

Fördern betriebliche Maßnahmen die Gleichstellung?

Anja-Kristin Abendroth & Eileen Peters

SAMF-Jahrestagung 2022
„Die geschlechtergerechte Gestaltung des
Arbeitsmarktes – Möglichkeiten und
Grenzen der Arbeitsmarktpolitik“

Motivation

- Frauenanteil am Arbeitsmarkt steigt
- Chancengleichheit zentrales Ziel der Politik
- Dennoch persistente Ungleichheiten z.B.
 - Einkommen
 - Weiterbildung
 - (Führungs-)Positionen
- Betriebe zentraler Ort der (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten
 - Hohe Variation in sozialen Ungleichheiten zwischen Betrieben entlang von Betriebsmerkmalen wie Strukturen, Kulturen, betrieblicher Umwelten und personalpolitischer Maßnahmen (Abendroth et al., 2017; Abendroth & Diewald, 2019; Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019)



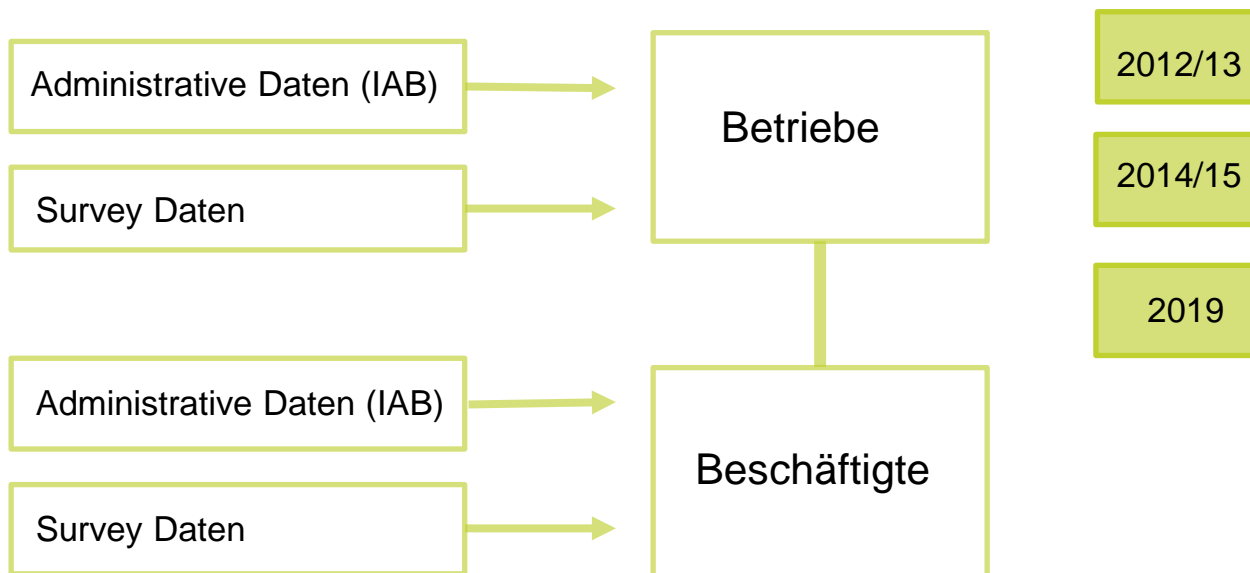
Jeder Betrieb besitzt eigenes Ungleichheitsregime
(Acker, 2006)

Motivation

- Zunehmende Heterogenität und erhöhter politischer/öffentlicher Druck bewegt immer mehr Betriebe Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen zu implementieren (Abendroth & Diewald, 2019; Den Dulk et al., 2021; Peters et al., 2020)
- Ziel: Strukturen durchbrechen und neue schaffen um Chancengleichheit zwischen Geschlechtern herzustellen
- *Aber: Fördern betriebliche Maßnahmen Gleichstellung?*

Studiendesign LEEP-B3

- Zufallsstichprobe von Großbetrieben und ihren Beschäftigten
- Repräsentativ für Großbetriebe und Belegschaft
- Fokus: Zusammenhang von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen mit Einkommensungleichheiten und Vereinbarkeitskonflikten



