



Ausgewählte betriebliche Strategien für Chancengleichheit

4. Hohenheimer Tage der Familienpolitik:
Familie und Soziale Ungleichheit in Deutschland Stuttgart

Stuttgart, 16.10.2013

Stefanie Neuffer

Das Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg

vom Land für das Land:

Information – Beratung – Qualifizierung

bei der familienbewussten, demografieorientierten
Organisationsentwicklung

- zugeschnitten auf die Situation im jeweiligen Betrieb
- von ersten Ideen bis zur Umsetzung konkreter Maßnahmen
- seit 2008 für *alle* Arbeitgeber im Land
- im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren BW

Das Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg

Angebote für Unternehmen

- Beratung und Prozessbegleitung: „Programm familienbewusst & demografieorientiert“
- Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung
- Qualifizierung von Führungs- und Fachkräften
- regionale und überregionale Vernetzung, Konferenzen, Tagungen
- Expertise zu Zukunftsthemen „Dual Career“ und „Elder Care“
- Internetportal www.kompetenzzentrum-bw.de mit Best Practice, aktuellen Fachinformationen, Arbeitshilfen, Newsletter, Kontakten und Veranstaltungen

Agenda

Dimensionen der Geschlechterungleichheit im Erwerbsleben und ausgewählte betriebliche Strategien für Chancengleichheit

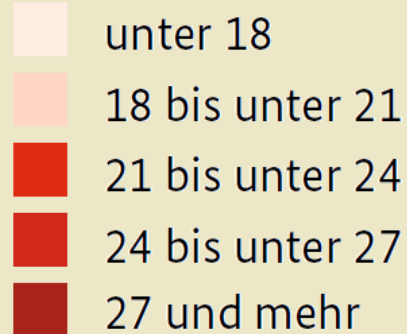
- Geschlechtsspezifische Berufswahl als Basis beruflicher Segregation
- Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Frauen in Führungspositionen
- Verdienstunterschiede von Männern und Frauen



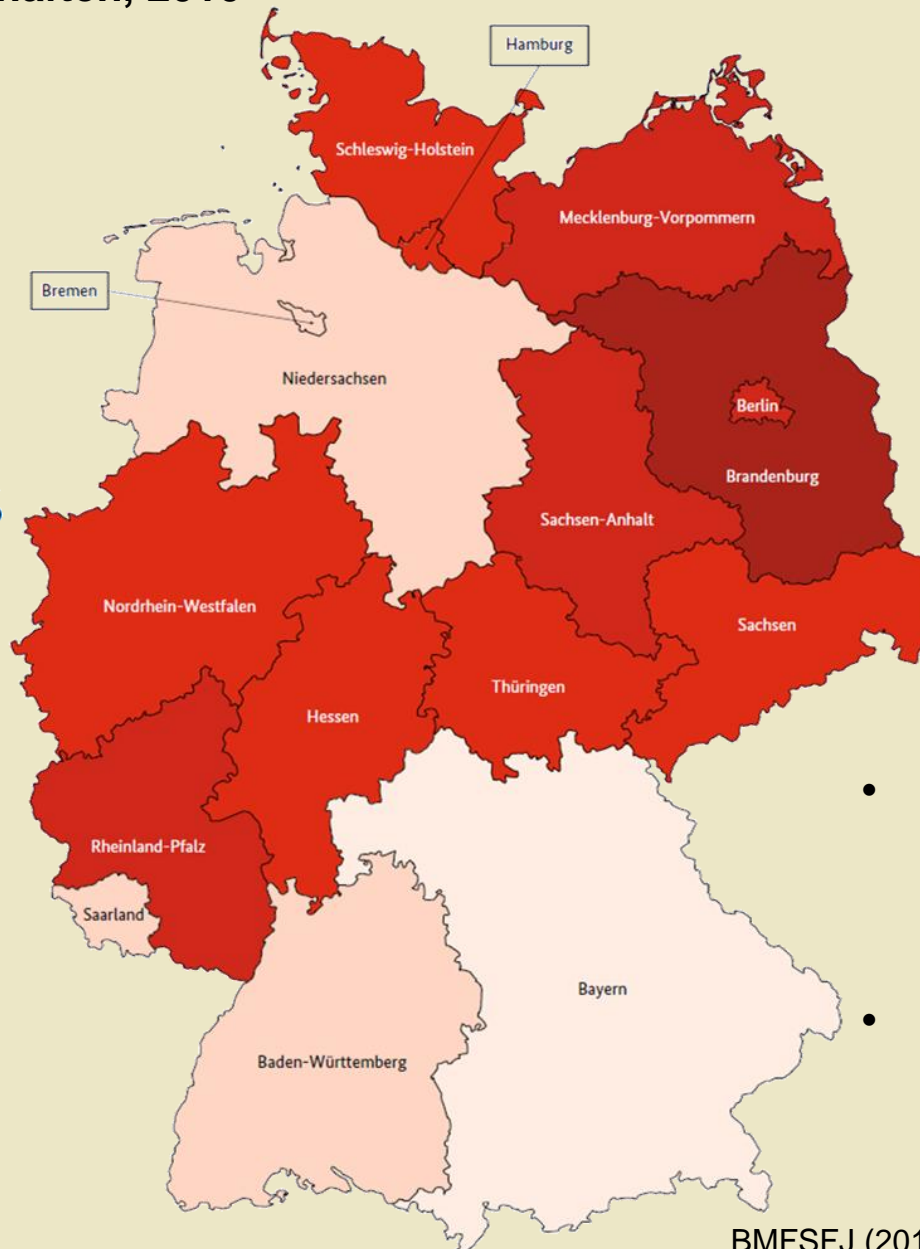
Geschlechtsspezifische Berufswahl als Basis beruflicher Segregation

