Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Mehr Frauen –
mehr Vielfalt
in Führungspositionen

4. Bilanz Chancengleichheit

Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen

Die Bundesregierung

zurück weiter

4. Bilanz Chancengleichheit

Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen

Vierte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft

Juni 2011

BDA DIE ARBEITGEBER

BDI Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.

DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag

ZDH ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS

Inhalt

Einleitung 9

I. Einführung: Chancengleichheit im Auf und Ab der Wirtschaftsentwicklung 11
1.1 Entwicklung des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer 11
1.2 Chancengleichheit: Motor für die wirtschaftliche Entwicklung bei steigendem Fachkräftebedarf 12

II. Indikatoren und Maßnahmen 14
2.1 Ausbildung, Studium und Weiterbildung 14
2.1.1 Indikatoren 14
Hochschulreife 14
Studienabschlüsse, Promotion und Habilitation 15
Berufsausbildung im dualen System 17
Schulische Berufsausbildungen 19
Berufliche Weiterbildung 21
Meisterprüfungen und Fortbildungsprüfungen 22
2.1.2 Maßnahmen und Praxisbeispiele 24
Stereotype Rollenbilder überwinden 24
Handlungsfeld Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) 24
Berufswahl von Jungen 26
Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung 26
Hoch qualifizierte Frauen auf dem Weg 28
2.2 Erwerbstätigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf 29
2.2.1 Indikatoren 29
Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland 29
Aktive Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern 31
Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung 32
Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitswelt 35
2.2.2 Maßnahmen und Praxisbeispiele 37
Erwerbsbeteiligung von Frauen fördern 37
Aktive Arbeitsmarktpolitik 38
Lebensverlaufsperspektive 38
Ausbau der Kinderbetreuung voranbringen 40
Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ 40
TOTAL E-QUALITY 42
Zielgruppe Familienernährerinnen 42
Familienfreundliche Arbeitswelt – Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ 44
2.3 Frauen in Führungspositionen 48
2.3.1 Indikatoren 48
Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen 48
Führungspositionen in Unternehmen 50

Aufsichtsräte und Vorstände ... 53
Führungspositionen in der Wissenschaft ... 56
Karriere mit Kind ... 57
2.3.2 Maßnahmen und Praxisbeispiele ... 58
Unternehmensgründerinnen auf dem Vormarsch ... 58
Unternehmensnachfolge durch Frauen ... 62
Mehr Frauen – mehr Vielfalt in Führungspositionen ... 63
Barrieren und Brücken ... 64
Deutscher Corporate Governance Kodex ... 66
Aktuelle Zielsetzungen von Unternehmen ... 67
Führungspositionen in Hochschule und Wissenschaft ... 70
2.4 Entgeltunterschiede von Frauen und Männern ... 71
2.4.1 Indikatoren ... 71
Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede im EU-Vergleich ... 71
Alte und neue Bundesländer ... 72
Stadt-Land-Unterschied ... 73
2.4.2 Maßnahmen und Praxisbeispiele ... 74
Ursachen der Lohnlücke konsequent angehen ... 74
Einbeziehung aller Akteure ... 76
„Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland – Logib-D“ ... 76
Nationales Aktionsbündnis zum Equal Pay Day ... 77

III. Handlungsfelder und Perspektiven ... 78
Zusammenfassung: Licht und Schatten ... 78
Gemeinsame Anstrengungen von Politik und Wirtschaft ... 79
Zukunftsthemen Zeit und Verantwortung ... 81
Perspektive: Aktuelle Ziele und neue Herausforderungen ... 82

Literaturverzeichnis ... 84

Abkürzungsverzeichnis ... 87

Einleitung

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft legen mit dieser Veröffentlichung die 4. Bilanz ihrer Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vor. Seit im Jahr 2008 die 3. Bilanz veröffentlicht wurde, stand die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland lange Zeit im Zeichen der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise. Dies überdeckte in der öffentlichen Wahrnehmung zwei andere, längerfristigere Herausforderungen: die demografische Entwicklung und den damit verbundenen drohenden Fachkräftemangel.

Diese Motive für die im Jahr 2001 geschlossene Vereinbarung – die Folgen des demografischen Wandels zu bewältigen sowie einem möglichen Fachkräftemangel entgegenzuwirken – sind aktueller denn je. Eine Verbesserung der beruflichen Chancen kann und soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen bewirken, auch in solchen Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Die Vereinbarung enthält dazu vier Zielbereiche – die Aus- und Weiterbildung von Frauen und Mädchen, die verbesserte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen, die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Reduzierung der Entgeltlücke.

Diese gemeinsame Vereinbarung, die mit Erwartungen an konkrete Maßnahmen der Politik ebenso wie der Wirtschaft verbunden war, wurde mit regelmäßigen Bilanzen verknüpft: Gemäß der Vereinbarung sind die festzustellenden Fortschritte regelmäßig zu überprüfen und alle zwei Jahre zu bilanzieren. Die ersten drei Bilanzen der Vereinbarung haben deutlich gemacht, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren durch gezielte Maßnahmen von Politik und Wirtschaft in einigen Bereichen erfolgreich gefördert und deutlich verbessert worden ist. In der dritten Bilanz der Vereinbarung, in der der Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft nicht nur national, sondern auch im europäischen Vergleich dargestellt wurde, zeigte sich deutlich, dass gerade in Bezug auf die Zielbereiche „Ausbildung“ und „Vereinbarkeit“ messbare Fortschritte gemacht wurden. Die Dynamik aus diesen beiden Bereichen sollte in Bezug auf die Handlungsfelder „Frauen in Führungspositionen“ und „Entgeltungleichheit“ ausstrahlen, so der erklärte gemeinsame Wille.

Die nunmehr 4. Bilanz der Vereinbarung zeigt, wo weitere Fortschritte erzielt wurden, wo Defizite überwunden wurden und wo weiterhin Handlungsbedarf für ein abgestimmtes Wirken von Politik und Wirtschaft besteht.

Erstmals lieferte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Daten für ein Set von Indikatoren, die zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft vereinbart wurden. Es ist beabsichtigt, weitere Bilanzierungen auf dem gleichen Set von Indikatoren aufzubauen und so über die Jahre eine größere Vergleichbarkeit der Entwicklungen zu ermöglichen. Bundesregierung und Wirtschaft berichten ergänzend über die wichtigsten Maßnahmen und Praxisbeispiele aus der Zeit seit der 3. Bilanz, die im April 2008 veröffentlicht wurde. Es wird dabei deutlich, dass die Ziele der Vereinbarung im Handeln der Akteure lebendig sind.

Für die Bundesregierung:	Für die Wirtschaft:
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI)
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK)
	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

I.

Einführung: Chancengleichheit im Auf und Ab der Wirtschaftsentwicklung

1.1 Entwicklung des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer

Während der vergangenen drei Jahre stand die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland lange Zeit im Zeichen der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise. Die rechtzeitige und zielgenaue Reaktion der Bundesregierung auf die Krise gab Impulse zur Beschleunigung des Wachstums und stabilisierte den Arbeitsmarkt in Deutschland. Die Wirtschaft hielt in weiten Teilen an ihren Fachkräften fest, in dem Wissen, sie in Zeiten des Aufschwungs umso dringender zu benötigen.

Beschäftigungsabbau und Kurzarbeit betrafen vor allem konjunktursensible und exportorientierte Branchen, die meist einen hohen Männeranteil aufweisen, während der Arbeitsmarkt für Frauen insgesamt nach außen hin stabil blieb[1]: Ihre Erwerbsbeteiligung stieg unvermindert an. Die Arbeitslosenquote von Frauen betrug bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Oktober 2010 7,1 Prozent nach 7,6 bzw. 7,7 Prozent im Oktober 2009 und 2008. Im März 2011 waren knapp 13 Mio. Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon rd. 4,5 Mio. in Teilzeit, und weitere 3,2 Mio. in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung.

Im weiblich dominierten Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen stieg die Zahl der Beschäftigten insgesamt an. Branchen, in denen Frauen überproportional vertreten sind, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen sind eher auf den Binnenmarkt orientiert und weniger von der konjunkturellen Entwicklung abhängig. Insbesondere Teilzeitbeschäftigung nahm bei Frauen wie bei Männern in den vergangenen Jahren zu – eine Entwicklung, die durchaus ambivalent ist: Erwerbstätigkeit in Teilzeit wird als Chance für den flexiblen Einstieg oder Wiedereinstieg in den Beruf gesehen und ist eine Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gleichzeitig können damit – gerade für geringfügig beschäftigte Teilzeitkräfte – soziale Sicherung sowie Verdienst- und Aufstiegschancen geschmälert werden. Die Wirtschaftskrise und der zeitweilige Anstieg der Arbeitslosigkeit bei den Männern trugen mit dazu bei, dass mittlerweile in etwa jedem fünften Mehrpersonenhaushalt die Frau das Haupteinkommen erzielt. Über die Hälfte dieser „Familienernährerinnen“ erreicht dabei ein Nettoeinkommen von weniger als 1.600 Euro im Monat.

1 Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 257 vom 22.7.2010: „Atypische Beschäftigung im Krisenjahr 2009 rückläufig“.

1.2 Chancengleichheit: Motor für die wirtschaftliche Entwicklung bei steigendem Fachkräftebedarf

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen stabilisiert angesichts des im Zuge der wirtschaftlichen Erholung steigenden Fachkräftebedarfs den Arbeitsmarkt in Deutschland. Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Erwerbslebens – bei der Aus- und Weiterbildung, bei der Teilhabe an wirtschaftlichen Führungsfunktionen oder auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ist auch in Zeiten der Wirtschaftskrise und des Wiederaufschwungs ein wichtiger Motor für die wirtschaftliche Entwicklung. Eine hohe Erwerbsbeteiligung und ein größerer Frauenanteil in Führungspositionen rechnen sich betriebs- und volkswirtschaftlich. Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in den oberen Führungsgremien zeichnen sich durch eine bessere betriebswirtschaftliche Performance aus. Auch die EU-Kommission sieht in mehr Frauen in Führungspositionen einen Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum.[2] Das Erwerbspersonenpotenzial und die Qualifikation weiblicher Fachkräfte werden besser genutzt.[3]

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung werden sich künftig die Probleme der Unternehmen verstärken, ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Denn die demografische Entwicklung schreitet unvermindert voran. Bereits heute treten Fachkräfteengpässe in Bezug auf bestimmte Qualifikationen, Regionen und Branchen auf.

Bis zum Jahr 2020 wird die Zahl der Frauen und Männer zwischen 20 und 64 Jahren um etwa 1,6 Mio. Personen abnehmen.[4] Die Zahl der Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren sinkt, die Schülerzahlen nehmen ab und mit ihnen auch die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsstellen. Laut Berufsbildungsbericht 2010 gab es 2009 erstmals mehr Lehrstellen als Bewerber. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen kann diesen Rückgang auf dem Arbeitsmarkt zum Teil kompensieren, Altersarmut vorbeugen und dazu beitragen, die Systeme der Alterssicherung zu stabilisieren.

Mit dem demografischen Wandel sinkt und altert nicht nur das Erwerbspersonenpotenzial, sondern es verändern sich die Bedürfnisse und damit die Nachfrage der Verbraucherinnen und Verbraucher. Eine alternde Gesellschaft fragt andere Güter und Dienstleistungen nach. Dies fördert einen wirtschaftlichen Strukturwandel, der ökonomische Chancen in sich birgt, jedoch auch neue Anforderungen an Unternehmen und Beschäftigte stellt. In Anbetracht dieser Entwicklung können wir es uns nicht leisten, auf die Innovationsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Kreativität von Frauen zu verzichten.

---

2 EU-Kommission: Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum, Luxemburg 2010.

3 Das sehen auch die Führungskräfte der deutschen Wirtschaft ganz überwiegend so: 85 % der weiblichen und 74 % der männlichen Führungskräfte stimmten der Aussage zu, dass es den ökonomischen Erfolg eines Unternehmens erhöhe, wenn die Managementpositionen von Frauen und Männern gleichermaßen besetzt seien. Vgl. Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken, BMFSFJ (2010), S. 23.