Welle 1

- 115 Betriebe
- 6,454 Beschäftigte

Welle 2

- 107 Betriebe (Panel=72 & Neubefragte=35)
- 6,338 Beschäftigte (Panel= 4.379 & Neubefragte = 1.959)

Welle 3

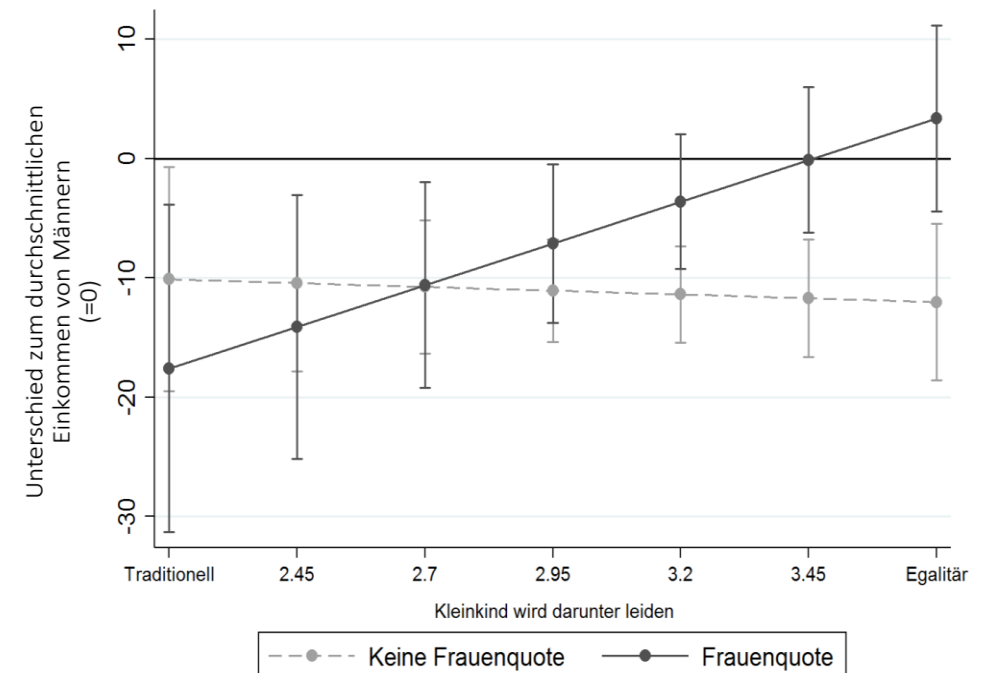
- 83 Betriebe (Panel=53 & Neubefragte=30)
- 6.287 Beschäftigte (Panel=3.818 & Neubefragte =2.469)

Ergebnisse: Freiwillige Frauenquote & Mentoringprogramme

Einkommensungleichheiten

- In Betrieben mit Frauenquote ist GWG zwischen höher qualifizierten geringer
- Allerdings nur wenn gleichzeitig eher egalitäre Geschlechternormen hinsichtlich der geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Belegschaft vorherrschen (Berufstätigkeit Mütter/Frauen)
- Für Mentoringprogramme kein Zusammenhang

Vorhergesagte Einkommensbenachteiligungen von Hochqualifizierten Frauen in Betrieben mit und ohne betrieblicher Frauenquote in traditionellen und egalitären Betriebskontexten