Frauenanteil an den abgelegten Abschlussprüfungen der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, 2010

Frauenanteil in %



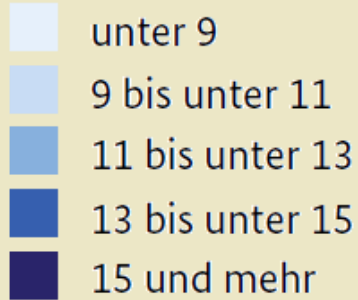
Durchschnitt: 21,9 %



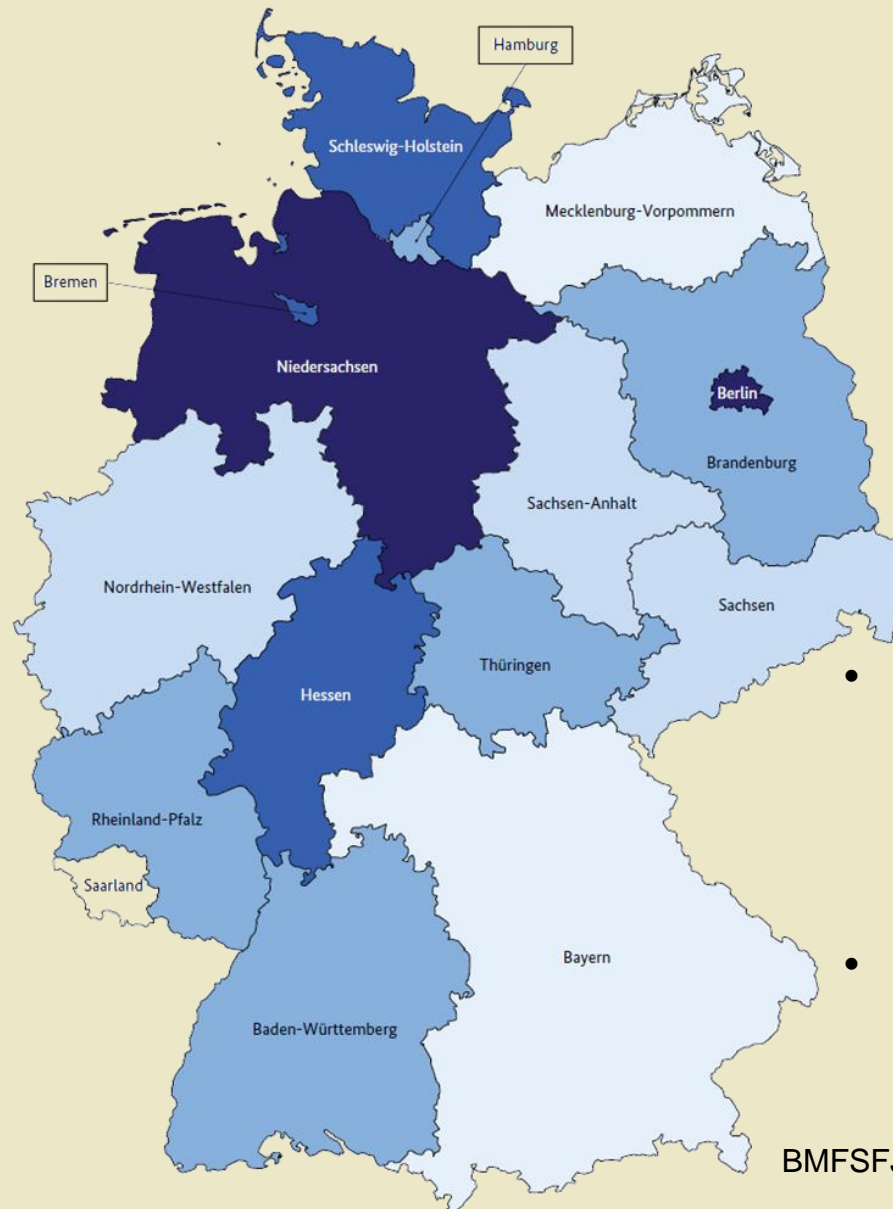
- Frauenanteil an Auszub. in tech. Ausbildungsberufen **2010: 11 %**
- Gegenüber 2007: +1 Prozentpunkt

