzierte Personalstatistiken geführt werden, und wenn „ja“, ob sich diese auch auf die Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene hierarchische Positionen und/oder auf die Verdienste von Frauen und Männern beziehen. Außerdem wurde gefragt, ob in den Unternehmen systematisch die Wünsche der Beschäftigten in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhoben werden (zum Beispiel mittels Mitarbeiterbefragungen oder Mitarbeitergesprächen). Die Ergebnisse gibt Abbildung 2 wieder.

²⁰ Zum Gleichstellungscontrolling vgl. Krell, G. (Hrsg.) (2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 3. Aufl., Wiesbaden, S. 29ff (die 4. Aufl. erscheint im Frühjahr 2004). Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände empfiehlt Unternehmen, eine Bestandsaufnahme durchzuführen und daraus Zielsetzungen abzuleiten (vgl. BDA 2001, a.a.O., S. 18f.).

Abbildung 2: Welche Informationsgrundlagen? (N = 500)²¹

Anzahl der Unternehmen, die angeben, dass bei ihnen die jeweilige Informationsgrundlage vorhanden ist



Nach Frauen und Männern differenzierte Personalstatistiken werden in knapp einem Viertel der befragten Unternehmen geführt (114 Unternehmen bzw. 24,0%). In sieben dieser Unternehmen (1,5%) beziehen sich diese Statistiken auch auf die Verteilung von Frauen und Männern auf hierarchische Positionen (nicht aber auf die Verdienste) und in 17 dieser Unternehmen (3,6%) auch auf die Verdienste (nicht aber auf die Verteilung von Frauen und Männern auf hierarchische Positionen). Nur in acht der befragten Unternehmen (1,7%) beziehen sich solche nach Geschlecht differenzierten Personalstatistiken sowohl auf die Verteilung auf hierarchische Positionen als auch auf die der Verdienste.

Am häufigsten werden nach Frauen und Männern differenzierte Personalstatistiken – in irgendeiner Form – in Unternehmen der Branchengruppe „VG1 (Metall usw.)“ geführt (31,6%), verhältnismäßig selten dagegen in Unternehmen der Branchengruppe „prim. Sektor + Bau“ (13,9%). Mit der Unternehmensgröße besteht folgender Zusammenhang: Nach Frauen und Männern differenzierte Personalstatistiken – in irgendeiner Form – werden häufiger in großen Unternehmen geführt als in kleinen (in 45,3% der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, in 22,0% der Unternehmen mit 21 bis zu 200 Beschäftigten und in 3,9% der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten). Diese Zusammenhänge gelten auch und insbesondere für Statistiken, die sich auch auf die Verteilung von Frauen und Männern auf hierarchische Positionen und/oder auf die Verdienste beziehen.

Eine systematische **Erhebung der Wünsche der Beschäftigten in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie** (z.B. mittels Mitarbeiterbefragungen oder Mitarbeitergesprächen) erfolgt in knapp der Hälfte der befragten Unternehmen (236 Unternehmen bzw. 47,7%). Am häufigsten wird dies in Unternehmen der Branchengruppe „VG2 (Textil usw.)“ getan (58,5%), am seltensten in Unternehmen der Branchengruppe „prim. Sektor + Bau“ (27,5%). In kleinen Unternehmen werden Wünsche in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf

²¹ Fehlende an 500 (kürzere Balken): keine Angabe.

und Familie am häufigsten systematisch erhoben,²² in mittleren Unternehmen am seltensten (in 47,9% der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, in 44,6% der Unternehmen mit 21 bis zu 200 Beschäftigten und in 50,6% der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten). Auffallend ist hier, dass in Unternehmen mit einem niedrigen Frauenanteil in der Belegschaft deutlich seltener systematisch Wünsche in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit erhoben werden als in Unternehmen mit einem mittleren oder einem hohen Frauenanteil in der Belegschaft (in 51,4% der Unternehmen mit einem Frauenanteil von 50% und mehr, in 52,4% der Unternehmen mit einem Frauenanteil von 20 bis unter 50% und in 37,6% der Unternehmen mit einem Frauenanteil bis unter 20%). Daraus lässt sich schließen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch immer als „Frauensache“ betrachtet wird.

3.2.2 Personalpolitische Maßnahmen

Wie viele und gegebenenfalls welche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Familienfreundlichkeit werden in den Unternehmen bereits durchgeführt oder geplant?

Den Befragten wurden zehn Maßnahmen bzw. Maßnahmengruppen (und zusätzlich die Kategorie „sonstige“) genannt, die in sehr enger Anlehnung an den Text der Vereinbarung zur Chancengleichheit ausgewählt wurden:

- Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten,
- Teilzeitarbeit im Managementbereich, d.h. für Positionen mit Personalverantwortung/Weisungsbefugnissen,
- Telearbeit,
- aktive Gestaltung der Elternzeit durch Weiterbildung, Urlaubsvertretung, Unterstützung bei der Wiedereingliederung o.Ä.,
- betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, zum Beispiel Betriebskindergarten oder materielle Unterstützung anderer Betreuungsformen,
- gezieltes Anwerben von weiblichen Fachkräften und Auszubildenden,
- gezieltes Anwerben von weiblichen Fachkräften und Auszubildenden speziell in technischen Berufen,²³
- Erhöhen des Frauenanteils im Management, zum Beispiel durch gezieltes Anwerben, Weiterbildungsprogramme, Mentoring oder Ähnliches,
- Verankern von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Unternehmensphilosophie oder in Führungsgrundsätzen,
- Einrichten einer Stelle, eines Arbeitskreises o.Ä. für das Aufgabengebiet Chancengleichheit,
- sonstige Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit (offene Frage).

²² ... vermutlich hauptsächlich auf informellem Wege, da der Geschäftsleitung alle Beschäftigten persönlich bekannt sind.

²³ In der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit wird von „zukunftsorientierten Berufen“ gesprochen. Um diesen unscharfen Begriff zu vermeiden und dennoch nicht eine ganze Reihe von Berufsbezeichnungen, die als „zukunftsorientiert“ gelten können, auflisten zu müssen, wurde die Sparte der technischen Berufe exemplarisch ausgewählt.

Den Befragten wurden diese Maßnahmen jeweils genannt, und sie wurden gebeten anzugeben, ob die jeweilige Maßnahme in ihrem Unternehmen bereits „durchgeführt“ oder „geplant“ oder „weder durchgeführt noch geplant“ wird.