4 Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.

Frauen sind heute besser ausgebildet und beruflich qualifiziert als jemals zuvor – es liegt daher im ureigenen Interesse der Unternehmen, dieses Potenzial auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung so gut wie möglich zu nutzen.

II.
Indikatoren und Maßnahmen

2.1 Ausbildung, Studium und Weiterbildung

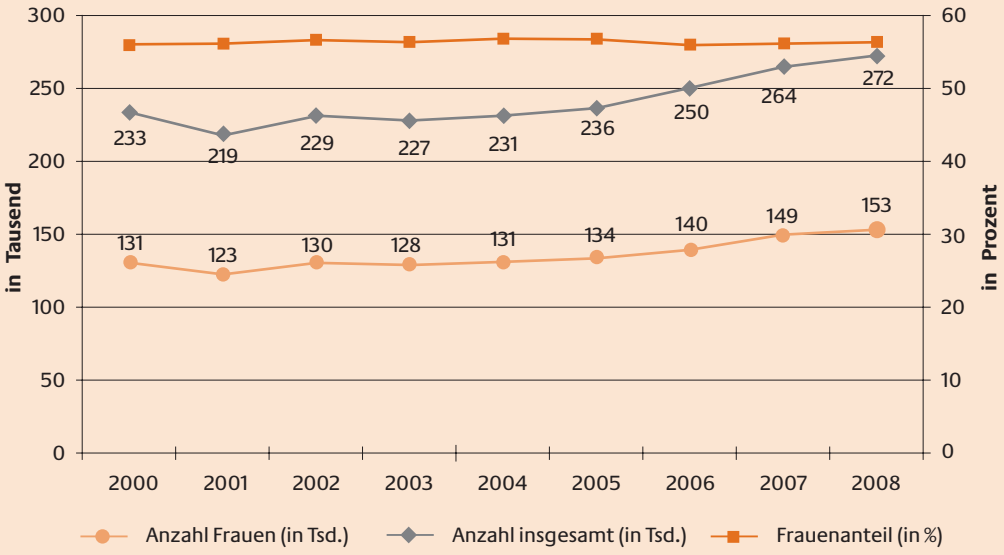
2.1.1 Indikatoren

Hochschulreife

Im Bereich der Bildung ist das Qualifikationsniveau der Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

Mädchen stellen mit 56 Prozent den überwiegenden Teil der Abiturienten und erreichen damit insgesamt höhere Schulabschlüsse als Jungen. Die Zahl der weiblichen Schulabgänger mit Hochschulreife hat sich in den Jahren 2000 bis 2008 in absoluten Zahlen deutlich erhöht und zwar von 131.000 Abiturientinnen im Jahr 2000 auf 153.000 im Jahr 2008 (16 Prozent). Da auch der Anteil an Schulabgängern mit Hochschulreife (männlich und weiblich) im gleichen Beobachtungszeitraum von 233.000 Schulabgängern mit Hochschulreife (2000) auf 272.000 (2008) anstieg – dies entspricht ebenfalls einem Zuwachs von 16 Prozent –, hat sich der Frauenanteil an Schulabgängern mit Hochschulreife in den Jahren 2000 bis 2008 nicht verändert, er liegt seit dem Jahr 2000 auf dem hohen Niveau von rund 56 Prozent (Abbildung 1).

Abbildung 1: Anteil der Frauen an Schulabgängern mit Hochschulreife



Quelle: Bildungsgesamtrechnung IAB

Studienabschlüsse, Promotion und Habilitation

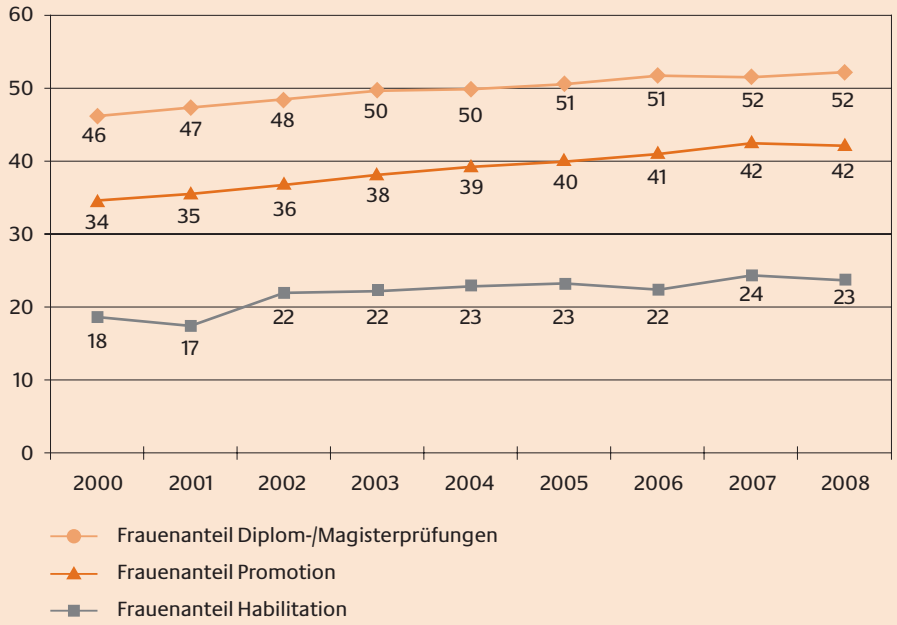
Der Anteil weiblicher Studierender ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Und Frauen sind auch bei den bestandenen Studienabschlüssen auf dem Vormarsch. Ihre Zahl stieg in den Jahren 2000 bis 2008 insgesamt von 96.077 auf 158.091 an. Dies entspricht einer Steigerung um 64 Prozent, wobei das Verhältnis zwischen den Geschlechtern nunmehr als ausgeglichen bezeichnet werden kann. Differenziert man zwischen einem ersten Studienabschluss und einer späteren Promotion, so ergibt sich ein erfreuliches Bild. Der Frauenanteil bei ersten Studienabschlüssen stieg von 2000 bis 2008 kontinuierlich um insgesamt 6 Prozentpunkte, bei Promotionen um 8 Prozentpunkte (Abbildung 2).

Auch der Verbleib in der Wissenschaft hat für Frauen in den letzten Jahren deutlich an Attraktivität gewonnen. So stieg der Frauenanteil bei Habilitationen von 18,4 Prozent im Jahr 2000 auf 23,4 Prozent im Jahr 2008 an. Gleichwohl ist damit trotz dieses begrüßenswerten Aufwärtstrends insgesamt festzuhalten, dass die Geschlechterparität oder sogar die zu Beginn dieser Ausbildungstreppe zu beobachtende leichte Mehrheit der Frauen von rund 52 % beim ersten Studienabschluss auf jeder Stufe weiter zurückgeht. Der im Vergleich zum Vorjahr zu beobachtende Rückgang des Frauenanteils bei Habilitationen im Jahr 2008[5] ist dabei auch in Zusammenhang mit einem generellen Rückgang der Habilitationen zu sehen. 2008 haben insgesamt 1.800 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen.[6] Bezogen auf das Vorjahr sank die Anzahl der Habilitationen um 4 Prozent; verglichen mit dem Höchststand im Jahr 2002 ging die Anzahl sogar um 502 Habilitationen beziehungsweise 28 Prozent zurück. Diese Entwicklung dürfte teilweise auf die Einführung der Juniorprofessur zurückzuführen sein, die einen alternativen Qualifizierungsweg zum traditionellen Habilitationsverfahren darstellt. Während es 2002 lediglich 102 Juniorprofessuren gab, wurden 2007 bereits 802 Juniorprofessuren gezählt.

5 Um dieser Problemlage zu begegnen, haben der Bund und alle Länder 2008 auf Initiative des BMBF gemeinsam das sog. Professorinnenprogramm aufgelegt. Ziel des Programms ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den deutschen Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschafts- und Forschungsbereich insbesondere an den Professuren zu steigern (siehe auch www.bmbf.de/de/494.php).

6 Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 213 vom 8.6.2009.

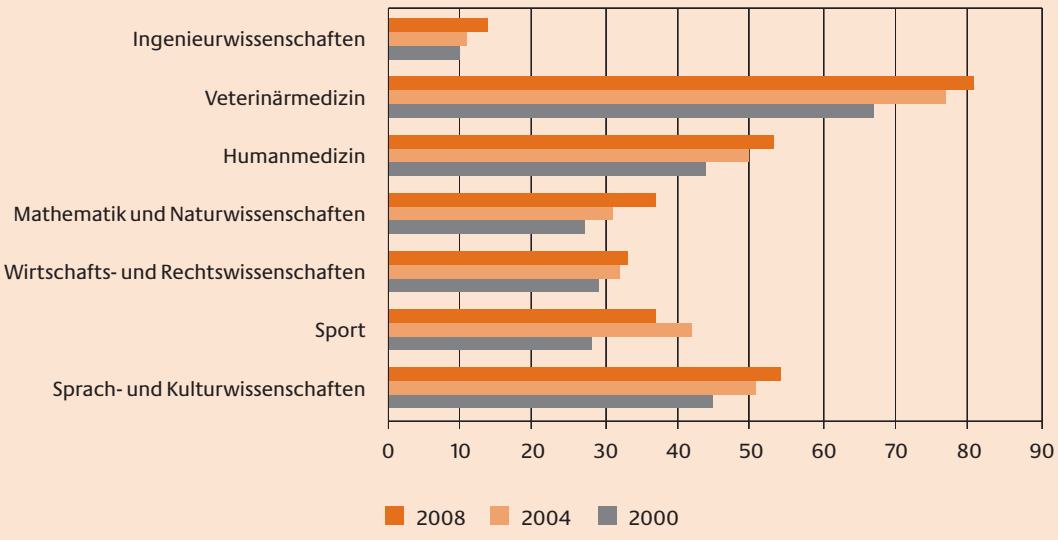
Abbildung 2: Frauenanteil an Hochschulprüfungen (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 4.4, Reihe 4.2 Jahrgänge; eigene Berechnungen

Frauen haben in den traditionellen Männerdomänen wie Mathematik oder Ingenieurwissenschaften deutlich aufgeholt. Im Bereich „Mathematik und Naturwissenschaften" stieg die Zahl der Studienabschlüsse von Frauen und Männern um mehr als das Doppelte an, der Frauenanteil stieg dabei zwischen 2000 und 2008 immerhin von 38 Prozent auf 41 Prozent. Bei den Ingenieurwissenschaften konnte der Frauenanteil an den Studienabschlüssen von 20 Prozent im Jahr 2000 bis 2008 auf 23 Prozent gesteigert werden. Betrachtet man den Frauenanteil an Promotionen (Abbildung 3) in ausgewählten Fachbereichen, bestätigt sich dieser Aufwärtstrend. So lässt sich unter anderem ein leichter Anstieg des Frauenanteils in den Ingenieurwissenschaften sowie in Mathematik und Naturwissenschaften verzeichnen.

