



STUDIE

Neue Studie zu Chancengleichheit und Frauen in Führungspositionen vorgestellt

Wirtschaftsminister Nils Schmid und Arbeitsministerin Katrin Altpeter wollen die Anstrengungen von Politik und Wirtschaft zur Herstellung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter intensivieren.

Die Minister stellten am 7. März 2014 in Stuttgart gemeinsam mit Eva Strobel, Leiterin der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, eine neue Studie des IAW Tübingen vor. Darin untersuchen die Tübinger Ökonomen die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zum Anteil von Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Unternehmen.

Schmid: „Wir müssen weg von der Präsenzkultur“

Finanz- und Wirtschaftsminister Schmid befürwortet eine Kulturveränderung der Arbeitswelt, um die Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen für Frauen und Männer zu erhöhen: „Wir müssen weg von der Präsenzkultur und hin zu einer modernen Arbeitswelt mit einer echten Vielfalt von Berufs- und Karrieremodellen“, sagte Schmid. Die IAW-Studie belege die Wirksamkeit von Instrumenten zur gezielten Frauenförderung wie verbindlichen Zielvereinbarungen, Quotierungen oder der gezielten Personalentwicklung (Mentoring), mit denen eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen zu erreichen sei. „Die Allianz für Fachkräfte ist die Plattform, in der sich Wirtschaft und Landesregierung für mehr Chancengleichheit und Vielfalt in der Unternehmenskultur einsetzen“, so Schmid.

Altpeter: „Familie und Beruf dürfen kein Widerspruch mehr sein“

Arbeits- und Sozialministerin Katrin Altpeter setzt auf den weiteren Ausbau eines verlässlichen und fläckendeckenden Unterstützungssystems, damit Familie und Beruf für Frauen nicht länger ein Widerspruch sind. „Frauen erwarten von der Gesellschaft zu Recht Rahmenbedingungen, die ihnen berufliches Vorankommen und ein Familienleben ermöglichen“, so die Ministerin. „Seit dem Regierungswechsel haben wir deshalb die Mittel für die Kleinkindbetreuung massiv erhöht. Die Landesregierung investiert hier pro Jahr fast eine halbe Milliarde Euro. Dadurch können die Kommunen insgesamt rund 100.000 Betreuungsplätze zur Verfügung stellen. Und auch mit den Ganztagschulen sind wir nach Jahren des Stillstands auf einem guten Weg“, so Altpeter. Bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sieht die Ministerin neben dem Bundesgesetzgeber auch die Unternehmen im Land aufgefordert, die rechtlichen und betrieblichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Berufstätige Pflegeverantwortung übernehmen können.

Strobel: „Karriere für Frauen mit Kindern möglich machen“

„Je höher der Frauenanteil an der Belegschaft eines Unternehmens ist, umso größer sind die Chancen für Frauen, Führungspositionen zu besetzen. Auch die Akzeptanz von weiblicher Führung wird dadurch erhöht. Um dies in den Betrieben zu gewährleisten, setzt die Bundesagentur für Arbeit durch Beratung und Qualifizierung darauf, dass Frauen durchgängig am Erwerbsleben teilnehmen können und die Zeiten der Unterbrechung durch flexible

Arbeitszeit- und Präsenzmodelle so kurz wie möglich gehalten werden. Denn gerade längere Unterbrechungen sorgen dafür, dass die gut ausgebildeten Frauen derzeit bei ihrer Berufsrückkehr weit unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt werden und wir auf ein großes Fachkräftepotential verzichten“, erklärte Eva Strobel.

Die wichtigsten Ergebnisse der IAW-Studie im Überblick

Die Zahl der beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg erreichte 2012 mit 2,3 Millionen einen Höchststand (2011: 2,2 Millionen). Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten nahm von 2008 bis 2012 um rund zwei Prozentpunkte auf 45 Prozent zu.

Frauen in Führungspositionen sind weiterhin stark unterrepräsentiert - trotz einer leichten Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte in den Südwest-Unternehmen seit 2004 von 24 auf 25 Prozent (oberste Ebene).

Von allen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie betrieblichen Flexibilisierungsinstrumenten erwies sich gezielte Frauenförderung durch beispielsweise Quotierungen, bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen oder Mentoring-Programmen am wirkungsvollsten. Gleichzeitig zeigt die Studie, dass Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen weniger wirksam sind.

Die unmittelbare Förderung von Frauen durch die Betriebe ist noch sehr schwach ausgeprägt. In 2012 engagierten sich nur zwei Prozent der Betriebe aktiv für die direkte Förderung der weiblichen Belegschaft.

Der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Chancengleichheit lag 2012 bei 27 Prozent und stieg seit 2008 Anteil stark an (2008: 21 Prozent). Unter den Branchen sticht der öffentliche Dienst hervor.

Das IAW führte eine repräsentative Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg aus. Im Rahmen des Panels werden regelmäßig rund 1.200 Betriebe aus Baden-Württemberg befragt.

Studie „Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben“ (PDF)

<http://mfw.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/neue-studie-zu-chancengleichheit-und-frauen-in-fuehrungspositionen-vorgestellt/>