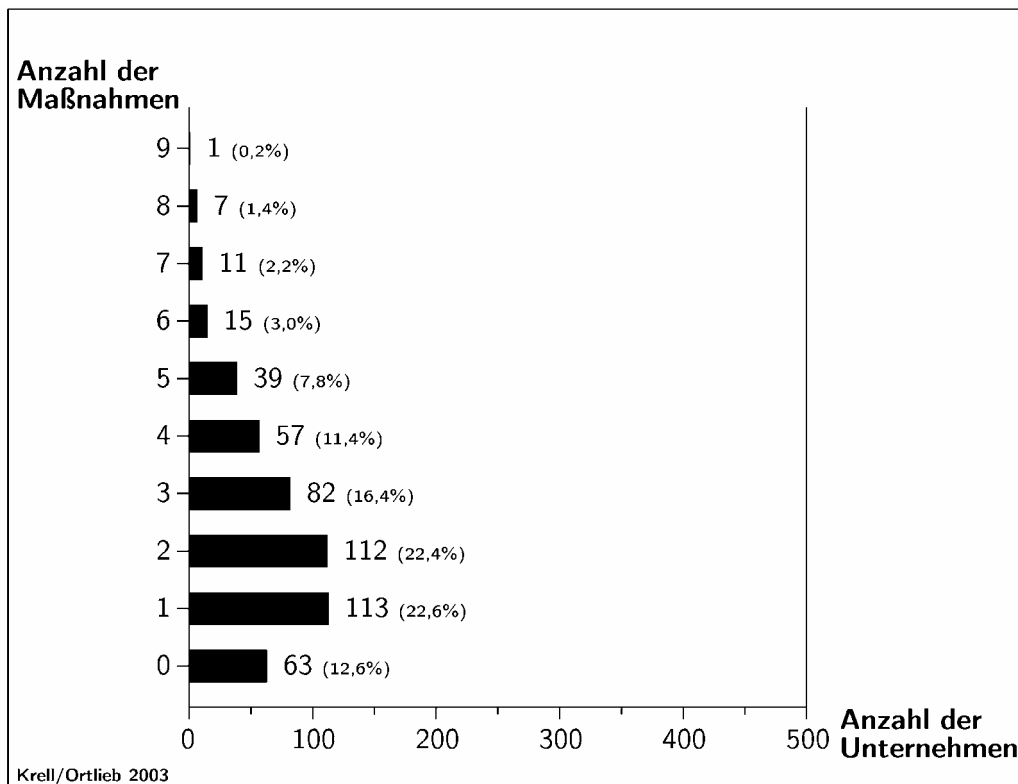
Im folgenden Abschnitt 3.2.2.1 wird zunächst dargestellt, *wie viele* dieser Maßnahmen in den befragten Unternehmen durchgeführt oder geplant werden. Sodann wird in Abschnitt 3.2.2.2 dargestellt, *welche* Maßnahmen dies sind.

3.2.2.1 Wie viele Maßnahmen werden durchgeführt oder geplant?

Abbildung 3 gibt wieder, wie viele Maßnahmen in den Unternehmen **durchgeführt** werden.²⁴

Abbildung 3: Wie viele Maßnahmen werden durchgeführt? (N = 500)

Anzahl der Unternehmen, die angeben, dass sie die jeweilige Anzahl an Maßnahmen durchführen (absolut und in Prozent)



²⁴ Beim Aufsummieren der Maßnahmen auf Unternehmensebene wurde die Antwortalternative „keine Angabe“ übergangen, damit einzelne fehlende Angaben nicht zu einem Verlust des gesamten aufsummierten Falles führen. Diese Vorgehensweise lässt sich zudem inhaltlich damit begründen, dass die Antwortalternative „keine Angabe“ insbesondere dann gewählt wurde, wenn die Bezeichnung der Maßnahme (zum Beispiel „Telearbeit“) den Befragten nicht bekannt war. Da man allerdings davon ausgehen kann, dass die Bezeichnung von bereits durchgeführten oder geplanten Maßnahmen den Befragten bekannt ist, bedeutet „keine Angabe“ in vielen Fällen tatsächlich, dass eine Maßnahme weder durchgeführt noch geplant wird.

Alle zehn Maßnahmen werden in keinem der befragten Unternehmen, mehr als drei Maßnahmen in nur in etwa einem Viertel der befragten Unternehmen durchgeführt (130 Unternehmen bzw. 26,0%). Am häufigsten genannt werden eine und zwei Maßnahmen (113 und 112 = 225 Unternehmen bzw. 45,0%).

In etwa jedem achten der befragten Unternehmen werden überhaupt keine Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchgeführt (63 Unternehmen bzw. 12,6%). Bei diesen Unternehmen, die keinerlei Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchführen, handelt sich insbesondere um kleine Unternehmen der Branchengruppe „VG1 (Metall usw.)“ mit einem niedrigen Frauenanteil in der Belegschaft (bis unter 20%) und im Management (bis unter 1%), in denen kein Betriebsrat existiert bzw. in denen sich der Betriebsrat nicht für Chancengleichheit engagiert und die verhältnismäßig selten Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind.²⁵

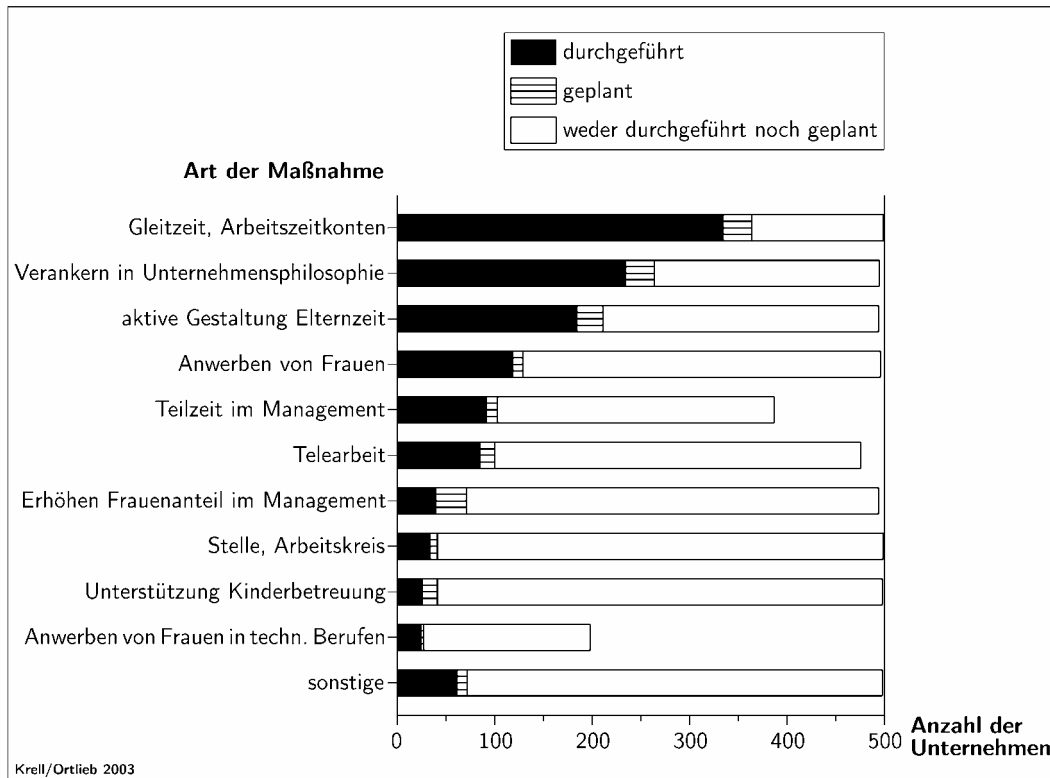
Abschließend noch ein Blick auf die Anzahl der **geplanten Maßnahmen**: Fast drei Viertel der befragten Unternehmen plant keine weiteren Maßnahmen (363 Unternehmen bzw. 72,6%). In etwa einem Viertel der befragten Unternehmen sind eine oder zwei weitere Maßnahme(n) geplant (129 Unternehmen bzw. 27,8%). Lediglich in acht Unternehmen (1,6%) werden mehr als drei weitere Maßnahmen geplant.