Abbildung 3: Frauenanteil an Promotionen in ausgewählten Fachbereichen (in Prozent)

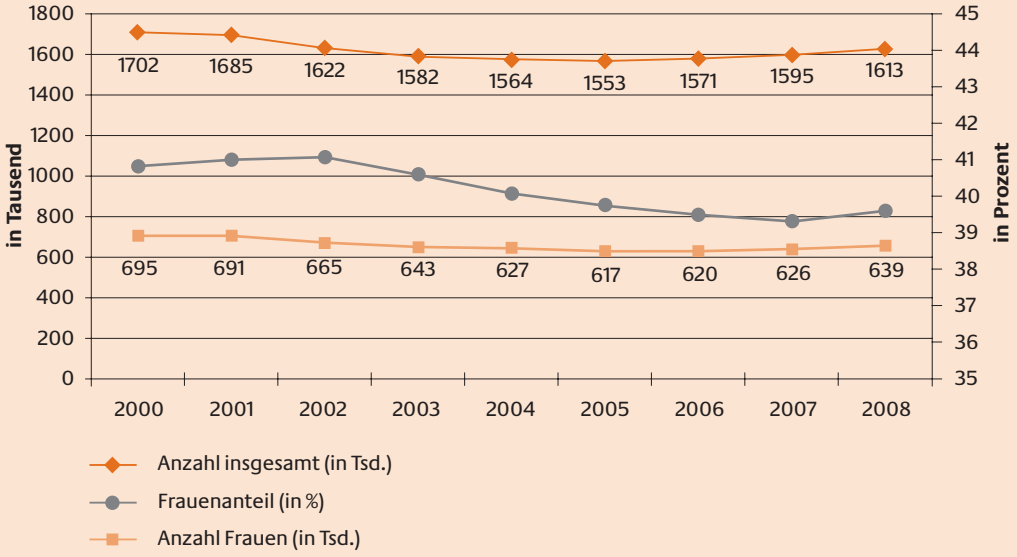


Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, R.4.2, PJ 2008

Berufsausbildung im dualen System

In den Jahren 2000 bis 2008 ist die Zahl der Auszubildenden in Deutschland insgesamt zurückgegangen. Während das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2000 noch ca. 1.702.000 Azubis zählte, liegt die Zahl im Jahr 2008 bei nur rund 1.613.000[7]. Dies entspricht einem Rückgang um rund 6 Prozent. Auch das IAB-Betriebspanel kommt zu diesem Ergebnis (Rückgang in den Jahren 2000–2008: 6,66 Prozent), wenngleich die Zahl der erfassten Auszubildenden hier etwas niedriger ist[8]. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im selben Zeitraum auch die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger um 5 Prozent zurückging. Der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden blieb hingegen über die Jahre relativ konstant bei ca. 40 Prozent. Nach Berechnungen des IAB-Betriebspanels machten Frauen im Jahr 2008 ebenfalls rund 42 Prozent aller Auszubildenden des dualen Systems aus.

Abbildung 4: Frauenanteil an Auszubildenden im dualen System



Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (Erhebung zum 31.12.)

Der Berufsbildungsbericht 2010 weist für das Jahr 2009 einen Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverträge aufgrund der Wirtschaftskrise und des demografiebedingten Rückgangs der Bewerberinnen und Bewerber insgesamt, insbesondere aber für männliche Jugendliche aus.[9] So schlossen im Jahr 2009 323.424 männliche Jugendliche einen Ausbildungsvertrag ab, was einem Rückgang von –9,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht.[10] Bei den weiblichen Auszubildenden schlägt der Rückgang mit nur –6,3 Prozent im Vergleich zu 2008 zu Buche.

7 Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA), Erhebung zum 31. Dezember; Wert für 2007 aus StBA (Hrsg.) (2008): Berufliche Bildung, Fachserie 11/Reihe 3, Wiesbaden 2008.

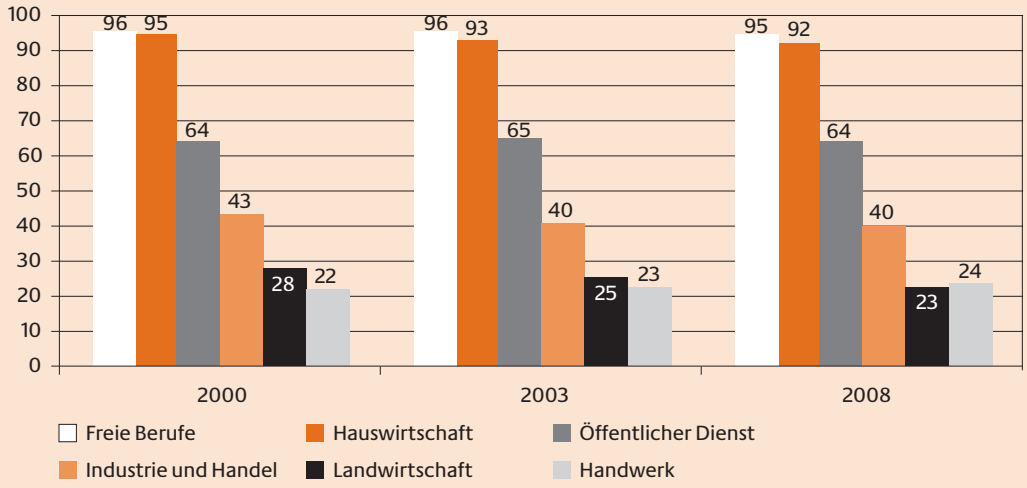
8 Dies liegt an einem unterschiedlichen Erhebungsformat.

9 Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2010 S. 25.

10 Hier wird auch die außerbetriebliche Ausbildung mitgezählt, die in den letzten Jahren demografiebedingt deutlich zurückgefahren wurde.

Der IAB-Kurzbericht „Frauen in betrieblicher Berufsausbildung“ kam 2006 zu dem Ergebnis, dass Frauen fast die Hälfte der Absolventen stellen und die gleichen Übernahmechancen haben.[11] Mit einem Anteil von 42 Prozent sind Frauen zwar auch 2008 in der beruflichen Ausbildung weniger vertreten, schließen die Ausbildung aber häufiger ab als Männer. Ein Vergleich mit dem Frauenanteil bei der schulischen Ausbildung zeigt weiterhin: Frauen beginnen seltener als Männer eine betriebliche Ausbildung und konzentrieren sich zugleich auf weniger Ausbildungsberufe. Der Berufsbildungsbericht 2010 gibt an, dass sich im Jahr 2009 75,8 Prozent aller weiblichen Ausbildungsanfänger in nur 25 Berufen wiedergefunden hätten[12]. Bei den männlichen Azubis entfielen hingegen nur 59,4 Prozent auf die 25 am häufigsten gewählten Berufe. Besonders viele Ausbildungsverträge wurden von jungen Frauen im Jahr 2009 für die Berufe „Kauffrau im Einzelhandel“, „Bürokauffrau“, „Medizinische Fachangestellte“ oder „Friseurin“ unterzeichnet. Betrachtet man einen Branchenvergleich des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), so dominieren weibliche Azubis vor allem in den freien Berufen, der Hauswirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Bedingt durch die ausgeprägte gewerblich-technische Struktur der Ausbildungsberufe ist der Anteil der jungen Frauen in Landwirtschaft und Handwerk bislang noch gering. Dennoch ist im Handwerk der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Zeitverlauf von 20,5 Prozent im Jahr 1995 auf heute fast 27 Prozent gestiegen. Dabei haben Berufe wie Tischlerin, Systemelektronikerin sowie Malerin und Lackiererin, die lange als klassische Männerberufe galten, in den letzten Jahren an Beliebtheit unter jungen Frauen gewonnen. Die weibliche Ausbildungsquote im Bereich Hörgeräteakustik liegt inzwischen bei 60 Prozent.

Abbildung 5: Frauenanteil an Auszubildenden in ausgewählten Branchen (in Prozent)



Das IAB-Betriebspanel listet darüber hinaus weitere branchenspezifische Unterschiede auf. So wählen Frauen bevorzugt Ausbildungsberufe im Gesundheits- und Sozialwesen, dem Bereich der Erziehung sowie dem Gastgewerbe. Unterrepräsentiert sind Frauen hingegen im Bereich der Produktionsgüter sowie im Baugewerbe.

11 Hartung, Silke/Janik, Florian: Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung. Seltener am Start, genauso oft am Ziel. IAB-Kurzbericht 15/2006.

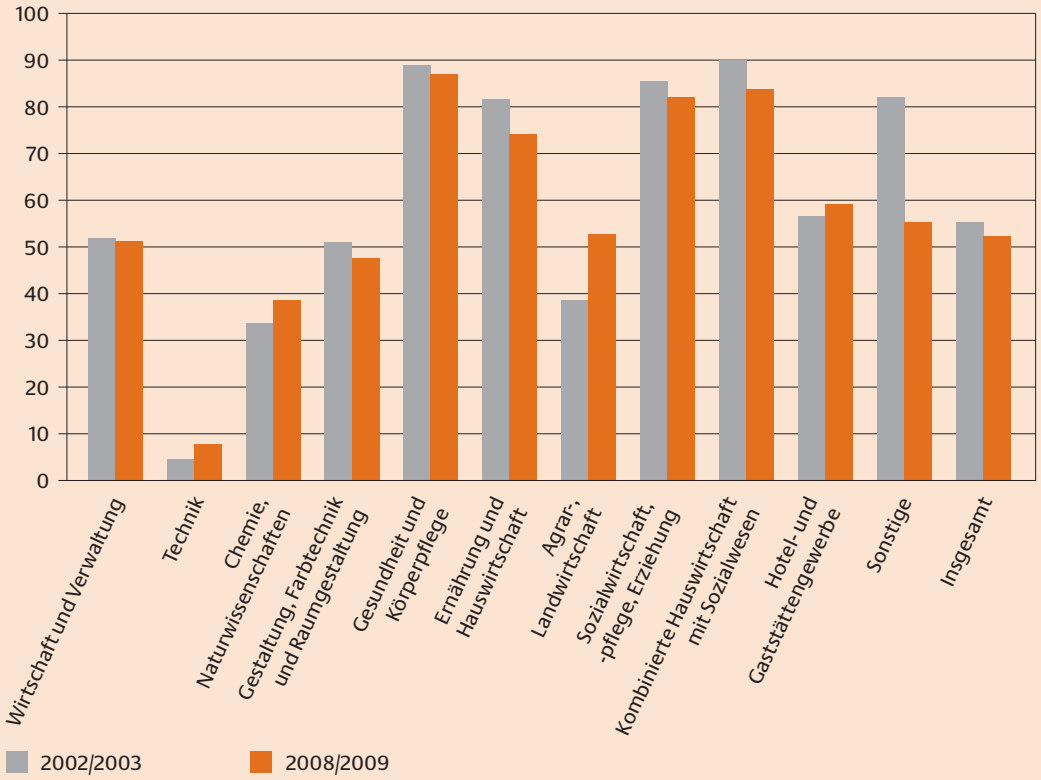
12 Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2010, S. 25.

Schulische Berufsausbildungen

Wenngleich junge Frauen sich seltener für die duale Berufsausbildung entscheiden, so schlagen sie im Vergleich zu den männlichen Schulabsolventen sehr viel öfter den schulischen Ausbildungsweg ein. Dies hängt stark mit der Wahl des Berufes zusammen: Während gewerblich-technische Berufe mit der klassischen betrieblichen Berufsausbildung einhergehen, erfolgt die Ausbildung in den Bereichen Erziehung, Pflege, Gesundheitsmanagement in den meisten Fällen an einer Berufsfachschule.

Dementsprechend liegt der Frauenanteil an sogenannten Berufsfachschulen bei 59 Prozent. Insbesondere Berufsausbildungen des Gesundheitswesens (z. B. Physio- oder Ergotherapie, Pflegeberufe) sowie Berufe des Sozialwesens (z. B. Erzieherin/Erzieher) werden durch Berufsfachschulen vermittelt.

