



GLEICH BEHANDLUNGS-CHECK

Statistik zu Beschäftigungsbedingungen/Beschäftigungsstruktur - Erläuterungen

Allgemeine Anmerkungen

Die Statistik Beschäftigtenstruktur gibt einen ersten Überblick über die betriebliche Demografie nach Geschlecht, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie über die vertraglichen Beschäftigungsbedingungen einschließlich der Führungskräfte. Sie zeigt nicht nur, inwieweit männliche und weibliche Beschäftigte von unsicheren Beschäftigungsbedingungen betroffen sind und auf welchen Hierarchieebenen und in welchen Bereichen bzw. Abteilungen sie arbeiten. Dies würde den Grad der horizontalen und vertikalen betrieblichen Segregation nach Geschlecht anzeigen, also den Grad der (Ungleich-)Verteilung nach Geschlecht bezogen auf die Hierarchieebenen und die Abteilungen bzw. die Unternehmensbereiche.

Hinweise zur Anwendung der Statistik

Die Statistik zur Beschäftigtenstruktur stellt alle wesentlichen auf die Beschäftigten bezogenen Betriebsdaten nach Geschlecht dar. Es sollte eine möglichst große Grundgesamtheit erfasst werden. Die Datenerhebung kann je nach Anforderungen des Unternehmens erweitert werden und entsprechend der betrieblichen Erhebungsroutinen einen Zeitraum oder einen Stichtag repräsentieren. Die Statistik zur Beschäftigtenstruktur ist eine sinnvolle Datenerhebung für alle Bereiche, die mit dem gb-check geprüft werden können.

Das Datenblatt "Dateneingabe & Auswertung" ist so formatiert, dass die relativen Anteile von Männern, Frauen und Andere in den jeweiligen Zellen automatisch ausgewiesen werden. Daher steht in den Feldern die entsprechende Formel. Die Tabelle kann je nach betrieblichen Besonderheiten angepasst werden. Im Datenblatt "Beispiel" findet sich eine vorausgefüllte Tabelle mit einem Interpretationsvorschlag, der als Hilfestellung gedacht ist.



Statistik zu Beschäftigungsbedingungen/Beschäftigungsstruktur - Beispiel

für das Unternehmen: xyz

bearbeitet von: abc

Datum: tt.mm.jjjj

01.01.2016 bis 31.12.2016	Gesamt	Männer				Frauen				Andere***			
		absolut	%	Teilzeit	Teilzeit %**	absolut	%	Teilzeit	Teilzeit %**	absolut	%	Teilzeit	Teilzeit %**
Beschäftigte zum 31.12.	400	300	75 %	5	2 %	100	25 %	30	30 %	0,0	0 %	0,0	0 %
davon in Teilzeit	35	5	14 %			30	86 %			0,0	0 %		
davon Führungskräfte	15	11	73 %	0	0 %	4	27 %	0	0 %	0,0	0 %	0,0	0
davon in Elternzeit	11	1	9 %	0	0 %	10	91 %	3	30 %	0,0	0 %	0,0	0
davon in Familienpflegezeit	2	0	0 %	0	0 %	2	100 %	0	0 %	0,0	0 %	0,0	0
davon weitere ruhende Arbeitsverhältnisse	0	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0,0	0 %	0,0	0 %
davon befristet Beschäftigte	40	10	25 %	0	0 %	30	75 %	10	33 %	0,0	0 %	0,0	0 %
davon geringfügig Beschäftigte*	10	0	0 %	0	0 %	10	100 %	10	100 %	0,0	0 %	0,0	0 %
davon Leiharbeiter_innen	7	5	71 %	0	0 %	2	29 %	0	0 %	0,0	0 %	0,0	0 %

* Nach § 8 i.V.m. § 115 SGB IV: Arbeitsentgelt unterhalb 450 EUR/Monat (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder Beschäftigung von höchstens drei Monaten oder insgesamt 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

** Die Teilzeitquote gibt den Anteil der in Teilzeit Beschäftigten (Frauen, Männer, Andere) an den jeweiligen Beschäftigtengruppen (Frauen, Männern, Anderen) wieder.

*** Zum Beispiel transsexuell, -gender, -geschlechtlich, intersexuell, -gender, -geschlechtlich oder keine Angaben.

Das Beispiel zeigt:

Der Frauenanteil an den Beschäftigten beträgt 25 Prozent. Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen wahrgenommen. Ihre Teilzeitquote beträgt 30 Prozent, d.h. dass 30 Prozent aller im Unternehmen beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeiten. Die Teilzeitquote der männlichen Beschäftigten beträgt nur zwei Prozent. 30 von 35 Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Dies entspricht 86 Prozent. Es gibt insgesamt 15 Führungskräfte, elf männliche (73 %) und vier weibliche (22 %) Führungskräfte. Elternzeit wird zu 91, Pflegezeit zu 100 Prozent von Frauen in Anspruch genommen. Drei Viertel aller befristet Beschäftigten sowie alle geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Prekäre Beschäftigung trifft somit überwiegend Frauen. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur verweist auf unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten im Bereich der betrieblichen Gleichstellungs- und Familienpolitik. Eines der Ziele könnte in der Erhöhung des gesamten Frauenanteils liegen, ein anderes darin, prekäre Beschäftigungsverhältnisse abzubauen und ein Drittes darin, auch männliche Beschäftigte für die Inanspruchnahme von Elternzeit zu gewinnen. Generell empfiehlt es sich, auf der Grundlage dieser Daten die Verfahrensanalysen zu den Bereichen Personalauswahl, Arbeitszeit sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anzuwenden.

Statistik zu Beschäftigungsbedingungen/Beschäftigungsstruktur - Dateneingabe

für das Unternehmen:

bearbeitet von:

Datum:

hier:	bis	Gesamt	Männer				Frauen				Andere***			
			absolut	%	Teilzeit	Teilzeit %**	absolut	%	Teilzeit	Teilzeit %**	absolut	%	Teilzeit	Teilzeit %**
Beschäftigte zum														
davon in Teilzeit														
davon Führungskräfte gesamt														
davon Führungskräfte 1. Ebene														
davon Führungskräfte 2. Ebene														
davon Führungskräfte 3. Ebene														
davon in Abteilung 1/Bereich 1														
davon in Abteilung 2/Bereich 2														
davon in Abteilung 3/Bereich 3														
davon in Elternzeit														
davon in Familienpflegezeit														
davon weitere ruhende Arbeitsverhältnisse														
davon befristet Beschäftigte														
davon geringfügig Beschäftigte*														
davon Leiharbeiter_innen														

* Nach § 8 i.V.m. § 115 SGB IV: Arbeitsentgelt unterhalb 450 €/Monat (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder Beschäftigung von höchstens drei Monaten oder insgesamt 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

** Die Teilzeitquote gibt den Anteil der in Teilzeit Beschäftigten (Frauen, Männer, Andere) an den jeweiligen Beschäftigtengruppen (Frauen, Männern, Anderen) wieder.

*** Zum Beispiel transsexuell, -gender, -geschlechtlich, intersexuell, -gender, -geschlechtlich oder keine Angaben.