²⁵ Das Bild ist allerdings nicht einheitlich: So befinden sich unter denjenigen Unternehmen, die keine Maßnahmen durchführen, auch vier große Unternehmen aus der Branchengruppe „DL1 (Kredit usw.)“ mit einem hohen Frauenanteil und einem Betriebsrat, der sich für Chancengleichheit engagiert. Diese Unternehmen sind darüber hinaus alle Mitglied in einem Arbeitgeberverband, und den Befragten war die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit bekannt. Allerdings planen diese Unternehmen Maßnahmen.

3.2.2.2 Welche Maßnahmen werden durchgeführt oder geplant?

Abbildung 4 gibt einen Überblick darüber, welche Maßnahmen von den befragten Unternehmen durchgeführt oder geplant werden.

Abbildung 4: Welche Maßnahmen werden durchgeführt oder geplant? (N = 500)²⁶
Anzahl der Unternehmen, die angeben, dass sie die jeweilige Maßnahme durchführen oder planen



Die exakten Werte können Tabelle 3 entnommen werden.

²⁶ Fehlende an 500 (kürzere Balken): keine Angabe. Zu beachten ist hier, dass die Fragen nach Teilzeitarbeit im Managementbereich und nach dem gezielten Anwerben von Frauen speziell in technischen Berufen denjenigen Personen nicht gestellt wurden, die zuvor einen Teilzeitarbeit-Anteil von 0% angegeben hatten bzw. angegeben hatten, dass es in ihrem Unternehmen keine technische Berufe gibt.

Tabelle 3: Welche Maßnahmen werden durchgeführt oder geplant?²⁷

Art der Maßnahme	durchgeführt	geplant	weder durchgeführt noch geplant
Gleitzeit, Arbeitszeitkonten	335 (67,1%)	29 (5,8%)	135 (27,1%)
Verankern in Unternehmensphilosophie	235 (47,5%)	29 (5,9%)	231 (46,7%)
aktive Gestaltung Elternzeit	185 (37,4%)	26 (5,3%)	283 (57,3)
Anwerben von Frauen	119 (24,0%)	10 (2,0%)	367 (74,0%)
Teilzeit im Management	92 (23,8)	11 (2,8%)	284 (73,4%)
Telearbeit	85 (17,9%)	15 (3,2%)	376 (79,0%)
Erhöhen Frauenanteil im Management	40 (8,1%)	31 (6,3%)	423 (85,6%)
Stelle, Arbeitskreis	34 (6,8%)	7 (1,4%)	458 (91,8%)
Unterstützung Kinderbetreuung	26 (5,2%)	15 (3,0%)	457 (91,8%)
Anwerben von Frauen in techn. Berufen	25 (12,6%)	2 (1,0%)	171 (86,4%)
Sonstige	62 (12,4%)	10 (2,0%)	426 (85,5%)

Die „Spitzenreiter“ sind demnach Maßnahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie – allerdings mit deutlichem Abstand – die Verankerung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Unternehmensphilosophie und die aktive Gestaltung der Elternzeit. Im Mittelfeld finden wir das Anwerben von Frauen generell sowie speziell in technischen Berufen (soweit überhaupt vorhanden, deshalb entsprechen hier 25 Unternehmen 12,6%), Teilzeit im Management und Telearbeit. Die „Schlusslichter“ sind Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Management, das Schaffen einer für die Realisierung von Chancengleichheit zuständigen Stelle oder eines Arbeitskreises und – am seltensten genannt – die Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Auf die offene Frage nach *sonstigen Maßnahmen* erläuterten die Befragten größtenteils Varianten der vorgegebenen Maßnahmen etwas detaillierter. Manche Befragte nannten mehrere Maßnahmen. Daher gilt es für einen Gesamtüberblick zu beachten, dass sich diese Kategorie nicht einfach zu den übrigen hinzuaddieren lässt. Konkret genannt wurden in diesem Zusammenhang am häufigsten flexible Arbeitszeitregelungen (33 Unternehmen bzw. 53,2%), unter anderem auch solche mit expliziter Rücksichtnahme auf Öffnungs- und Schließungszeiten von Schulen und Kindergärten oder auf Krankheit von Kindern. Weitere häufige Nennungen beziehen sich auf die Gestaltung der Elternzeit (neun Unternehmen bzw. 14,5%) und der betrieblichen wie außerbetrieblichen Weiterbildung (ebenfalls neun Unternehmen bzw. 14,5%), auf Einzel- und Gruppengespräche und -absprachen (sieben Unternehmen bzw. 11,3%), auf flexible Arbeitsorte (fünf Unternehmen bzw. 8,1%) und auf die Teilnahme an überbetrieblichen, regional verankerten Projekten zur Förderung der Chancengleichheit (ebenfalls fünf Unternehmen bzw. 8,1%). Vereinzelt wurden außerdem als durchgeführte oder geplante Maßnahmen

²⁷ Abweichungen der Zeilensummen von 100% sind rundungsbedingt.

genannt: Selbstverständlichkeit von Chancengleichheit, Verbessern der Chancen von Frauen bei Beförderungen und Versetzungen, die Möglichkeit, Angehörige an den Arbeitsplatz mitzubringen, Kinderbetreuung, „Diversity Council“, Firmenwagen, Einsatz für das Einrichten einer Buslinie, Frauenförderplan, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, gleiches Entgelt, Betriebs- bzw. Weihnachtsfeier und Familienkantine. Des Weiteren gaben einige Befragte an, sie planten zwar Maßnahmen, könnten diese jedoch zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht genauer benennen.

Auffällig an den Antworten auf diese offene Frage ist, dass die Maßnahmen sehr häufig explizit als *Maßnahmen für Frauen* beschrieben werden, insbesondere in Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeiten, Elternzeit und flexiblen Arbeitsorten. Nur ein Unternehmen äußerte hier den „Wunsch, dass mehr Männer Elternzeit nehmen“.