Männeranteil an den abgelegten Abschlussprüfungen für das Lehramt Primarbereich, 2010

Männeranteil in %



Durchschnitt: 11,8 %



- Männeranteil an den Schüler/innen der nicht-akadem. Gesundheitsdienstberufe **2010: 21 %**
- gegenüber 2007: ± 0 Prozentpunkte

BMFSFJ (2012)

Berufsorientierung

Girls'Day

- 2013: ca. 110.000 Schülerinnen
- fast 30 Prozent der evaluierten und beteiligten Unternehmen/Organisationen erhielten im Nachgang von Teilnehmerinnen eine Praktikums- oder Ausbildungsbewerbung

Boys'Day

- 2013: rund 33.000 Schüler

Berufsorientierung in der überbetrieblichen Ferienbetreuung

- Seit 2008 für Beschäftigte mit Kindern sowie Kinder aus der Stadt Isny
 - Dethleffs GmbH & Co. KG
 - WALCKER Offsetdruck GmbH & Co. KG
 - Naturwissenschaftlich-Technische Akademie Isny (NTA gGmbH)
 - Stadt Isny



Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern

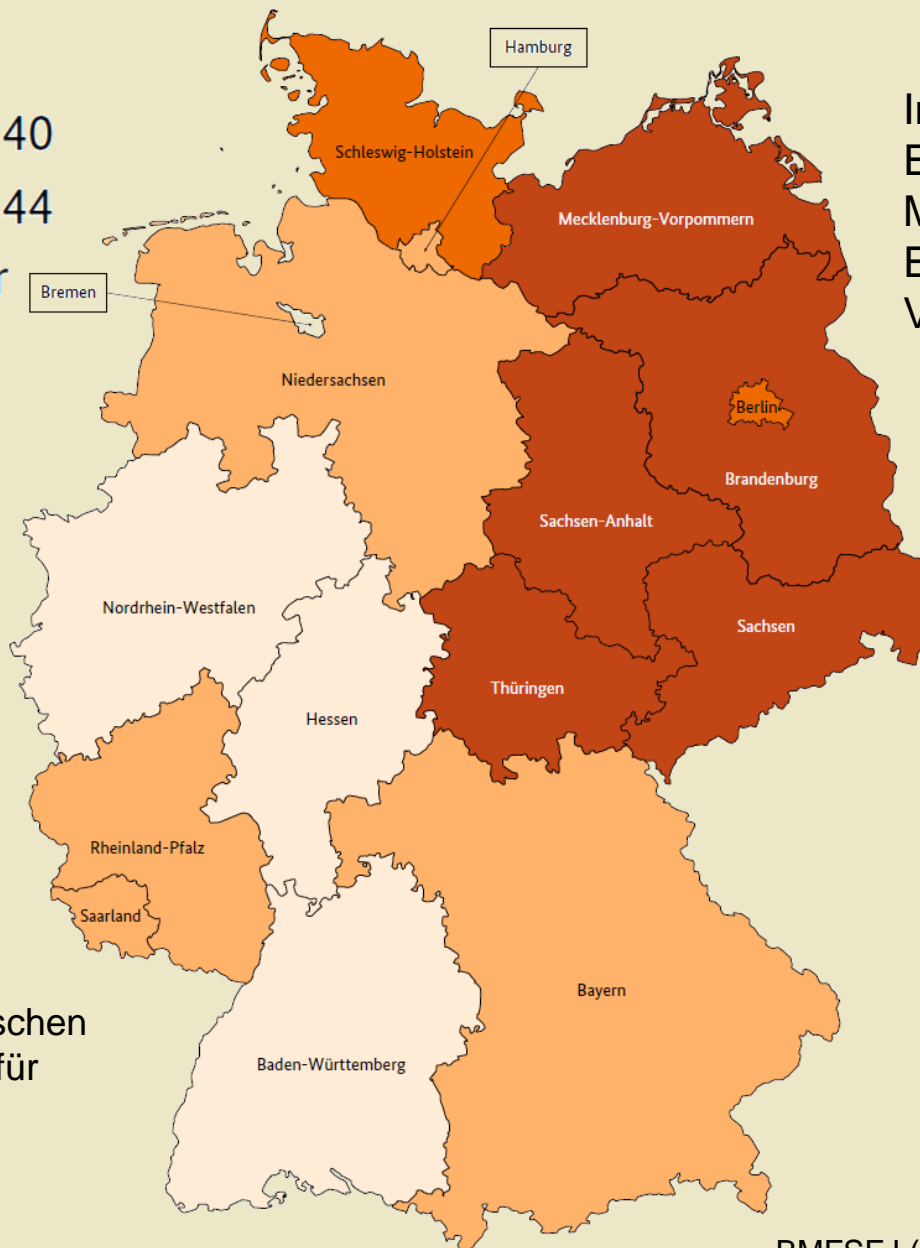
	Erwerbstätigenquoten von Frauen*		Normalerweise geleistete Arbeitsstunden von Frauen je Woche	
	West	Ost	West	Ost
1960	47,2			
1991	54,6	66,8	33,2	38,3
2005	59,7	58,8	29,3	34,2
2011	67,1	69,3	29,6	33,8