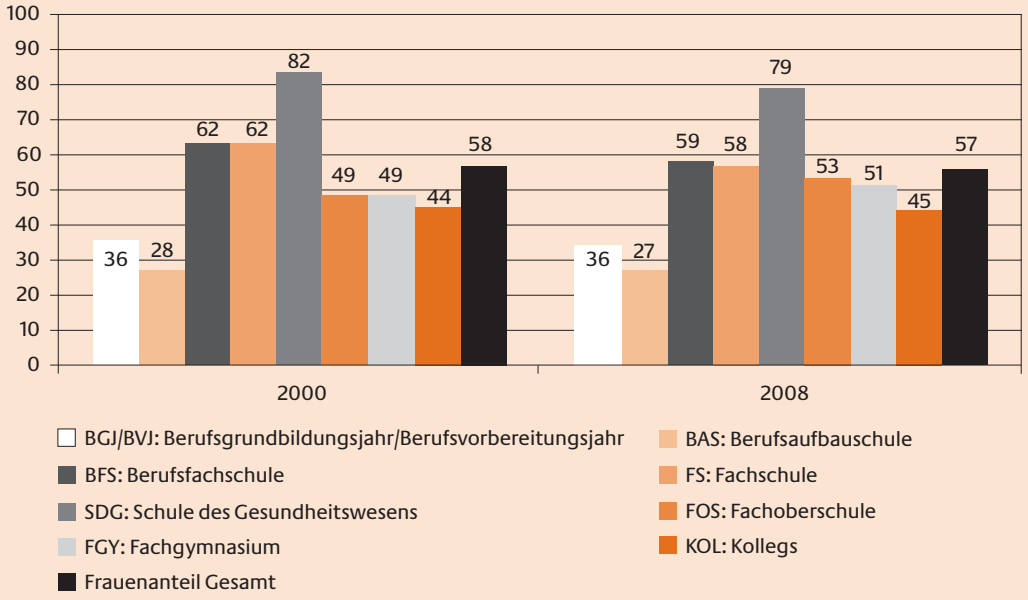
Abbildung 6: Berufsfachschule – Frauenanteil (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2

Eine Differenzierung nach Schultypen macht zudem deutlich, dass Schulabgängerinnen oftmals höhere Bildungsabschlüsse als ihre männlichen Mitschüler erwerben. So liegt der Anteil an Schülerinnen am Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr, welches ein Nachholen des Hauptschulabschlusses vorsieht, in den Jahren 2000 bis 2008 nahezu konstant bei nur einem Drittel. Hingegen entscheiden sich viele Mädchen nach dem Erwerb der mittleren Reife für den Erwerb eines höheren Bildungsabschlusses und besuchen die Fachoberschule oder das Fachgymnasium. Auch der Besuch postsekundärer Bildungseinrichtungen (z. B. Fachschulen) spielt für Frauen eine wichtige Rolle. Der Frauenanteil liegt hier bei 58 Prozent.

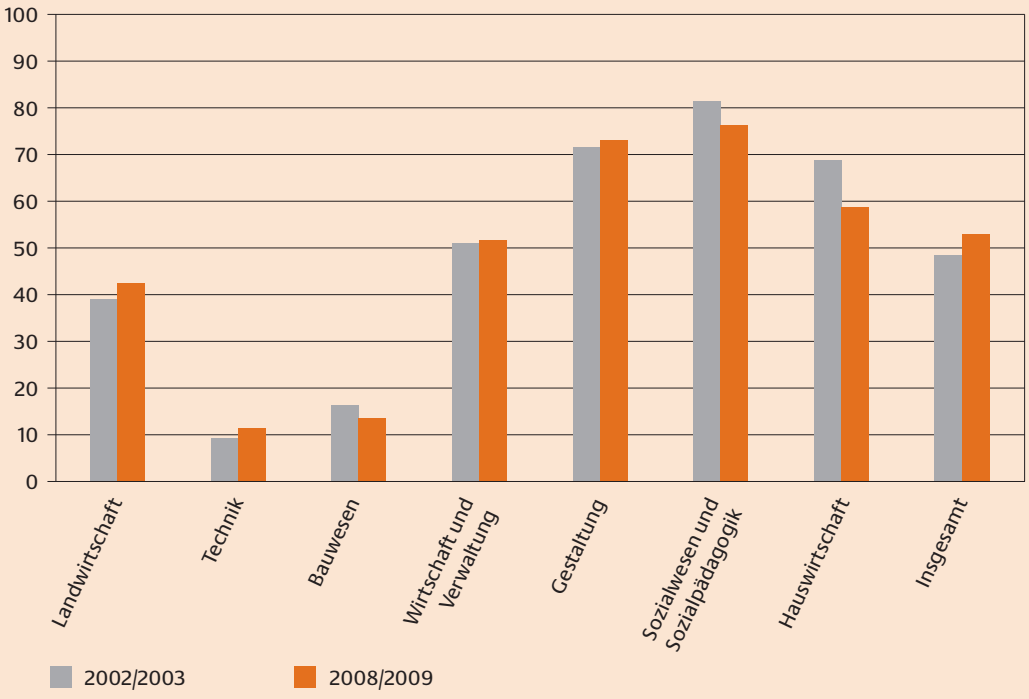
Abbildung 7: Frauenanteil an schulischer Ausbildung – nach Schultyp (in Prozent)



Quelle: Bildungsgesamtrechnung IAB

Zu beobachten ist weiterhin eine große Affinität von Frauen zum Erwerb von höheren Abschlüssen, etwa durch den Besuch von Fachoberschulen, Fachgymnasien oder Kollegs. Auch dies erklärt die Höhe des Frauenanteils an Berufsausbildungen im dualen System. Betrachtet man bei den Fachoberschulen die gewählten Fachrichtungen, so zeigen sich beispielsweise in den Fachoberschulen deutliche Präferenzen in Richtung Gestaltung, Sozialwesen und Sozialpädagogik, Gestaltung oder Hauswirtschaft.

Abbildung 8: Fachoberschulen – Frauenanteil (in Prozent)



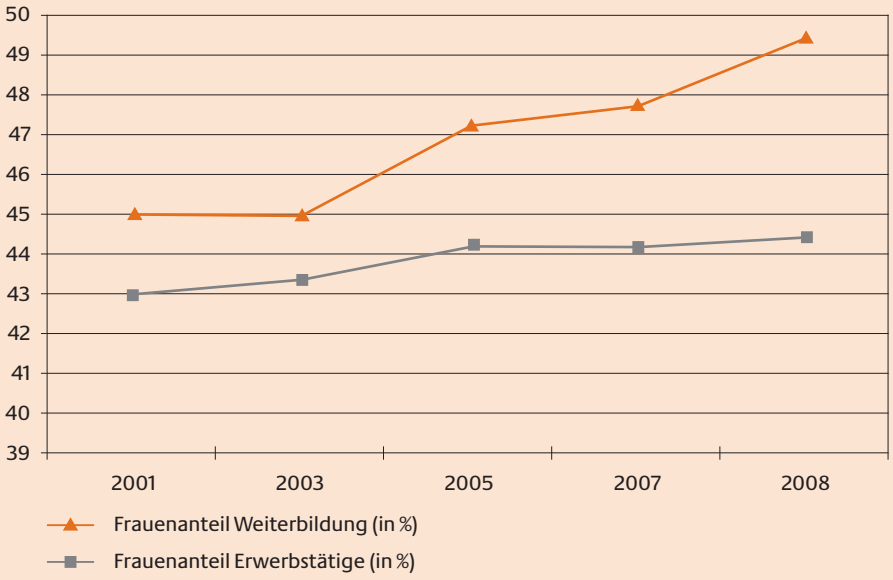
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2

Berufliche Weiterbildung

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) bildet einen wesentlichen Baustein im Maßnahmenpaket der Bundesregierung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Das AFBG fördert individuelle berufliche Fortbildungen, die zur Weiterqualifizierung und zum Aufstieg im Erwerbsleben beitragen. Im Jahr 2009 lag die Zahl der Geförderten insgesamt bei 158.000. Dies bedeutet im Vergleich zum Jahr 2008 einen Anstieg um rund 12,9 Prozent. Der Frauenanteil unter den Geförderten beträgt nach wie vor 31 Prozent[13].

Ein Blick in den Alltag der Betriebe kann auf Basis des IAB-Betriebspanels erfolgen: Für die Berechnung des Frauenanteils an betrieblicher Weiterbildung liegen hierzu die Vergleichsjahre 2001 bis 2008 vor[14]. Abbildung 9 verdeutlicht den Anstieg der Beteiligung von Frauen an Weiterbildungen bei gleichzeitiger Zunahme der Gesamtzahl an weitergebildeten Beschäftigten. Dies führt dazu, dass sich die genutzten Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2008 beinahe gleich auf beide Geschlechter verteilen. Dass Frauen dabei knapp die Hälfte der Weiterbildungsteilnehmer stellen, ist umso bemerkenswerter, als dass sie nur etwas mehr als 44 Prozent der Erwerbstätigen ausmachen.

Abbildung 9: Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel

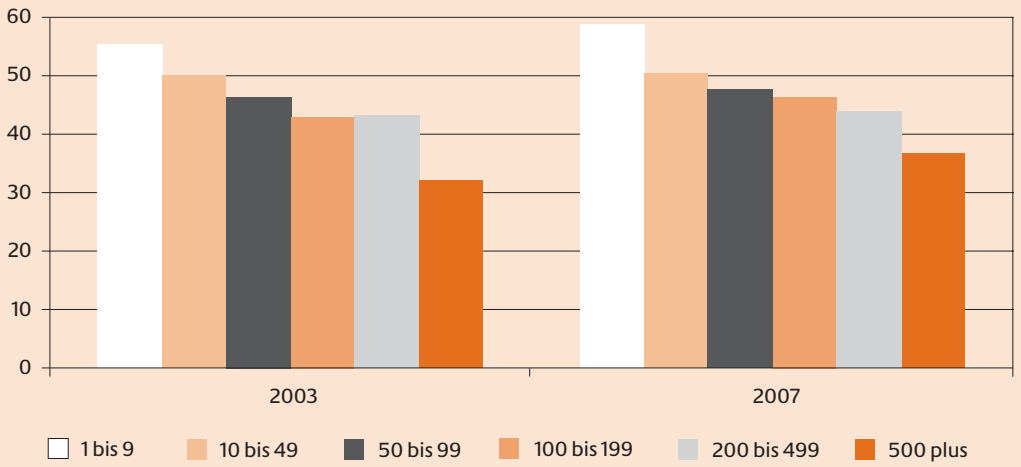
Interessante Details bietet eine Differenzierung nach der Größe der Betriebe: Während der Anteil an weitergebildeten Beschäftigten über alle Betriebsgrößen hinweg in den Jahren

13 Vgl. dazu: Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung 254 vom 21.7. 2010 sowie Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2010, S. 57 ff. Ein Grund für den niedrigen Frauenanteil wird in der Alterszusammensetzung der Geförderten gesehen: 83 Prozent der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt – eine Altersgruppe, in der sich viele Frauen gerade in einer Elternphase befinden und somit keine Förderung beantragen.

14 Das IAB-Betriebspanel erfasst dabei alle direkt oder indirekt durch den Betrieb (teil-)finanzierten Formen der Weiterbildung des ersten Kalenderhalbjahres, wobei kursförmige Maßnahmen und Einarbeitungen, aber auch weichere Formen, wie z. B. Qualitätszirkel oder selbstgesteuertes Lernen, berücksichtigt werden. Im Vergleich zu anderen Datenquellen ist im Bereich der weicheren Weiterbildungsformen mit einer Untererfassung zu rechnen.

2001 bis 2008 zunahm, hat sich der Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten insbesondere in den kleineren und mittleren Betrieben erhöht. So ist beispielsweise der Frauenanteil bei den Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben von 10 bis 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um 6 Prozentpunkte angestiegen. Angesichts der Tatsache, dass Frauen zumeist in kleinen oder mittleren Betrieben beschäftigt sind, ist dies zunächst wenig überraschend. Gleichzeitig spricht die Zunahme des Anteils an weiblichen weitergebildeten Beschäftigten aber dafür, dass auch kleine Unternehmen die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens – unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten – als wichtige Ressource der Personalentwicklung erkannt und bei den Weiterbildungsangeboten auf die Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten gezielt Rücksicht genommen haben.[15]

Abbildung 10: Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten nach Größenklassen (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel

Auch ein Blick auf die einzelnen Branchen offenbart Unterschiede: Besonders auffallend ist der gestiegene Frauenanteil an Weiterbildungen im Bereich *„Land- und Forstwirtschaft“* (+15 Prozentpunkte), ebenso in den Bereichen *„Erziehung und Unterricht“* (+14 Prozentpunkte) sowie *„Nahrung und Genuss“* (+13 Prozentpunkte). Rückläufig ist hingegen der Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten im Bereich *„Verbrauchsgüter“* (–11 Prozentpunkte), wenngleich sich die Gesamtzahl der weitergebildeten Beschäftigten in diesem Bereich im Verlauf der Jahre 2001 bis 2008 um 13 Prozent erhöht hat.