3.2.2.3 Wer führt wie viele und welche Maßnahmen durch?

Betrachten wir nun die Zusammenhänge zwischen der Anzahl – und auch der Art – der durchgeführten bzw. der durchgeführten und geplanten Maßnahmen einerseits und weiteren Variablen andererseits etwas genauer:²⁸ *Besonders häufig* werden Maßnahmen durchgeführt...

- ... in Unternehmen der Branchengruppen „VG2 (Textil usw.)“ sowie „DL1 (Kredit usw.)“,²⁹
- ... in großen Unternehmen (mit mehr als 200 Beschäftigten). Eine Ausnahme bildet das Angebot von Teilzeitarbeit im Management; dies wird von großen Unternehmen am seltensten angegeben und von kleinen Unternehmen (mit bis zu 20 Beschäftigten) am häufigsten,
- ... in Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in der gesamten Belegschaft (50% und mehr),
- ... in Unternehmen, in denen sich der Betriebsrat in Sachen Chancengleichheit für Frauen und Männer engagiert. Unternehmen ohne einen Betriebsrat

²⁸ Die Ergebnisse der Zusammenhangsanalysen sind grundsätzlich für durchgeführte Maßnahmen und durchgeführte oder geplante Maßnahmen sehr ähnlich. Um die Ergebnisdarstellung zu vereinfachen, werden hier – mit Ausnahme der Ergebnisse zur Branchengruppe (siehe nächste Fußnote) – nur diejenigen für bereits durchgeführte Maßnahmen wiedergegeben. Zu beachten ist, dass es sich hier um Aussagen über *statistische* Zusammenhänge handelt. Aussagen über die *Kausalität der Beziehungen* zwischen den Variablen lassen sich nur aufgrund von vertiefenden Analysen treffen, die auf theoretische Erkenntnisse und die Ergebnisse anderer empirischer Untersuchungen gestützt sind. Wegen der vielfältigen und komplexen Beziehungen zwischen allen Variablen sind außerdem multivariate Analysen erforderlich. Die folgenden Ergebnisse stellen daher nur einen ersten Einstieg in Zusammenhangsanalysen dar. Tiefer gehende Analysen bleiben späteren Untersuchungen vorbehalten.

²⁹ In Unternehmen der Branchengruppe „prim. Sektor + Bau“ werden dagegen verhältnismäßig wenige Maßnahmen durchgeführt. In allen fünf Branchengruppen werden weitere Maßnahmen geplant. Auffallend ist allerdings, dass nur wenige der Unternehmen, die bisher keine Maßnahmen durchführen, dies für die Zukunft planen. Vielmehr planen diejenigen Unternehmen – und zwar in allen Branchengruppen in einem ähnlichen Ausmaß –, die bisher bereits einige wenige Maßnahmen durchführen, eine oder zwei weitere.

unterscheiden sich in Hinblick auf die Durchführung der Maßnahmen nicht deutlich von Unternehmen mit einem nicht-engagierten Betriebsrat,

- ... in Unternehmen, die von der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit erfahren haben,
- ... in Unternehmen, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind; dies gilt jedoch nicht für Teilzeitarbeit im Management, Telearbeit, Verankerung von Chancengleichheit in der Unternehmensphilosophie und sonstige Maßnahmen,
- ... in Unternehmen, in denen es (mindestens) eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit gibt.

Uneinheitlich sind die Befunde zum Zusammenhang mit dem Frauenanteil im Management: Unternehmen mit einem niedrigen Frauenanteil im Management (bis unter 1%) führen am seltensten die genannten Maßnahmen durch. Unternehmen mit einem mittleren Frauenanteil im Management (1 bis unter 10%) unterscheiden sich in Hinblick auf die Durchführung der Maßnahmen häufig nicht von Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Management (10% und mehr).³⁰ Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch bei Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Management und bei der Verankerung von Chancengleichheit in der Unternehmensphilosophie, die von Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Management häufiger durchgeführt werden, sowie beim Einrichten einer Stelle, eines Arbeitskreises o.Ä. – dies wird in Unternehmen mit einem mittleren Frauenanteil im Management am häufigsten durchgeführt.

3.2.3 Evaluation durch Externe: Total E-Quality-Prädikat und Audit Beruf und Familie

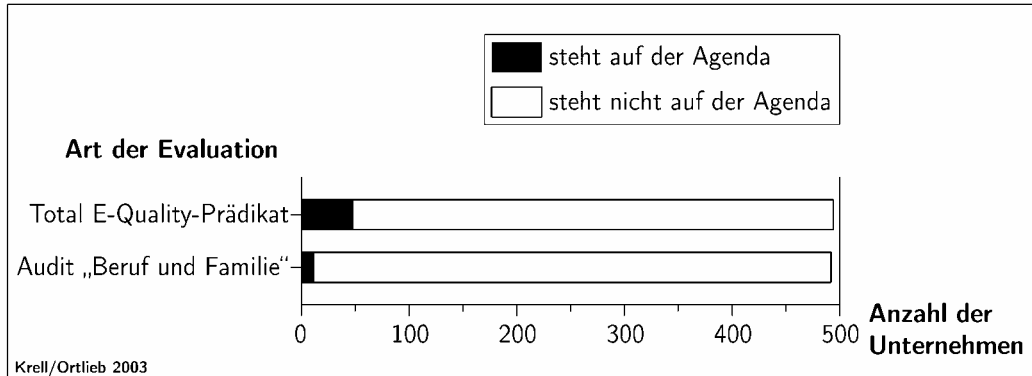
Zusätzlich zur Frage nach den bisher betrachteten Maßnahmen wurde gefragt, ob in den Unternehmen Evaluationen durch Externe, nämlich zum einen die Bewerbung um ein Total E-Quality-Prädikat und zum anderen die Zertifizierung durch das Audit Beruf und Familie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, auf der Agenda stehen. Diese beiden Ansätze sind in der Vereinbarung zur Chancengleichheit explizit erwähnt, und sie wurden den Befragten bei Bedarf kurz erläutert.³¹

Die Ergebnisse zu dieser Frage sind in Abbildung 5 dargestellt.

³⁰ Die Grenzen für diese drei Frauenanteils-Kategorien wurden wiederum bestimmt, indem die gesamte Stichprobe in drei annähernd gleich große Gruppen eingeteilt wurde.