Eigene Darstellung und Zusammenstellung, Quelle: sozialpolitik-aktuell.de, Datenquelle: Mikrozensus / Statistisches Bundesamt; *ab 2005 Jahresdurchschnitt

Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern mit jüngstem Kind unter drei Jahren, 2010 (Index)

- 36 bis unter 40
- 40 bis unter 44
- 44 und mehr

Durchschnitt: 38



Index:
Erwerbstätigenquote der Mütter, wenn die Erwerbstätigenquote der Väter = 100 gesetzt wird

Aus statistisch-methodischen Gründen keine Angabe für Bremen

Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Kinderbetreuungsangebote

Kita Heidehüpfen

- Seit 2007 gemeinsame betriebsnahe Kindertagesstätte
 - Verlagsgruppe Georg-von-Holtzbrinck GmbH & Co. KG
 - Robert Bosch Stiftung GmbH
 - Evangelische Landeskirche in Württemberg
- Zielgruppe: Beschäftigte mit Kindern
- öffentliche Förderung durch die Stadt Stuttgart
- Betreiber: Evangelische Gesamtkirchengemeinde Stuttgart
- Finanzierung
 - Anschubfinanzierung durch finanzielle Starthilfe bei den Investitionskosten durch Träger
 - laufender Betrieb finanziert aus öffentlichen Zuschüssen und Elternbeiträgen

Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Betreuungsangebote für Pflegebedürftige

Seniorenstift der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

- eigenes Seniorenwohnstift seit 1997 am Standort Schwäbisch Hall
- Wohnraum und Versorgung von ehemaligen Beschäftigten oder Angehörigen
- Im Seniorenwohnstift stehen 28 Ein-Personen-Wohnungen und 24 Zweipersonenwohnungen, ein öffentliches Restaurant und für medizinisch-pflegerisch betreuungsintensivere Personen eine Pflegestation zur Verfügung
- Schwesternrufbereitschaft Tag und Nacht, einschl. Notfallhilfe
- Angebote zur Freizeitgestaltung und Kommunikation
- Beratung über Finanzierung und Kostenträger; Miete und monatliche Kostenpauschale

Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme

KPMG AG, Stuttgart

- Beschäftigte: <10 / Dienstleistungen
- Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterstützt ihre Elternzeitler/innen beim Wiedereinstieg durch Informationen für Schwangere – Kontakthalteprogramm – Kinderbetreuungsangebote

LANXESS Senior Traineeprogramm

- „zweiten Berufsstart“ für hochqualifizierte und erfahrene Akademikerinnen und Akademiker nach langer Familienphase im Chemiekonzern
- Wiedereinstieg in den Beruf mit 18-monatigen Senior Traineeprogramm
- erfahrene Führungskraft als persönliche/r Mentor/in + Fortbildungen und Coaching