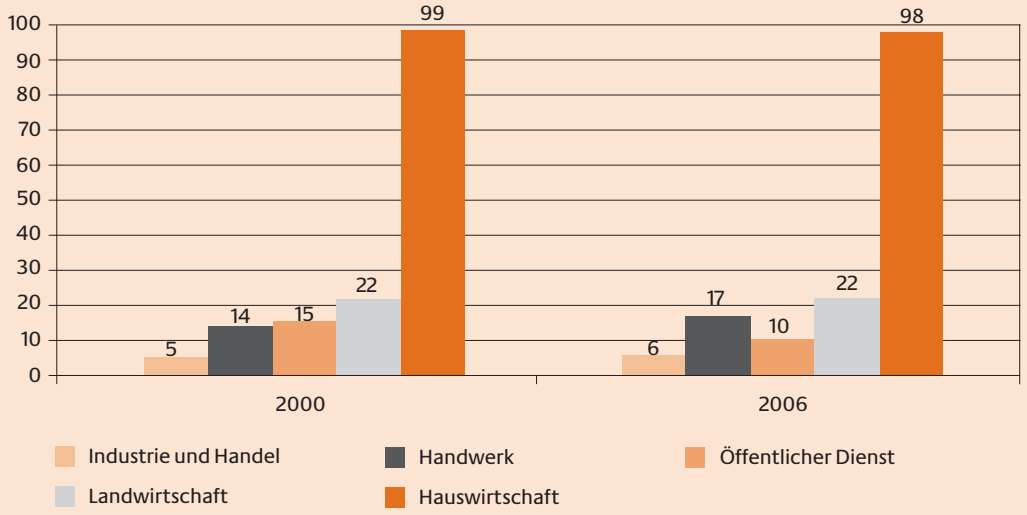
Meisterprüfungen und Fortbildungsprüfungen

Gerade das Ablegen einer Meisterprüfung gilt in vielen Berufen, insbesondere im Handwerk, als zentrale Komponente beruflicher Weiterbildung. Während in den hauswirtschaftlichen Berufen nahezu alle Meisterprüfungen von Frauen abgelegt werden und damit dem Frauenanteil in diesen Berufen in etwa entsprechen, ist der Frauenanteil an Meisterprüfungen in vielen Ausbildungsberufen unterproportional zu den Anteilen der Männer. Dies lässt sich nur zum Teil durch die geringere Anzahl an weiblichen Auszubildenden in den betreffenden Ausbildungsberufen erklären. Im Handwerk entspricht der

15 Von Logib-D-Pilotunternehmen ist bekannt, dass die Modularisierung von Weiterbildungsangeboten für Teilzeitkräfte eine wesentliche Erleichterung für Frauen darstellt, Weiterbildungsangebote zu nutzen.

Anteil der Frauen an den Meisterprüfungen inzwischen mit 20 Prozent ungefähr dem Frauenanteil an den Auszubildenden (23,1 Prozent), nachdem sich der Frauenanteil bei den Meisterprüfungen im Handwerk seit 1996 verdoppelt hat und allein in den letzten fünf Jahren um 5 Prozentpunkte zunahm.

Abbildung 11: Frauenanteil an Fortbildungen[1] im gewerblich-technischen Bereich (in Prozent)

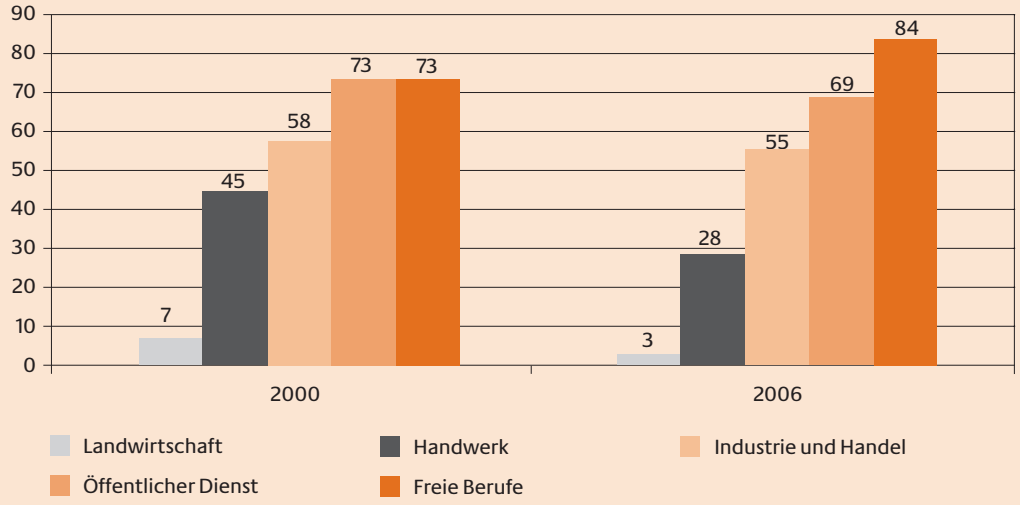


Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (Erhebung zum 31.12.)

1 Zu den Fortbildungsprüfungen zählen sowohl Prüfungen in Fortbildungsberufen mit bundeseinheitlicher Fortbildungsordnung (§ 53 BBiG) als auch nach Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen (§ 54 BBiG). Zu den Fortbildungsprüfungen zählen auch die Meisterprüfungen.

Bei den Fortbildungsprüfungen im kaufmännischen Bereich der Industrie- und Handelskammern wiederum besteht ein Geschlechterverhältnis von lediglich 40:60 zugunsten der Männer – mit großen Unterschieden in den einzelnen Branchen.

Abbildung 12: Frauenanteil an Fortbildungsprüfungen[1] im kaufmännischen Bereich (in Prozent)



Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (Erhebung zum 31.12.)

1 Zu den Fortbildungsprüfungen zählen sowohl Prüfungen in Fortbildungsberufen mit bundeseinheitlicher Fortbildungsordnung (§ 53 BBiG) als auch nach Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen (§ 54 BBiG). Zu den Fortbildungsprüfungen zählen auch die Meisterprüfungen.

Auffallend ist die durchaus beeindruckende Erfolgsquote von Frauen beim Abschluss der Meisterprüfungen. So ist beispielsweise die Erfolgsquote von Frauen beim Abschluss der Meisterprüfungen im Bereich der immer noch männlich dominierten Landwirtschaft in den Jahren 2000 bis 2006 meist höher (zwischen 1 und 7 Prozentpunkten) als die Erfolgsquote der Männer. Auch in den Bereichen „Industrie und Handel“ sowie „Öffentlicher Dienst“ sind Frauen etwas erfolgreicher als die männlichen Prüfungskandidaten.

2.1.2 Maßnahmen und Praxisbeispiele

Stereotype Rollenbilder überwinden

Bildung und berufliche Ausbildung sind der Schlüssel für eine erfolgreiche Erwerbsbeteiligung mit Einkommens- und Aufstiegschancen. Junge Frauen sind heute in Deutschland allgemein und beruflich besser ausgebildet als früher und häufig auch besser ausgebildet als ihre männlichen Altersgenossen. Beim Übergang von der Schule zur beruflichen Ausbildung und in eine weiterführende Ausbildung setzt jedoch nach wie vor eine geschlechtsspezifische Differenzierung bei der Wahl der Berufsausbildung und der Studienfächer ein. Junge Frauen konzentrieren sich im Vergleich zu jungen Männern weiterhin auf wenige Ausbildungsberufe und meiden beispielsweise die technischen Berufe. Dieses Bild gilt auch für die Wahl der Studienfächer. Damit entgehen ihnen Einkommens- und Karrierechancen in vielen wichtigen und einkommensstarken Branchen.[16]

Handlungsfeld Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT)

Bundesregierung und Privatwirtschaft versuchen mit verschiedenen Initiativen die eingeschränkte Studien- und Berufswahl aufzubrechen. Eine Schlüsselstellung nehmen dabei die Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) ein.

Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde im Jahr 2008 der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen geschlossen. DIHK und BDA/BDI gehören zu den aktuell 80 aktiven Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden, Medien und Politik im „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“. Die Initiative setzt sich dafür ein, mehr junge Frauen für Studiengänge und Berufe in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik zu gewinnen und um attraktive, zukunftsträchtige Berufsfelder aus Naturwissenschaft und Technik gezielt für qualifizierte Mädchen und Frauen zu erschließen. Die Partner des Paktes haben sich auch zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen an Führungspositionen in Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen zu erhöhen. Auf der Internetseite **www.komm-mach-mint.de** finden interessierte Frauen, Unternehmen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine Vielzahl von Informationen. Ein Kernstück des Internetauftritts ist die Projektlandkarte; hierin befinden sich zurzeit rd. 700 regionale Angebote, mit denen bundesweit ca. 55.000 Mädchen erreicht werden.

16 Das Gehaltsniveau von Absolventinnen und Absolventen philologischer Studiengänge liegt im Schnitt unter dem von Universitätsabsolventinnen und -absolventen insgesamt, und ein Direkteinstieg in einem Industrieunternehmen ist für sie schwieriger als beispielsweise für Absolventinnen und Absolventen der Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften.

„MINT-Initiativen“

„Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) – in diesen Fächern steckt Zukunft.“ Mit dieser Kernbotschaft erschien am 14. April 2010 das kostenlose **Magazin „MINT for you“** der Bundesagentur für Arbeit. Ziel des Magazins ist es, Schülerinnen der Sekundarstufe I für MINT-Berufe zu gewinnen und damit einem drohenden Fachkräftemangel in genau diesem Segment des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Vorgestellt werden acht MINT-Berufe als Basis für weitere Orientierung und Information zur erfolgreichen Berufswahl. „MINT for you“ ist ein Teil des Medienangebotes der Bundesagentur für Arbeit.

Um die Initiative zu unterstützen und das Thema weiter zu vertiefen, erschien ebenfalls am 14. April 2010 das **abi extra „female“**, eine Sonderausgabe von „abi » dein Weg in Studium und Beruf“, dem Magazin zur Studien- und Berufsorientierung. Das Themenheft bietet neben Fakten zu Studium und Arbeitsmarkt zahlreiche Interviews und Reportagen, die das Interesse der Leserinnen an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten im MINT-Bereich wecken und sie ermutigen sollen, Wege jenseits der klassischen Frauenberufe in Betracht zu ziehen.

Industrie- und Handelskammern – Tecnopedia
Die IHK-Organisation betreibt das Internet-Portal **Tecnopedia**. Dieses Angebot stellt Unterrichtsmaterialien und Experimente bereit, um den naturwissenschaftlich-technischen Unterricht praxisnäher zu gestalten. Unternehmen bieten darüber hinaus Praktika sowie Einblicke in Produktion und Technik an. Die IHKs wollen mit Tecnopedia dazu beitragen, Mädchen und Jungen für Zukunftsberufe in Forschung und Technik zu begeistern und damit ein breites Fachkräftepotenzial zu sichern.

Viele IHKs (insgesamt 31) arbeiten mit der Initiative „Haus der kleinen Forscher“ zusammen, um schon im Kleinkindalter die Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik zu wecken. Sie übernehmen beispielsweise die regionale Netzwerkpartnerschaft und arbeiten eng mit der Stiftung zusammen. Gemeinsames Ziel ist, möglichst vielen Kitas die Möglichkeit zu eröffnen, ein „Haus der kleinen Forscher“ zu sein, indem Erzieherinnen und Erzieher sich in Workshops im Experimentieren weiterbilden können.

Initiative der Wirtschaft – „MINT Zukunft schaffen“
BDA und BDI haben 2008 mit der Telekom und weiteren Partnern aus dem Unternehmens- und Verbandsbereich die Initiative der Wirtschaft „MINT Zukunft schaffen“ gestartet. Ziel ist es, mehr junge Menschen für MINT-Ausbildungs- und Studiengänge zu gewinnen, die Abbruchquoten in den MINT-Studiengängen signifikant zu senken und so den Fachkräftenachwuchs in diesen Berufen zu sichern. Ein besonderer Fokus richtet sich dabei auf Mädchen und junge Frauen.