³¹ Vgl. BDA (2001): a.a.O., S. 39. Die erläuternden Sätze lauteten: „Das Total-E-Quality-Prädikat wird vom gleichnamigen Verein an Unternehmen vergeben, die vorbildliche Personalpolitik in Hinblick auf Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit betreiben.“ bzw. „Das Audit Beruf und Familie ist ein Managementinstrument zur Förderung familienbewusster Personalpolitik. Bereits umgesetzte Maßnahmen werden begutachtet, unternehmensspezifisches Entwicklungspotenzial wird aufgezeigt, weiterführende Zielvorgaben werden festgelegt.“

Abbildung 5: Stehen Evaluationen durch Externe (Total E-Quality-Prädikat und Audit Beruf und Familie) auf der Agenda? (N = 500)³²
 Anzahl der Unternehmen, die angeben, dass die jeweilige Evaluation bei ihnen auf der Agenda steht



In 45 der befragten Unternehmen (9,2%) steht die Bewerbung um ein Total E-Quality-Prädikat auf der Agenda und in elf Unternehmen (2,2%) die Zertifizierung durch das Audit Beruf und Familie. Fünf Befragte (1,0%) geben an, dass in ihrem Unternehmen *beide* Evaluationen auf der Agenda stehen. In 438 der befragten Unternehmen (89,6%) steht dagegen *keine* der beiden Evaluationen auf der Agenda.

In Bezug auf die Zusammenhänge zwischen den genannten Evaluationen und weiteren Variablen zeigt sich ein ganz ähnliches Bild wie bei den oben dargestellten Maßnahmen: *Am häufigsten* stehen die genannten Evaluationen auf der Agenda...

- ... in Unternehmen der Branchengruppen „VG1 (Metall usw.)“ und „DL1 (Kredit usw.)“,
- ... in großen Unternehmen (mit mehr als 200 Beschäftigten),
- ... in Unternehmen mit einem mittleren oder hohen Frauenanteil in der Belegschaft (20% und mehr) – dieser Zusammenhang ist allerdings verhältnismäßig schwach,
- ... in Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Management (10% und mehr) die Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat. Beim Audit Beruf und Familie ist es allerdings genau umgekehrt: Dies steht eher in Unternehmen mit einem niedrigen Frauenanteil im Management (bis 1%) auf der Agenda,
- ... in Unternehmen, in denen sich der Betriebsrat in Sachen Chancengleichheit engagiert,
- ... in Unternehmen, die von der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit erfahren haben,
- ... in Unternehmen, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind,

³² Fehlende an 500 (kürzere Balken): keine Angabe.

- ... in Unternehmen, in denen eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit vorhanden ist.

Angesichts der Bedeutung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, engagierter Betriebsräte und der Existenz von Betriebsvereinbarungen sollen diese institutionellen Rahmenbedingungen für eine chancengleichheitsförderliche und familienfreundliche Personalpolitik im folgenden Abschnitt noch etwas genauer betrachtet werden.

3.2.4 Institutionelle Rahmenbedingungen: Betriebsräte, Mitgliedschaft in Arbeitgeberverband, Betriebsvereinbarungen

In Tabelle 3 wurde bereits dargestellt, dass in 34 der befragten Unternehmen (6,8%) als eine Maßnahme zur Realisierung von Chancengleichheit eine Stelle, ein Arbeitskreis oder Ähnliches eingerichtet worden ist und dass weitere sieben Unternehmen (1,4%) dies planen.

Aber auch andere institutionelle Rahmenbedingungen wurden als wichtig für eine an Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit orientierte Personalpolitik identifiziert:

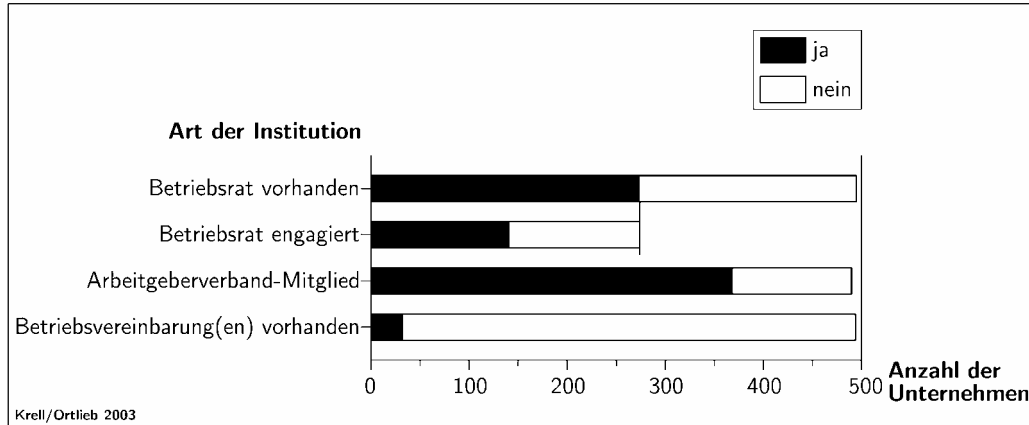
Hier sind zum einen Betriebsräte zu nennen, deren Aufgaben und Rechte in Bezug auf die Förderung der Chancengleichheit auch im Betriebsverfassungsgesetz verankert sind. An dieser Stelle sei allerdings noch einmal daran erinnert, dass nicht das bloße Vorhandensein eines Betriebsrats, sondern dessen Engagement in Sachen Chancengleichheit der ausschlaggebende Faktor ist.

Zum anderen ist hier die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband bedeutsam, da Verbände vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten bieten (z.B. in Form von Broschüren, Workshops u.Ä.).

Schließlich hat sich auch gezeigt, dass Betriebsvereinbarungen eine wesentliche Grundlage für Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit bilden.

Abbildung 6 gibt einen Überblick über die Verbreitung dieser Institutionen.

Abbildung 6: Betriebsräte, Mitgliedschaft in Arbeitgeberverband, Betriebsvereinbarungen (N = 500)³³
Anzahl der Unternehmen, die die Frage nach der jeweiligen Institution bejahen



Ein **Betriebsrat vorhanden** ist in gut der Hälfte der befragten Unternehmen (274 Unternehmen bzw. 54,4%). Davon gibt wiederum gut die Hälfte (141 Unternehmen bzw. 51,5% aller Unternehmen, in denen ein Betriebsrat existiert) an, einen in Sachen Chancengleichheit **engagierten Betriebsrat** zu haben. 369 der befragten Unternehmen (75,3%) sind **Mitglied in einem Arbeitgeberverband**, und in 33 Unternehmen (6,7%) existiert (mindestens) eine **Betriebsvereinbarung** zur Förderung der Chancengleichheit.

Wie verteilt sich dies auf die Branchengruppen und auf die Unternehmensgrößen?

Für Chancengleichheit **engagierte Betriebsräte** existieren verhältnismäßig häufig in Unternehmen der Branchengruppe „DL1 (Kredit usw.)“ (35,2%), verhältnismäßig selten dagegen in Unternehmen der Branchengruppe „prim. Sektor + Bau“ (20,5%) und – unabhängig von der Branchengruppenzugehörigkeit – häufiger in großen Unternehmen als in kleinen (in 58,9% der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, in 22,8% der Unternehmen mit 21 bis zu 200 Beschäftigten und in 4,2% der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten).

Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind verhältnismäßig häufig Unternehmen der Branchengruppe „prim. Sektor + Bau“ (81,6%), verhältnismäßig selten dagegen Unternehmen der Branchengruppe „DL2 (Handel usw.)“ (64,7%). Auch hier gilt: Große Unternehmen sind häufiger Mitglied in einem Arbeitgeberverband als kleine (95,8% der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, 84,2% der Unternehmen mit 21 bis zu 200 Beschäftigten und 44,7% der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten). Diese Verteilung auf die Größenklassen gilt für alle Branchengruppen gleichermaßen.

Auch **Betriebsvereinbarungen** existieren verhältnismäßig häufig in der Branchengruppe „prim. Sektor + Bau“ (10,3%), verhältnismäßig selten dagegen in der

³³ Fehlende an 500 (kürzere Balken): keine Angabe.

Branchengruppe „DL2 (Handel usw.)“ (2,9%). Und wiederum gilt: Betriebsvereinbarungen existieren häufiger in großen Unternehmen als in kleinen (in 10,4% der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, in 6,0% der Unternehmen mit 21 bis zu 200 Beschäftigten und in 3,7% der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten). Erwartungsgemäß existieren Betriebsvereinbarungen insbesondere in denjenigen Unternehmen, in denen sich der Betriebsrat für Chancengleichheit engagiert (in 17,6% Unternehmen, in denen sich der Betriebsrat für Chancengleichheit engagiert). Dabei ist nahezu unerheblich, ob ein Unternehmen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist oder nicht: Für die Existenz einer Betriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern spielt demnach das Engagement des Betriebsrats eine wesentlich bedeutsamere Rolle als die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband.

3.3 Erreichen der Ziele

Zu überprüfen, inwieweit die in der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit benannten Ziele (vgl. S. 6 dieses Berichts) erreicht wurden, ist methodisch sehr anspruchsvoll. Insbesondere eine kausale Verbindung von Zielerreichungsgraden mit den in Unternehmen durchgeführten Maßnahmen ist grundsätzlich sehr schwierig. Denn es existiert ein komplexes Beziehungsgefüge aus zahlreichen Faktoren innerhalb und außerhalb der Unternehmen.

Hinzu kommt, dass in der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit nicht immer klar zwischen Zielen und Maßnahmen getrennt wird: So werden z.B. unter Maßnahmen sowohl „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ genannt, d.h. ein Ziel, als auch „Teitzeitangebote auch für Führungskräfte“, d.h. eine Maßnahme, durch die dieses Ziel erreicht werden soll.³⁴ Es ist daher weder möglich noch notwendig, eindeutig zwischen Maßnahmen einerseits und (Teil-, Unter- oder Ober-)Zielen zu trennen. Daraus folgt, dass für eine Beurteilung von Zielerreichungsgraden zusätzlich zu den im Folgenden dargestellten Ergebnissen die oben wiedergegebenen Ergebnisse zu den Maßnahmen zu berücksichtigen sind.

Zunächst sollen folgende Indikatoren für die Erreichung der in der Vereinbarung benannten Ziele werden genauer betrachtet werden:

- die Veränderung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft in den vergangenen drei Jahren³⁵,
- die Veränderung des Frauenanteils im Management in den vergangenen drei Jahren und
- die Veränderung des Mädchen- und Frauenanteils an Auszubildenden in technischen Berufen in den vergangenen drei Jahren.

³⁴ Vgl. BDA (2001): a.a.O., S. 38.

³⁵ Zwischen dem Abschluss der Vereinbarung und dem Zeitpunkt unserer Befragung liegen zwar nur knapp zweieinhalb Jahre, ein solcher Zeitraum eignet sich aber nicht für eine Befragung nach Veränderungen. Insofern bestanden nur die Alternativen zwei oder drei Jahre. Hätten wir nach zwei Jahren gefragt, dann wäre der Zeitraum für Veränderungen sehr eng bemessen gewesen. Dafür, nach den Veränderungen innerhalb der letzten drei Jahre zu fragen, spricht außerdem die vermutlich mental sehr präsente Jahrtausendwende.

Die Befragten wurden gebeten anzugeben, wie groß der jeweilige (Mädchen- und) Frauenanteil derzeit ist und ob er in den vergangenen drei Jahren eher kleiner geworden, eher größer geworden oder in etwa gleich geblieben ist.

Der **Frauenanteil in der Belegschaft** wird – wie bereits oben (unter 2) dargestellt – von den befragten Unternehmen im Durchschnitt mit 37,6% angegeben (zwischen 0% und 100%). Er ist in der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen in den vergangenen drei Jahren in etwa gleich geblieben (347 Unternehmen bzw. 70,2%). In 86 der befragten Unternehmen (17,4%) hat er sich eher vergrößert, und in 61 Unternehmen (12,4%) hat er sich eher verkleinert.

Welche Zusammenhänge mit weiteren Faktoren lassen sich hier erkennen? Der Frauenanteil in der Belegschaft hat sich am häufigsten vergrößert...

- ... in Unternehmen der Branchengruppe „prim. Sektor + Bau“ (22,5%),³⁶
- ... in Unternehmen, die eine oder mehrere der genannten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchführen.

Zusammenhänge zwischen der Veränderung des Frauenanteils in der Belegschaft einerseits und der Unternehmensgröße, der Evaluation durch Externe, der Bekanntheit der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit sowie mit dem vorhandenen Frauenanteil in der Belegschaft andererseits lassen sich nicht identifizieren.

Der **Frauenanteil im Management** (definiert als Positionen mit Personalverantwortung/Weisungsbefugnissen) wird von den befragten Unternehmen im Durchschnitt mit 15,7% angegeben (zwischen 0% und 100%). Auch dieser Anteil ist in der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen in den vergangenen drei Jahren in etwa gleich geblieben (261 Unternehmen bzw. 70,4%³⁷). In 84 Unternehmen (22,6%) hat er sich eher vergrößert, und in 26 Unternehmen (7,0%) hat er sich eher verkleinert.

Welche Zusammenhänge mit weiteren Variablen lassen sich hier identifizieren? Der Frauenanteil im Management hat sich am häufigsten vergrößert...

- ... in Unternehmen der Branchengruppe „VG1 (Metall usw.)“ (31,0%),³⁸
- ... in großen Unternehmen (in 31,0% der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, in 17,9% der Unternehmen mit 21 bis zu 200 Beschäftigten und in 16,5% der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten) und
- ... in Unternehmen, die eine oder mehrere der genannten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchführen. Es lassen sich allerdings keine Zusammenhänge mit den verschiedenen Arten von Maßnahmen identifizieren.³⁹

³⁶ Am seltensten vergrößert hat sich der Frauenanteil an der Belegschaft insgesamt dagegen in Unternehmen der Branchengruppe „VG2 (Textil usw.)“ (12,5%).

³⁷ Zu beachten ist, dass diese Frage lediglich von 371 Unternehmen beantwortet wurde.

³⁸ Am seltensten vergrößert hat sich der Frauenanteil im Management dagegen in Unternehmen der Branchengruppe „DL2 (Handel usw.)“ (13,9%).