Familienbewusste Arbeits- und Führungskultur

Verbindliche Unternehmensleitbild oder
Führungsleitlinien

Robert Bosch GmbH
Landratsamt Göppingen

Workshops und Fortbildungen

Eberhard Karls Universität Tübingen
Schwarzwald-Baar Klinikum Villingen-
Schwenningen GmbH

Informations- und Arbeitsmaterialien für
Führungskräfte

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück

Leistungsbeurteilungen oder
Leistungsbezüge

Hochschule Bremen

Auswahl- und
Stellenbesetzungsverfahren/-
kommissionen

Universität Rostock

Fortbildung mit überbetrieblichem
Austausch und Vernetzung

SAP AG, Universität Heidelberg,
Stadtwerke Heidelberg, Max-Planck-
Institute Heidelberg

Flexible Arbeits(zeit)gestaltung

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG: Flexible und variable Arbeitszeiten

- selbstständige Einteilung der **Arbeitszeit**
- Vertrauensarbeitszeit
- keine Kernzeiten/Mindestanwesenheit: konkrete Abstimmung erfolgt innerhalb der Teams (vorgegebenen Telefonbereitschaftszeiten, Kundenbedürfnisse)
- für alle Beschäftigte - auch für die Führungskräfte - Möglichkeit der flexiblen Teilzeitarbeit
- insgesamt ca. 75 Arbeitszeitmodelle, die von 30 Prozent genutzt werden

MORE services, Zaberfeld

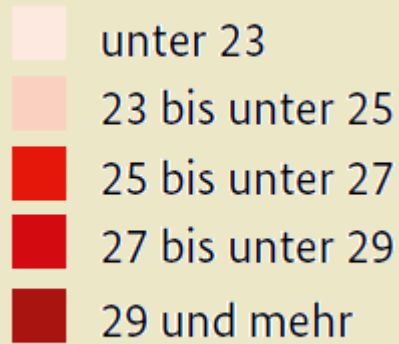
- Branche: Erbringung Dienstleistungen im Bereich Anlagenplanung, Arbeitsschutz, Managementsystemen und Datenbanken
- Beschäftigte: <10
- Seit 1996: einen Teil der Arbeit von zu Hause aus erledigen
- das **Home Office** ist bei MORE Services in den Arbeitsalltag integriert