Die Initiative bündelt die derzeit fast 1.000 Projekte der Unternehmen und Verbände sowie weiterer Partner aus Gesellschaft und Wissenschaft und bildet so ein Netzwerk aus rund 64.500 Unternehmen, Schulen und Hochschulen, das 3,5 Mio. Jugendliche, Studierende, Lehrende und Eltern erreicht. Zur Initiative gehört u. a. eine Programmatik, in der eindeutige MINT-Ziele für Wirtschaft, Bildungssystem und Politik definiert werden, ein MINT-Meter, das kontinuierlich den Fortschritt der MINT-Ziele überprüft, ein MINT-Portal, auf dem sich Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrerinnen und Lehrer und Studierende über die verschiedenen Projekte informieren können, sowie ein Botschafter-Netzwerk, das aktuell rund 3.500 Botschafterinnen und Botschafter umfasst.

Seit 2001 wird der Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag als Gemeinschaftsaktion von Bundesregierung (BMFSFJ und BMBF, mit Kofinanzierung durch den ESF), Initiative D21, DGB, BDA, BDI, DIHK und ZDH durchgeführt. Auch die Bundesagentur für Arbeit ist Aktionspartner des Girls'Day und unterstützt diesen Tag mit vielfältigen Angeboten.

Jedes Jahr am vierten Donnerstag im April laden Unternehmen und Organisationen Schülerinnen ab Klasse 5 dazu ein, Bereiche zu erkunden, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Alljährlich beteiligt sich eine steigende Zahl von Unternehmen und Organisationen mit einem vielfältigen Veranstaltungsangebot (9.618 in 2010) für bisher über eine Million Mädchen (allein in 2010 waren es rd. 122.000 Teilnehmerinnen). Ein stetig wachsendes Netzwerk regionaler Bündnisse (in 2010 waren es 367) von Aktiven engagiert sich für den Mädchen-Zukunftstag. Die Anzahl der Girls'Day-Arbeitskreise mit Aktiven aus Kammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Gleichstellungsstellen, Arbeitsagenturen und vielen weiteren Einrichtungen hat sich seit 2003 mehr als verdoppelt. Durch ihre aktive Teilnahme am Girls'Day werden Schülerinnen motiviert und ermutigt, ihre Wahlmöglichkeiten wahrzunehmen, sich für eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Studium und spätere Berufstätigkeit auch in derzeit frauenuntypischen Berufsfeldern zu entscheiden. Durch die bundesweite Ausrichtung und das einheitliche Datum bündelt der Girls'Day regional begrenzte Einzelinitiativen und erzielt eine bislang einmalige Breitenwirkung. Bereits 10 Prozent der Unternehmen stellten dank dem Mädchen-Zukunftstag junge Frauen in technischen Berufen ein, die in den Vorjahren das jeweilige Unternehmen durch den Mädchen-Zukunftstag kennengelernt hatten. Die wiederholte Teilnahme von Unternehmen am Girls'Day führt zu einer betrieblichen Aufmerksamkeit für die Notwendigkeiten einer lebenslaufbezogenen gleichstellungsfreundlichen Unternehmenskultur. Bundeskanzlerin Angela Merkel übernahm anlässlich des 10-jährigen Jubiläums die Schirmherrschaft über den Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag 2010.

Berufswahl von Jungen

Parallel zum Girls'Day hat die Bundesregierung auch die Berufswahl und Lebensplanung von Jungen und Männern in den Blick genommen: 2005 wurde vom BMFSFJ das bundesweite Projekt „Neue Wege für Jungs" (Kofinanzierung durch den ESF) ins Leben gerufen und ab 2011 wird es – auf Initiative des BMFSFJ – einen Boys'Day geben, der zeitgleich mit dem Girls'Day veranstaltet wird.

Die Konzentration der Jungen in typisch männlichen Ausbildungsberufen mit z. T. im Strukturwandel ungünstigen Berufsaussichten erfährt politisch allerdings zunehmend auch die nötige Aufmerksamkeit. Jungen sind in „Care"-Berufen noch wenig vertreten. Das Aktionsprogramm „Mehr Männer in Kitas" gehört zu den Initiativen, die auf diese Entwicklung reagieren.

Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Das 2005 novellierte Berufsbildungsgesetz sieht die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung vor (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Diese Teilzeitausbildung soll insbesondere jungen Eltern, auch alleinerziehenden jungen Müttern und Vätern, die Möglichkeit geben, Berufsausbildung und Familie zu vereinbaren. Kammern und Verbände stehen hier den Betrieben und Auszubildenden als beratende Organisationen zur Verfügung und befördern auf diese Weise das Thema in den Regionen. Beispielhaft können die IHKs in Schleswig-Holstein mit einer eigenen Internetseite angeführt werden (http://www.teilzeit-ausbildung.de/).

Best-Practice-Beispiele aus dem Handwerk

Seit Januar 2005 wird das Projekt „Teilzeitausbildung“ in gemeinsamer Trägerschaft der Handwerkskammer und IHK Lübeck durchgeführt. Es unterstützt junge Menschen dabei, neben Elternschaft oder der Pflege eines Angehörigen eine Ausbildung zu absolvieren. Auch die Handwerkskammer Münster betätigt sich seit 2002 aktiv im Bereich Teilzeitausbildung, die Handwerkskammer Heilbronn sogar schon seit über 10 Jahren.

Mit dem Projekt „Hands Up“ betreibt der Baden-Württembergische Handwerkstag gezielt weibliche Nachwuchsförderung: Z. B. gibt es das Ferienangebot für Mädchen „Ferien am Bau – was ist los auf einer Baustelle?“ oder Berufsberatungsseminare für Mädchen in der 8./9. Klasse.

Seit 2008 werden den Unternehmerfrauen im Handwerk, die häufig für die Büroorganisation zuständig sind, im Rahmen des Projekts „Femme Digitale – mit Internet zum Erfolg“ Schulungen zur effizienten Anwendung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien angeboten. Träger des Projekts sind das BMWi, das Netzwerk Elektronischer Geschäftsverkehr, der Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk und der Zentralverband des Deutschen Handwerks.

Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Verbände bieten daneben vielfältige Initiativen an, die den Übergang der Jugendlichen von der Schule in Ausbildung unterstützen. Die Kooperation zwischen Schulen und Betrieben, die Organisation regionaler Ausbildungsmessen und Berufsinformationstage sowie die Etablierung regionaler Netzwerke der Zusammenarbeit sind hier zu nennen. Die aktuelle Imagekampagne des Deutschen Handwerks trägt dazu bei, die vielfältigen Berufs- und Karrierechancen deutlich zu machen, die das Handwerk jungen Frauen bietet.

Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT:

Das bundesweite Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT unterstützt und befördert die Kooperation und den Austausch zwischen Schulen und Wirtschaft. Ziel ist u. a. die Verbesserung des Übergangs junger Menschen in den Beruf und ein breiteres Berufswahlspektrum junger Menschen, insbesondere auch der Mädchen.

Das Netzwerk umfasst 450 regionale Arbeitskreise, in denen etwa 22.000 Personen aus Schulen und Unternehmen ehrenamtlich aktiv sind. Zu den Aktivitäten gehören z. B. Lehrer- und Schülerpraktika, Betriebserkundungen, Einsätze von Betriebspraktikerinnen und -praktikern im Unterricht, gemeinsame Projekte, Bewerbungstrainings. Weitere Informationen unter **www.schulewirtschaft.de**.

Am 17. Juni 2010 startete die Bundesagentur für Arbeit unter dem Titel „Ich bin gut“ eine Kampagne, um das Dienstleistungsangebot der Berufsberaterinnen und Berufsberater für junge Menschen unter 25 Jahren und den Arbeitgeberservice bekannt zu machen. Die Kampagne soll der geänderten Situation auf dem Ausbildungsmarkt (demografischer Wandel – Rückgang der Schulabgängerzahlen – in manchen Regionen unbesetzte Ausbildungsplätze) Rechnung tragen, das Berufswahlspektrum junger Menschen erweitern und geschlechtsspezifische Fixierungen aufweichen. Das zentrale Element der Kampagne ist die Internetseite **www.ichbingut.de**. Junge Menschen finden Informationen zum Thema Ausbildung sowie zu den Beratungs- und weiterführenden Unterstützungsmöglichkeiten der Agenturen für Arbeit. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden auf dieser Internet-

seite mit einer eigenen Rubrik angesprochen. Sie erhalten unter anderem Informationen, mit welchen Dienstleistungsangeboten sie zum Thema Ausbildung unterstützt werden können. Die Internetseite wird – mit Fokus auf die Zielgruppe der Jugendlichen – in verschiedenen Medien durch zahlreiche Maßnahmen beworben.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Studien- und Berufswahl stellen schon heute ein Problem angesichts sinkender Schüler- und Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze dar, wenn sich betriebliche Ausbildungsplätze nicht mehr in ausreichendem Maße aus den vorhandenen Bewerberinnen und Bewerbern besetzen lassen. Vor dem gleichen Hintergrund gewinnen berufliche Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen eine immer größere Bedeutung: für die Beschäftigungschancen und den beruflichen Erfolg der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sowie für die Innovationskraft und Produktivität der gesamten Volkswirtschaft. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung nach Aussagen des Berufsbildungsberichtes 2010 eine „wichtige bildungspolitische Zielsetzung“[17].

Bund und Länder haben bereits im Jahr 2008 die Qualifizierungsinitiative für Deutschland „Aufstieg durch Bildung“ beschlossen. Ziel ist, das deutsche Bildungssystem in Qualität und Wirkungsbreite zu verbessern. Hierfür sollen die Ausgaben für Bildung und Forschung bis zum Jahr 2015 auf 10 Prozent des Bruttoinlandsprodukts erhöht werden und die Weiterbildungsbeteiligung von zuletzt 43 Prozent im Jahr 2006 bis zum Jahr 2015 auf 50 Prozent gesteigert werden.

Die Bildungsförderung ist auch ein Kernelement der Arbeitsmarktpolitik und wurde in den letzten Jahren nachhaltig verstärkt. Auch Frauen profitieren von der Ausweitung der Weiterbildungsförderung. Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung konnten im Jahr 2009 rd. 255.000 Frauen an einer geförderten Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen. Verglichen mit dem Vorjahr ist das eine Steigerung von rund 21 Prozent.

Die IHK-Organisation bietet ein breites Spektrum von beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten an. Ein Teil von ihnen richtet sich explizit an Berufsrückkehrerinnen, die nach einer Familienpause über eine Weiterbildung wieder in den beruflichen Alltag zurückkehren. Der Wiedereinstieg in den Beruf kann auch durch das Angebot der IHK-Weiterbildungsberatung unterstützt werden. Zudem existieren mit der ersten Stufe der IHK-Aufstiegsbildung einige Prüfungsangebote, die traditionell von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern genutzt werden.

Hoch qualifizierte Frauen auf dem Weg

Steigende Anteile der Frauen bei Hochschulabschlüssen, Promotionen und Habilitationen sind ein Anzeichen dafür, dass Frauen auch im Bereich der Hochqualifizierten auf dem Weg sind, mit den Männern aufzuschließen. Dies gelingt u. a. mit der notwendigen Unterstützung durch die Bildungsförderung.

17 Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2010, S. 57.

Dabei ist die Integration von Maßnahmen und Instrumenten zur Förderung der Chancengleichheit in ein Exzellenzförderprogramm ein wichtiges Begutachtungskriterium im Rahmen der Exzellenzinitiative der Bundesregierung. Alle Graduiertenschulen haben sich zu einer besonderen Berücksichtigung von Bewerberinnen verpflichtet und richten ihre Aufnahmeverfahren darauf aus. Besonders der Anteil der Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen an den rekrutierten Nachwuchswissenschaftlern ist überdurchschnittlich hoch. Insgesamt sind über 37 Prozent des rekrutierten Personals in Graduiertenschulen weiblich. Alle geförderten Exzellenzcluster haben in ihren Anträgen schlüssige Konzepte und vielfältige Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgesehen. Etwa 35 Prozent des rekrutierten Personals in Exzellenzclustern sind weiblich. In den neun geförderten Zukunftskonzepten reicht die Bandbreite an Instrumenten zur Förderung von Gleichstellung von Ausbau und Verbesserung von Kinderbetreuung über Stipendien für Doktorandinnen/Postdoktorandinnen, gezielter Anwerbung von Wissenschaftlerinnen, Verbesserung der Rückkehr aus Elternzeit bis hin zu gezielter Berufung von Frauen oder einem 25-prozentigen Frauenanteil bei Tenure-Track-Positionen.