³⁹ Bemerkenswerterweise ist der Zusammenhang zwischen der Veränderung des Frauenanteils im Management und der Maßnahme „Erhöhen des Frauenanteils im Management...“ nur sehr

Zusammenhänge zwischen der Veränderung des Frauenanteils in der Belegschaft einerseits und der Unternehmensgröße, der Evaluation durch Externe, der Bekanntheit der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit sowie mit dem vorhandenen Frauenanteil im Management lassen sich nicht identifizieren.

Der Mädchen- und Frauenanteil bei den Auszubildenden in technischen Berufen wird von den befragten Unternehmen im Durchschnitt mit 9,0% angegeben (zwischen 0% und 100%). Auch dieser Anteil ist in der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen in den vergangenen drei Jahren in etwa gleich geblieben (50 Unternehmen bzw. 61,0%).⁴⁰ In 25 Unternehmen (30,5%) hat er sich eher vergrößert, und in sieben Unternehmen (8,5%) hat er sich eher verkleinert.

Zu den Zusammenhängen mit weiteren Variablen:⁴¹ Der Mädchen- und Frauenanteil bei den Auszubildenden in technischen Berufen hat sich am häufigsten vergrößert...

- ... in Unternehmen der Branchengruppe „prim. Sektor + Bau“ (66,7%),⁴²
- ... in großen Unternehmen (in 35,4% der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, in 25,0% der Unternehmen mit 21 bis zu 200 Beschäftigten und in 20,0% der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten),
 - ... in Unternehmen, die mehrere der genannten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchführen,
- ... in Unternehmen, die von der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit erfahren haben (32,6%).

Zusammenhänge zwischen der Veränderung des Mädchen- und Frauenanteils bei den Auszubildenden in technischen Berufen einerseits und der Evaluation durch Externe sowie mit dem existierenden Mädchen- und Frauenanteil bei den Auszubildenden in technischen Berufen andererseits lassen sich nicht identifizieren.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die verschiedenen (Mädchen- und) Frauenanteile in der überwiegenden Mehrheit der befragten Unternehmen in den vergangenen drei Jahren nicht verändert haben. Betrachtet man nur diejenigen Unternehmen, die angeben, dass Veränderungen stattgefunden haben, dann wird sichtbar: Mehrheitlich haben sich die Anteile vergrößert, aber es gibt auch eine Minderheit, wo sie sich verkleinert haben. Des Weiteren lässt sich stets ein positiver Zusammenhang zwischen der Vergrößerung des (Mädchen- und) Frauenan-

schwach. Dies lässt sich zum einen auf die große Anzahl der Unternehmen zurückführen, die angeben, dass der Frauenanteil im Management in etwa gleich geblieben ist. Zum anderen planen möglicherweise gerade diejenigen Unternehmen, die angeben, dass sich der Frauenanteil im Management eher verkleinert hat, (eventuell als Reaktion auf diese Verkleinerung) diese Maßnahme.

⁴⁰ Zu beachten ist, dass diese Frage lediglich 82 Unternehmen beantwortet haben; in vielen der befragten Unternehmen gibt es überhaupt keine Auszubildenden in technischen Berufen.

⁴¹ Bei den folgenden Ergebnissen ist zu beachten, dass die Fallzahlen mitunter sehr gering sind.

⁴² Am seltensten vergrößert hat sich der Mädchen- und Frauenanteil bei den Auszubildenden in technischen Berufen dagegen in Unternehmen der Branchengruppe „DL1 (Kredit usw.)“ (14,3%).

teils und der Anzahl der in den Unternehmen durchgeführten Maßnahmen identifizieren.⁴³

Abschließend wird noch etwas genauer auf die Ziele „Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen“ und „nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter“ eingegangen. Wie bereits dargelegt (vgl. 3.2.1), ist eine notwendige Voraussetzung zur Erreichung von Zielen, dass zunächst einmal die entsprechenden Informationsgrundlagen geschaffen werden.⁴⁴

Betrachten wir zunächst das Ziel der **Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern**. Hier fällt auf, dass dieses Ziel im Zusammenhang mit den Zielen der Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen und „zukunftsorientierten Berufen“ genannt wird, wo Frauen derzeit noch unterrepräsentiert sind: „Maßnahmen zur Verfolgung dieser Ziele werden auch zu einer Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen beitragen“⁴⁵. Weitere Maßnahmen zur Realisierung von Entgeltgleichheit werden im Maßnahmenkatalog nicht genannt. Damit wird nur der Zugang zu Berufen und Positionen als Quelle von Einkommensunterschieden aufgrund des Geschlechts ins Auge gefasst. Ausgeblendet bleiben dabei sowohl das Problemfeld der, insbesondere mittelbaren, Entgeltdiskriminierung durch die Verfahren der Arbeits- und Leistungsbewertung⁴⁶ als auch die Tatsache, dass es in Führungspositionen ebenfalls Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts gibt⁴⁷. Um dem entgegen zu wirken, wären zunächst im Rahmen des Gleichstellungscontrollings Bestandsaufnahmen hinsichtlich der Verteilung von Verdiensten und einzelnen Entgeltbestandteilen auf die in einem Unternehmen beschäftigten Frauen und Männer erforderlich. Personalstatistiken, in denen überhaupt die Verdienste differenziert nach Frauen und Männern erfasst werden, führen aber nur 25 der befragten Unternehmen (5,3% der 475 Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben). Und nur eines von 500 befragten Unternehmen hat „gleiches Entgelt“ unter „sonstige Maßnahmen“ genannt. Alles in allem lassen sich hinsichtlich des Ziels der Verringerung der Einkommensunterschiede sowohl ein gering ausgeprägtes Problembewusstsein seitens derer, die die Vereinbarung abgeschlossen haben, als auch schwach ausgeprägte Aktivitäten seitens der befragten Unternehmen erkennen.

⁴³ Es ist allerdings noch einmal ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass hier keine Aussagen über die Kausalität dieser Zusammenhänge gemacht werden können.

⁴⁴ Eine valide Operationalisierung dieser beiden Ziele und insbesondere eine dementsprechende Messung – z.B. mittels Dokumentenanalysen in Unternehmen oder mittels Befragungen der Beschäftigten – erfordert weitaus umfangreichere Ressourcen als für diese Untersuchung zur Verfügung standen.

⁴⁵ BDA (2001): a.a.O., S. 37.

⁴⁶ Vgl. dazu z.B. die entsprechenden Beiträge in dem Sammelband „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ Krell (Hrsg.) (2001 und 2004): a.a.O.

⁴⁷ Vgl. dazu z.B. Bischoff, S. (1999): Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland, Schriftenreihe der DGFP 60, Düsseldorf, insbes. S. 23f. und Holst, E. (2002): Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten, in: DIW-Wochenbericht, 69. Jg., Nr. 48/2002, S. 839-844, insbes. S. 841ff.