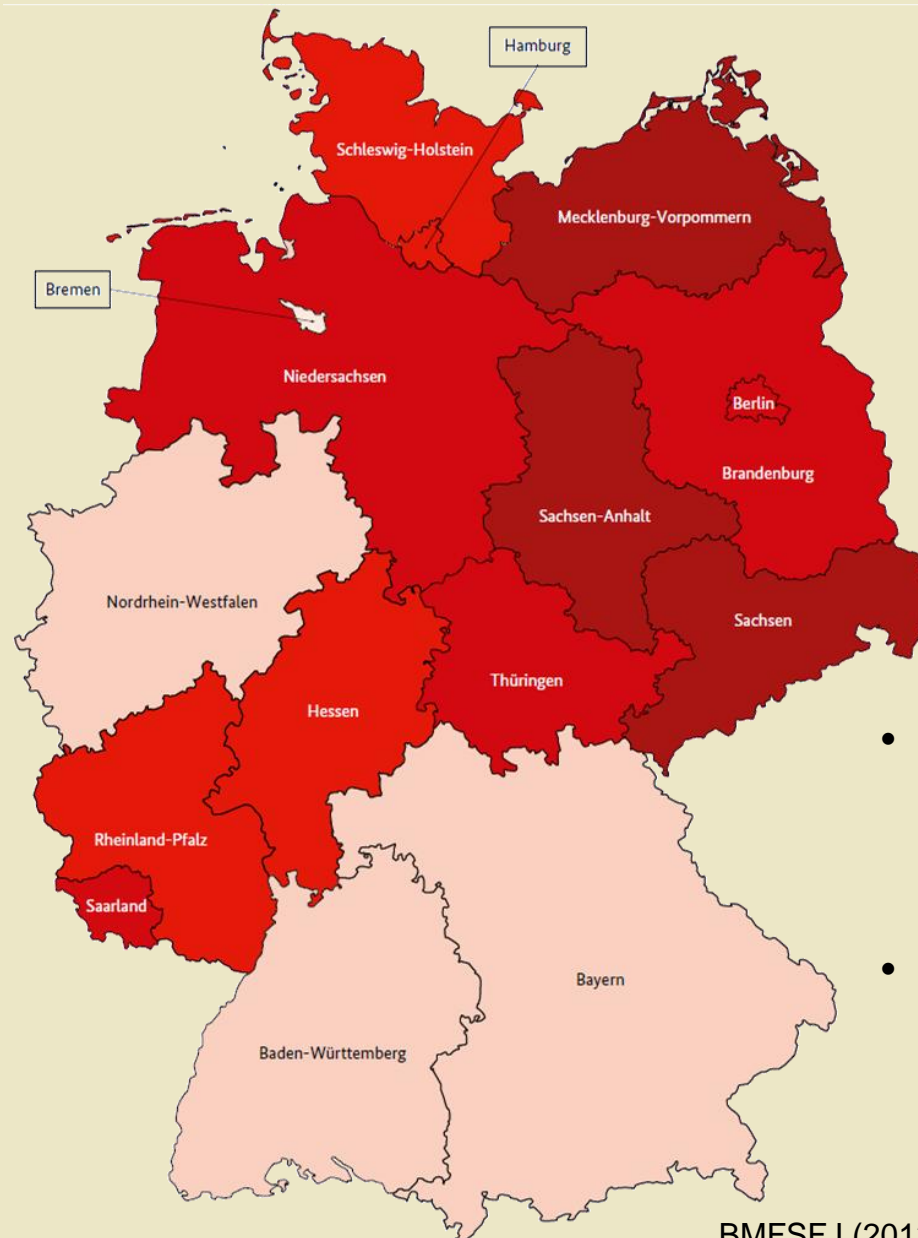
Frauen in Führungspositionen

Frauenanteil in den Führungspositionen in der Privatwirtschaft 2012, oberste Ebene

Frauenanteil in %



Durchschnitt: 26 %



- Frauenanteil **zweite Führungsebene** der Privatwirtschaft, BRD **2012: 38 %**
- Gegenüber 2008: **+3 Prozentpunkte**

Mentoring-Programme für mehr Frauen in Führungspositionen

Diakonisches Werk Württemberg: „Debora: Fach- und Führungskräftevielfalt sichern“

- Mentoring- und Fortbildungsprogramm für Frauen
- Seminare, Mentoring und Coaching für 20 Teilnehmerinnen zur Vorbereitung auf die Übernahme leitender Führungspositionen in Diakonie und Kirche

AOK Baden-Württemberg

- Gezielte Fördermaßnahmen für weibliche Nachwuchsführungskräfte
- Mentoring-Programm und Netzwerkarbeit
- Überprüfung der Personalprozesse: z.B. Auswahlverfahren
- Optimierung der Infrastruktur und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur



Verdienstunterschiede von Männern und Frauen

Verdienstunterschiede von Frauen und Männern 2010 (Gender Pay Gap)

Verdienstunterschiede in %

- unter 10
- 10 bis unter 20
- 20 bis unter 25
- 25 und mehr

Durchschnitt: 22 %



Gender Pay Gap gegenüber 2007: -1 Prozentpunkte

Verdienstunterschiede sichtbar machen

Logib-D (Lohngleichheit **im Betrieb – Deutschland) [BMFSFJ]**

- Tool zur Analyse von Entlohnungsunterschieden von Männern und Frauen im Betrieb
- ggf. zusätzlich Analyse und Beratung zu Lösungsansätzen

- In die Analyse einbezogene Kategorien
 1. Alter
 2. Berufserfahrung
 3. Betriebszugehörigkeitsdauer
 4. Ausbildung
 5. Anforderungsniveau und
 6. Berufliche Stellung

Zusammenfassung

Kontinuität trotz Wandel

- Trotz einer erheblichen Zunahme der Erwerbsintegration von Frauen zeigen sich in relevanten Geschlechterungleichheitsdimensionen des Erwerbslebens nur geringe Veränderungen

Betriebliche Strategien: Chancengleichheit als Querschnittsthema

- Betriebliche Maßnahmen in den Handlungsfeldern
 - Führung,
 - Arbeitszeit- und Arbeitsorganisation,
 - Personalentwicklung und
 - Unterstützungsangeboteliefern Ansätze für den Abbau der Geschlechterungleichheit im Betrieb und auf den Arbeitsmärkten



Stefanie Neuffer

FamilienForschung Baden-Württemberg
Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg

Böblinger Str. 68, 70199 Stuttgart

stefanie.neuffer@stala.bwl.de

0711-641-2465

www.kompetenzzentrum-bw.de