2.2 Erwerbstätigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.2.1 Indikatoren

Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland

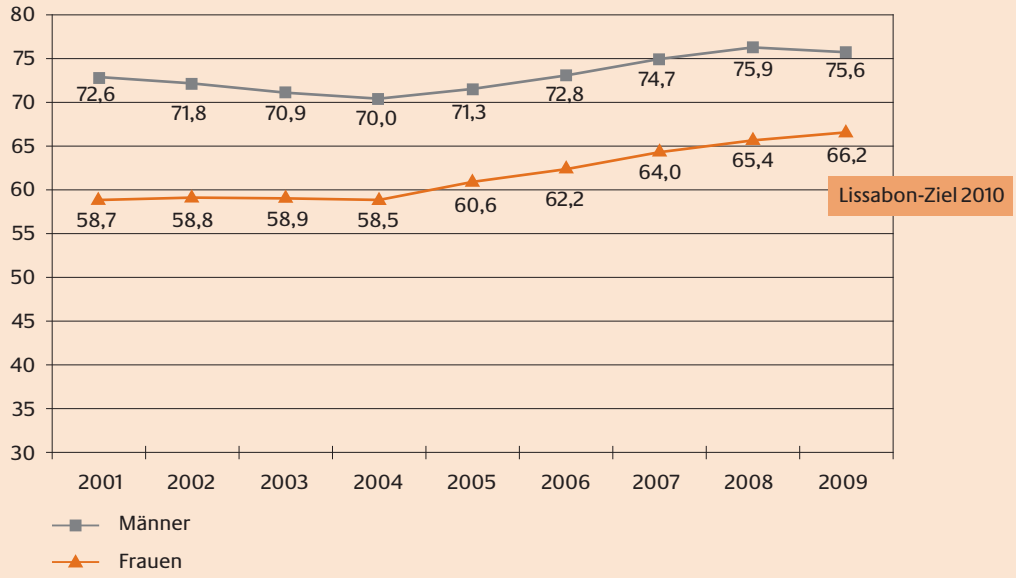
Die Erwerbstätigenquote[18] von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Im Jahresdurchschnitt 2008 lag die Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland bei 65,4 Prozent, 2009 bereits bei 66,2 Prozent und damit deutlich über dem EU-Durchschnitt (58,6 Prozent). Deutschland hat damit das Lissabon-Ziel bereits überschritten, die Erwerbstätigenquote von Frauen auf mindestens 60 Prozent anzuheben.[19] Von einer Angleichung der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern ist Deutschland trotz kontinuierlich gestiegener Erwerbstätigenquote der Frauen jedoch noch immer ein gutes Stück weit entfernt.

---

18 Nach der *Definition des Mikrozensus* versteht man unter der **Erwerbstätigenquote** „den Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung derselben Altersgruppe. Die Quote bezieht sich auf Personen in Privathaushalten, ohne Grundwehr- und Zivildienstleistende.
Erwerbstätig ist nach der Definition der *‚International Labour Organization' (ILO)* jede Person im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65-Jährige), die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat, unabhängig davon, ob sie zum Beispiel arbeitslos gemeldet ist oder Altersrente bezieht. Ebenfalls zu den Erwerbstätigen werden Personen gezählt, die im Berichtszeitraum nicht gearbeitet haben, aber in einem formalen Beschäftigungsverhältnis stehen, das sie wegen Krankheit, (Sonder-)Urlaub oder Erziehungsurlaub nicht ausüben. Zu den Erwerbstätigen zählen abhängig Beschäftigte, Selbstständige und unbezahlt mitarbeitende Familienangehörige." *Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder.*

19 Die Lissabon-Nachfolge-Strategie „Europa 2020" von 2010 sieht eine EU-weite Beschäftigungsquote für Frauen und Männer von 75 Prozent vor.

Abbildung 13: Entwicklung der Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen in Deutschland (in Prozent)



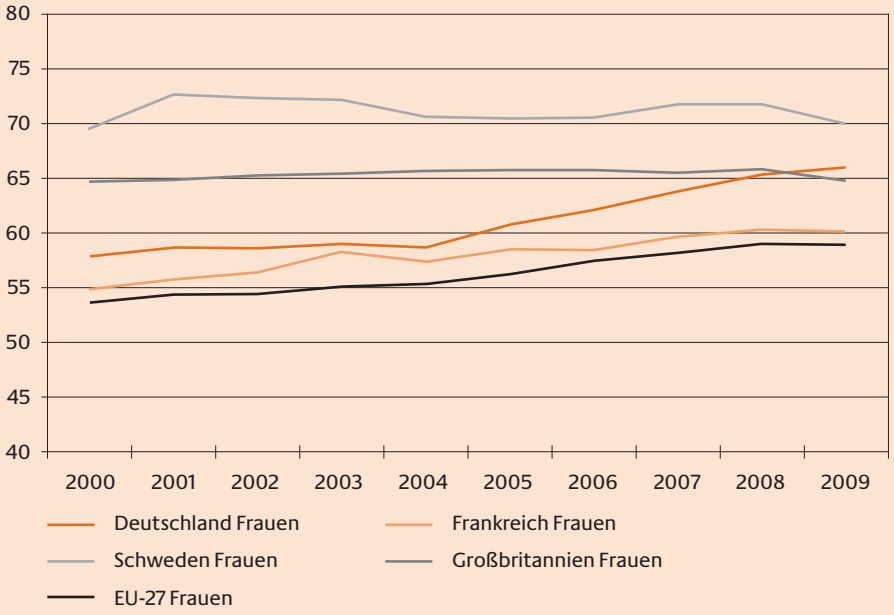
Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung (LFS), 1998–2009

Allerdings fällt Erwerbsbeteiligung von Frauen von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich aus. Während Länder wie Baden-Württemberg mit einer Frauenerwerbstätigenquote von 69,4 Prozent im Jahr 2008 oder Bayern (69,1 Prozent) und Brandenburg (68,5 Prozent) deutlich über dem Durchschnitt lagen, fallen Bremen (60,4 Prozent) oder Berlin (60,9 Prozent) deutlich zurück. Die Zahlen zeigen jedoch auch, dass die Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern – trotz der höheren Arbeitslosigkeit – nach wie vor nicht nur auf hohem Niveau, sondern auch – bis auf Sachsen-Anhalt – oberhalb des deutschlandweiten Durchschnitts liegt.[20]

Mit Blick auf andere Mitgliedsstaaten der EU gilt Schweden zweifelsohne als vorbildlich. Hier lag die Erwerbstätigenquote der Frauen im Jahresdurchschnitt 2009 bei 70,2 Prozent und damit lediglich vier Prozentpunkte unterhalb der Erwerbstätigenquote der Männer. Allerdings bleibt festzuhalten, dass Deutschland die schwere Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 mit Blick auf die Arbeitsmarktzahlen deutlich besser meistern konnte als andere europäische Länder. Dies spiegelt sich auch in den Erwerbstätigenquoten der einzelnen Länder wider. Während die Frauenerwerbstätigenquote in anderen EU-Ländern wie Schweden oder Großbritannien deutlich zurückging und in Frankreich stagnierte, stieg sie in Deutschland sogar leicht an.

20 Zu weiteren regional differenzierten Daten siehe: BMFSFJ: Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin 2009.

Abbildung 14: Erwerbstätigenquote von Frauen im EU-Vergleich (in Prozent)

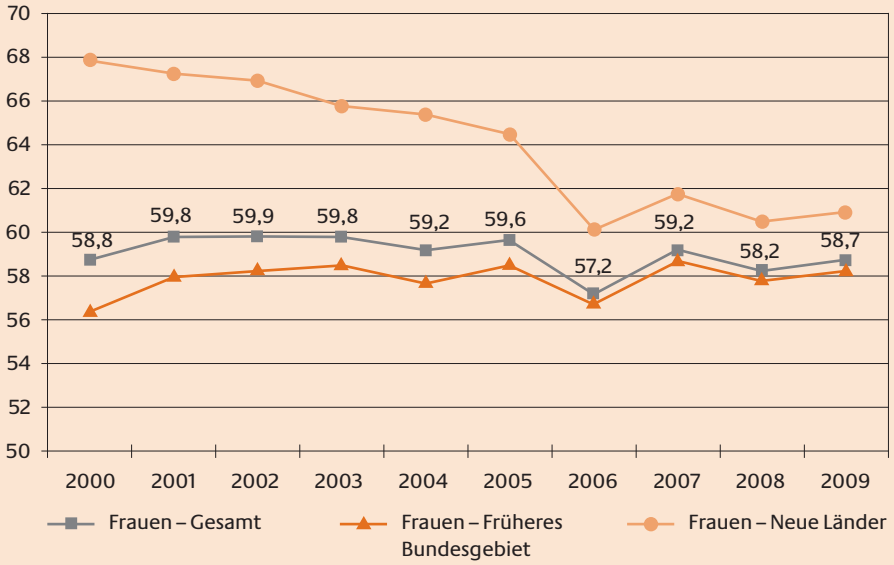


Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung (LFS), 1998–2009

Aktive Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern

Nach dem Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) kann gemeinhin zwischen der „Erwerbstätigenquote" und der Quote der „aktiv Erwerbstätigen" unterschieden werden. Die Quote der aktiv Erwerbstätigen fokussiert dabei nur auf Erwerbstätige, die in einer Berichtswoche tatsächlich gearbeitet haben. Ausgeklammert werden hier folglich Beurlaubte (u. a. wegen Mutterschutzes, Elternzeit, Krankheit, Kur, (Sonder-)Urlaubs, Altersteilzeit oder Kurzarbeit). Im Jahr 2008 lag die Quote der „aktiv erwerbstätigen" Frauen bei 58,2 Prozent. In den neuen Ländern lag diese Quote in den Jahren 2008 und 2009 fast 3 Prozentpunkte über der Quote für Westdeutschland.

Abbildung 15[21]: Aktiv erwerbstätige Frauen nach Region (in Prozent)

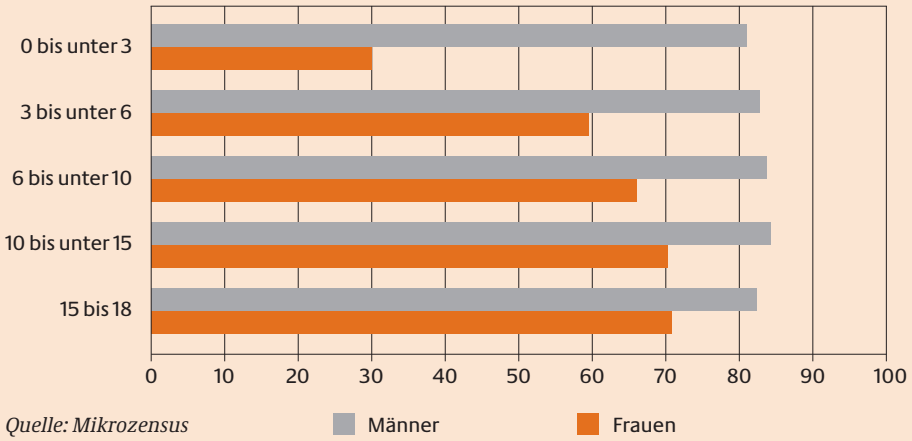


Quelle: Mikrozensus

21 Aufgrund einer Umstellung im Mikrozensus ab 2005 ist eine unmittelbare Vergleichbarkeit aktueller Daten mit den Vorjahren nicht gegeben.