Hinsichtlich des Ziels „**nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter**“ und der dafür erforderlichen Informationsgrundlagen sieht es insgesamt sehr viel besser aus: Fast die Hälfte der befragten Unternehmen (236 bzw. 47,7%) gibt an, mittels Mitarbeiterbefragungen oder -gesprächen eine systematische Erhebung der Vereinbarkeitswünsche ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorzunehmen. Und auch bei den Maßnahmen werden solche, die zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen können, vergleichsweise häufig genannt. Aber auch hier besteht noch Handlungsbedarf, denn zahlreiche Unternehmen tun nichts oder wenig, um dieses Ziel zu realisieren. Ein Indikator dafür ist, dass in 48 der befragten Unternehmen (9,7%) weder die Wünsche der Beschäftigten in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch erhoben noch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit durchgeführt werden; dabei haben 19 dieser 48 Unternehmen (39,6%) von der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit erfahren. Hinzu kommt, dass diese Wünsche in Unternehmen mit einem niedrigen Frauenanteil deutlich seltener erhoben werden. Dieser Befund und die Antworten auf die offene Frage nach „sonstigen Maßnahmen“ liefern Hinweise darauf, dass den Vereinbarkeitsproblemen von Vätern noch relativ wenig Aufmerksamkeit gewidmet wird, auch wenn in der Vereinbarung zur Chancengleichheit ausdrücklich von Müttern und Vätern die Rede ist.

4 Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

- Gut die Hälfte der Befragten gibt an, von der Existenz der Vereinbarung zur Chancengleichheit erfahren zu haben. Der Großteil dieser Unternehmen nennt die (öffentlichen) Medien als Informationsquelle. Und: Unternehmen, die Mitglieder in einem Arbeitgeberverband sind, haben nicht häufiger von der Vereinbarung erfahren, als solche, die es nicht sind.
- Nur ein Viertel der befragten Unternehmen führt überhaupt nach Frauen und Männern differenzierte Personalstatistiken. Die Verteilung der hierarchischen Positionen und der Verdienste auf Frauen und Männer wird bei insgesamt knapp zwei Prozent der befragten Unternehmen erfasst. Damit fehlt bei einem Großteil der Unternehmen die für eine chancengleichheitsorientierte Personalpolitik erforderliche Informationsgrundlage.
- Fast die Hälfte aller befragten Unternehmen gibt an, eine systematische Erhebung der Vereinbarkeitswünsche ihrer Beschäftigten vorzunehmen. In Unternehmen mit einem niedrigen Frauenanteil an den Beschäftigten erfolgt dies allerdings deutlich seltener als in solchen mit einem mittleren und hohen Frauenanteil. Insgesamt wird den Vereinbarkeitsproblemen von Vätern noch relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt.
- Am häufigsten werden eine oder zwei der in der Vereinbarung genannten Maßnahmen durchgeführt (von jeweils etwa 22% der befragten Unternehmen). Ab mehr als fünf Maßnahmen sinkt die Zahl der Unternehmen auf unter 5%. In 13% der befragten Unternehmen gibt es gar keine Maßnahmen. Fast drei Viertel der befragten Unternehmen plant keine weiteren Maßnahmen.
- Besonders häufig durchgeführt werden Maßnahmen von Unternehmen, die den Branchengruppen „VG2 (Textil usw.)“ oder „DL1 (Kredit usw.)“ angehören, die groß sind, die einen hohen Frauenanteil an den Beschäftigten haben, deren Betriebsrat sich für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit engagiert, die von der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit erfahren haben, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind und in denen es (mindestens) eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit gibt. Für die Existenz einer Betriebsvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit ist wiederum das Engagement des Betriebsrats wichtiger als die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband.
- Am häufigsten durchgeführt werden Maßnahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie, allerdings mit deutlichem Abstand, die Verankerung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Unternehmensphilosophie und die aktive Gestaltung der Elternzeit. Im Mittelfeld finden wir das Anwerben von Frauen generell sowie speziell in technischen Berufen, Teilzeit im Management und Telearbeit. Eher selten finden sich dagegen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Management, das Einrichten einer für die Realisierung von Chancengleichheit zuständigen Stelle oder eines Arbeitskreises und – als „Schlusslicht“ – die Unterstützung bei der Kinderbetreuung.
- Fast die Hälfte der befragten Unternehmen gibt an, mittels Mitarbeiterbefragungen und/oder -gesprächen eine systematische Erhebung der Vereinbar-

keitswünsche ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorzunehmen. In Unternehmen mit einem niedrigen Frauenanteil an den Beschäftigten erfolgt dies allerdings deutlich seltener als in solchen mit einem mittleren und hohen Frauenanteil. Insgesamt wird den Vereinbarkeitsproblemen von Vätern noch relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

- Eine Evaluation durch Externe in Form einer Bewerbung um das Total Equality Prädikat steht bei nur knapp 10% der befragten Unternehmen auf der Agenda, das Audit Beruf und Familie bei nur 2%.
- Den Angaben der Befragten zufolge hat sich in der etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen in den vergangenen drei Jahren der (Mädchen- und) Frauenanteil nicht verändert. Dies gilt gleichermaßen für den Anteil an der Belegschaft insgesamt (dieser beträgt durchschnittlich 37,6%), im Management (dieser beträgt durchschnittlich 15,7%) und in technischen Berufen (dieser beträgt durchschnittlich 9,0%).
- Dort, wo sich der (Mädchen- und) Frauenanteil vergrößert hat, sei es an der Belegschaft (bei 17,4%), im Management (bei 22,6%) oder in technischen Berufen (bei 30,5%), lässt sich ein positiver Zusammenhang mit der Anzahl der in den Unternehmen durchgeführten Maßnahmen identifizieren.

Diese Befunde verdeutlichen einerseits, dass und wo schon etwas getan und erreicht worden ist, andererseits, dass und wo noch Handlungsbedarf besteht.

Hinzu kommt: Mit Ausnahme der Entgeltgleichheit haben wir uns sehr eng an dem orientiert, was durch die Vereinbarung zur Chancengleichheit an Maßnahmen vorgegeben wurde. Wie schon im Zusammenhang mit dem Handlungsfeld Entgelt angedeutet wurde, müsste eine darüber hinaus gehende Bestandsaufnahme zu einer an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik auch eruieren, ob und inwieweit in den Unternehmen die Instrumente (Kriterien, Verfahren, Praktiken) für die Auswahl, Beurteilung, Entwicklung und Beförderung, Vergütung usw. von MitarbeiterInnen einer diskriminierungskritischen Prüfung unterzogen und entsprechend den Ergebnissen verändert werden. Dass dies – mit der oben genannten Ausnahme – auch nicht unter „sonstige Maßnahmen“ genannt wurde, deutet darauf hin, dass hier noch ein erheblicher Aufklärungs- und Handlungsbedarf besteht.