Ergebnisse: Vereinbarkeitsmaßnahmen

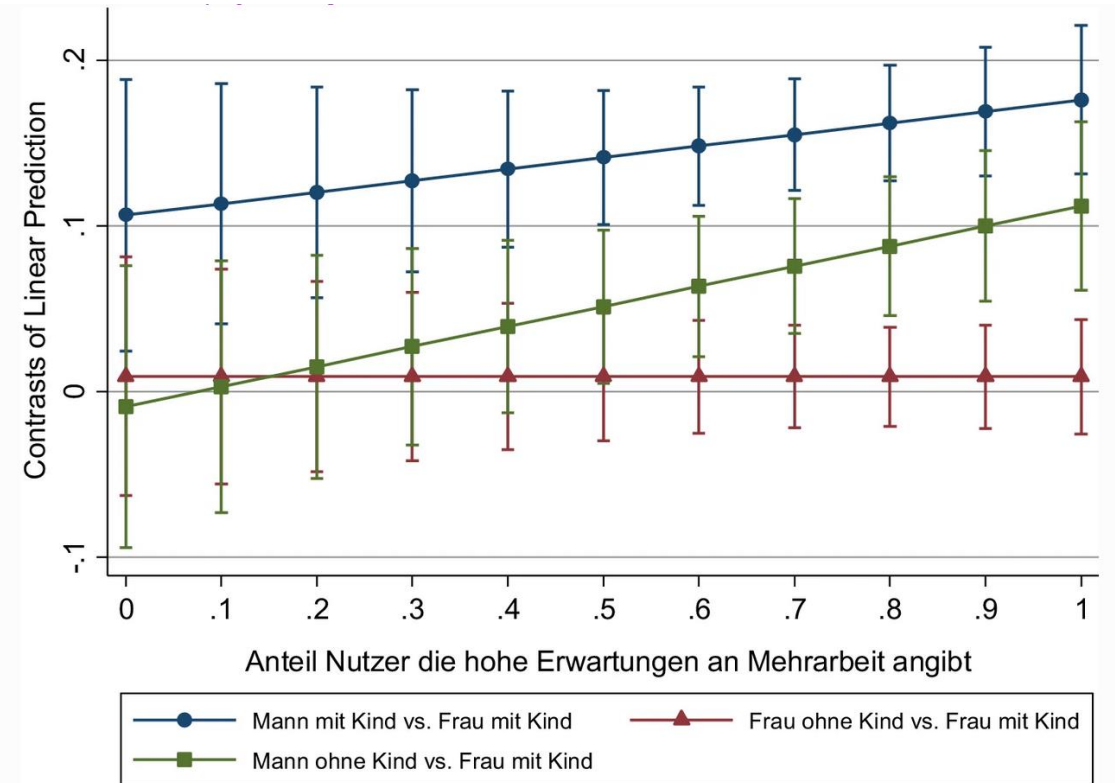
Vereinbarkeitskonflikte

- Heimarbeit/Arbeit von zu Hause (→ Mehr Konflikte)
- Flexible Arbeitszeitmodelle → weniger Konflikte und alternative Ressource zur Reduktion Arbeitszeit um Konflikte nach Mutterschaft zu reduzieren

Einkommensungleichheiten

- Verfügbarkeit Heimarbeit im Betrieb nicht einflussreich
- Jedoch geringere Ungleichheit → In Betrieben in denen hohe Nutzung mit Vorgesetztenunterstützung für Vereinbarkeit einhergeht
- Jedoch größere Ungleichheit → In Betrieben in denen hohe Nutzung mit Erwartungen an Mehrarbeit einhergeht

Fördern betriebliche Maßnahmen die Gleichstellung?



Bereinigte Einkommensungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Abhängigkeit von einer Umsetzung als Entgrenzung von Teleheimarbeit (Fixed effect-Regressionen mit 95 % Konfidenzintervallen)

Abendroth, A., & Diewald, M. (2019). Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. Die Bedeutung unterschiedlicher Umsetzungsformen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(1), 81-109

Abendroth, A. (2022). Transitions to parenthood, flexible working and time-based work-to-family conflicts: A gendered life course and organisational change perspective. *Journal of Family Research*

Implikationen

- Betriebskontext eine hohe Relevanz für Gleichstellung
- Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen in Betrieben können einen Beitrag für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern leisten
- entscheidend ist jedoch wie und in welchem betrieblichen Kontext sie implementiert werden



Notwendig Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass diese Maßnahmen tatsächlich ihr Ziel erreichen und mehr als leere Hüllen sind

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**