In Verbindung mit im Haushalt lebenden Kindern können hierbei auch Rückschlüsse auf familienbedingte Erwerbsunterbrechungen getroffen werden. Mit steigendem Lebensalter der Kinder im Haushalt steigt demnach auch die aktive Erwerbsbeteiligung der Frauen und die Quote der „aktiv Erwerbstätigen" gleicht sich der „Erwerbstätigenquote" an. Dies verhält sich bei Männern anders: Unabhängig vom Alter des Kindes liegt die aktive Erwerbstätigenquote deutlich über 80 Prozent. Hingegen waren im Jahr 2009 beispielsweise nur 30 Prozent der Frauen mit Kindern zwischen 0 und 3 Jahren aktiv erwerbstätig. Die Jahre zwischen der Geburt des Kindes und dessen drittem Lebensjahr scheinen damit für die Frauen besonders betreuungsintensiv zu sein. Durchschnittlich dauert die familienbedingte Erwerbsunterbrechung von Frauen 56 Monate. Die Dauer der Erwerbsunterbrechung steigt tendenziell mit der Zahl der Kinder an. Aber immerhin 29 Prozent der Frauen steigen nur weniger als 12 Monate familienbedingt aus dem Beruf aus.[22]

Abbildung 16: Aktiv Erwerbstätige (in Prozent) nach Alter des jüngsten Kindes im Jahr 2009



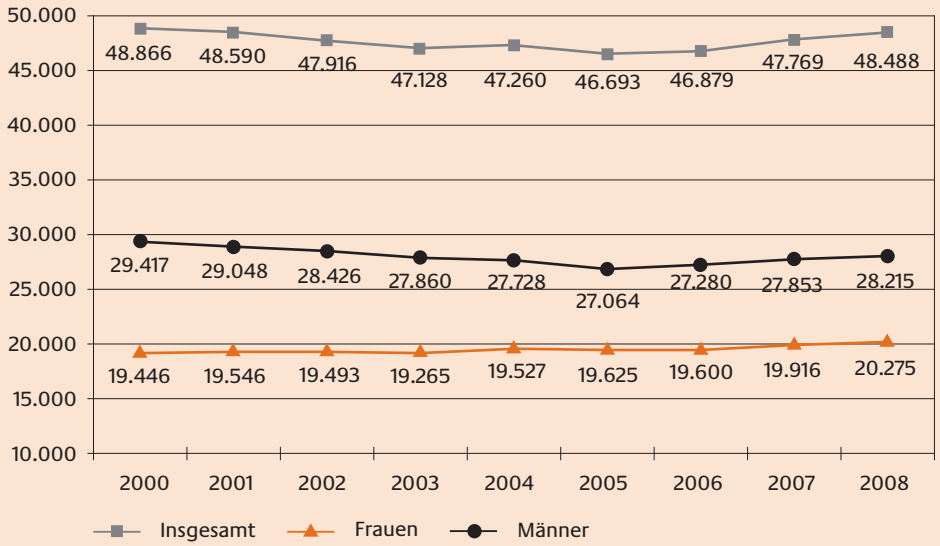
Quelle: Mikrozensus

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung

Dass für die vergangenen Jahre eine steigende Erwerbstätigenquote von Frauen konstatiert werden kann, ist eine positive Entwicklung – allerdings ist dieser Indikator allein noch nicht aussagekräftig, um die tatsächliche Erwerbsbeteiligung von Frauen zu beschreiben. Zwar hat sich das Arbeitsvolumen der Frauen mit Ausnahme der Jahre 2002 und 2003 stetig erhöht, gleichzeitig trugen Frauen aber mit rund 40 Prozent weiter unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei.

22 Sinus Sociovision/BMFSFJ: Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, Berlin 2010, S. 18.

Abbildung 17: Arbeitsvolumen in Mio. Stunden



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, 1991–2009

Dies liegt insbesondere an der hohen Teilzeitquote von Frauen. Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist überwiegend auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit zurückzuführen. Mit der Erwerbsbeteiligung der Frauen stieg in den letzten Jahren auch der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Teilzeitbeschäftigung in Deutschland von 37,7 Prozent (2000) auf mittlerweile 44,8 Prozent (2009) deutlich an, wohingegen nur 8,6 Prozent der erwerbstätigen Männer im Jahr 2009 in Deutschland teilzeitbeschäftigt waren (allerdings ausgehend von 4,5 Prozent im Jahr 2000).[23] Weiterhin beeinflusst das Alter des Kindes wesentlich die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung: Je jünger die Kinder sind, desto seltener sind Frauen in Vollzeit tätig. Drei von vier erwerbstätigen Müttern mit minderjährigen Kindern sind in Deutschland Teilzeit erwerbstätig; dies trifft nur auf rund 5 Prozent der Väter zu.[24]

Bemerkenswert ist der Ost-West-Unterschied: Vor der Erwerbsunterbrechung (und damit vor Geburt des Kindes) sind immerhin 79 Prozent der Frauen in Westdeutschland in einer Vollzeitbeschäftigung tätig, aber nur 19 Prozent nach der Erwerbsunterbrechung. In Ostdeutschland arbeiten dagegen mehr als 60 Prozent Frauen nach der Erwerbsunterbrechung Vollzeit.[25]

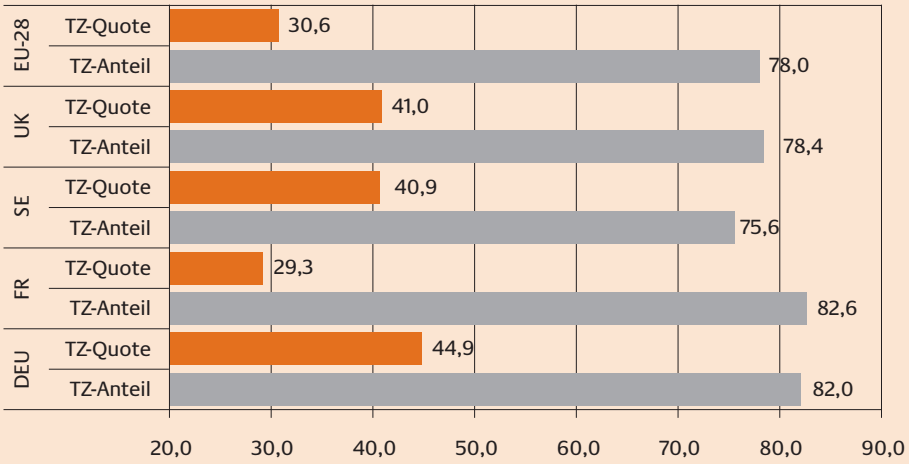
Die Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen in Deutschland ist grundsätzlich vergleichbar mit anderen Ländern wie Norwegen (42,7 Prozent), Österreich (42,4 Prozent), Vereinigtes Königreich (41,7 Prozent) oder Schweden (40,5 Prozent), wohingegen Frankreich (29,7 Prozent) und der EU-Durchschnitt (31 Prozent) deutlich geringere Quoten aufweisen. Betrachtet man jedoch die durchschnittlichen, normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden von Frauen in Teilzeitbeschäftigung als Haupttätigkeit, so erkennt man in Europa eine Spannweite, an deren oberen Ende Schweden mit 24,2 Wochenstunden und am unteren

23 Eurostat 2010; ebenso die folgenden Zahlen.
24 Mikrozensus 2008.
25 BMFSFJ: Ressortbericht 2010. Verringerung des Verdienstabstandes zwischen Männern und Frauen.

Ende Deutschland mit 18,3 Wochenstunden stehen. 38 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Deutschland, aber nur 16 Prozent in Schweden arbeiten normalerweise weniger als 30 Stunden pro Woche.[26]

Im Jahr 2009 lag der Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland bei 82 Prozent. Damit liegt Deutschland – ebenso wie Frankreich – oberhalb des EU-Durchschnitts von 78 Prozent. Teilzeitbeschäftigung ist überall in Europa eine Domäne der Frauen. Das Beispiel Frankreich zeigt aber, dass dort Teilzeitbeschäftigung – bei gleichzeitig hohen Geburtenraten und Kinderzahlen – insgesamt eine geringere Rolle im Arbeitsmarkt spielt als in Deutschland.

Abbildung 18: Teilzeitquoten und Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten 2008 (in Prozent)



Quelle: Eurostat

Die Entwicklung in Deutschland ist nicht zuletzt Ausdruck eines wirtschaftlichen Strukturwandels von der industriellen Fertigung hin zu den Dienstleistungen. Dort werden Beschäftigungsverhältnisse häufiger aus arbeitsorganisatorischen Gründen in Teilzeit angeboten. Frauen sind überproportional in diesen Wirtschaftszweigen, wie dem Gastgewerbe, dem Handel sowie in sonstigen Dienstleistungen und privaten Haushalten tätig. Zudem handelt es sich bei den Teilzeitangeboten oftmals um geringfügig entlohnte Beschäftigung, die ebenfalls überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Die Quartalsstatistik der Bundesagentur für Arbeit weist für den September 2010 einen Frauenanteil von 66,4 Prozent an allen ausschließlich geringfügigen Beschäftigungen aus.[27] Nicht zu übersehen ist hier aber ein deutlicher Ost-West-Unterschied: Während der Frauenanteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Westdeutschland 67,9 Prozent im Juli 2010 betrug, lag dieser Anteil in Ostdeutschland mit 57,2 Prozent deutlich darunter. Ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen machen in Ostdeutschland 12,8 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen aus, während dieser Anteil in Westdeutschland bei 22 Prozent lag.[28]

26 Jutta Allmendinger: Verschenkte Potenziale?, Berlin 2010, S. 34.

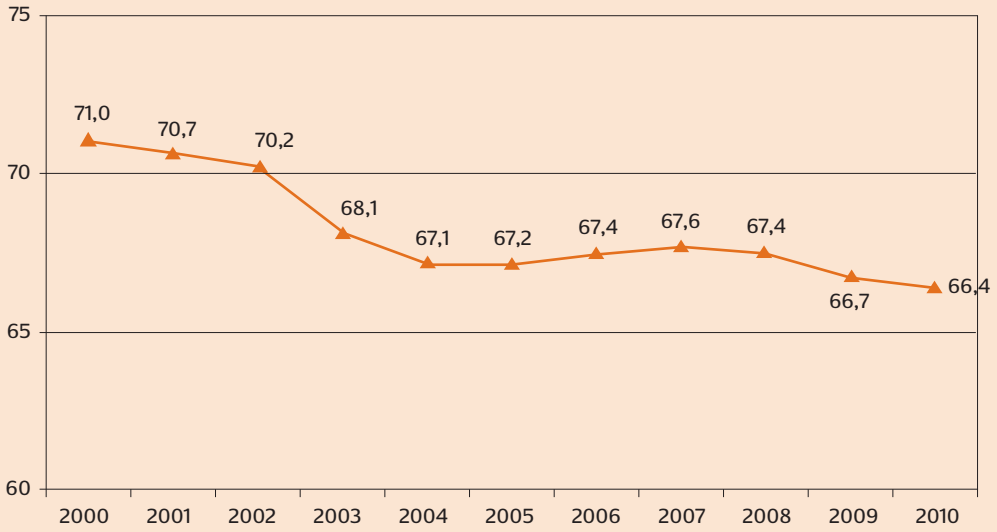
27 Der Frauenanteil an den geringfügig Beschäftigten im Nebenjob betrug im September 2009 57,5 Prozent.

28 Eigene Berechnungen des BMFSFJ aus: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Frauen und Männer, Oktober 2010, Stichtag 31.3. 2010.

Dem stand ein Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen von 59,6 Prozent in Ostdeutschland bzw. 50,2 Prozent in Westdeutschland gegenüber.

Abbildung 19 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an ausschließlich geringfügig Beschäftigten.[29] Zu beachten ist hier die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2003, die eine allgemeine Zunahme der ausschließlich geringfügig Beschäftigten von 4,1 Mio. im Juni 2002 auf 4,8 Mio. im Juni 2004 zur Folge hatte, während sich der Frauenanteil ab diesem Jahr verringerte.

Abbildung 19: Frauenanteil an den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten (in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitswelt

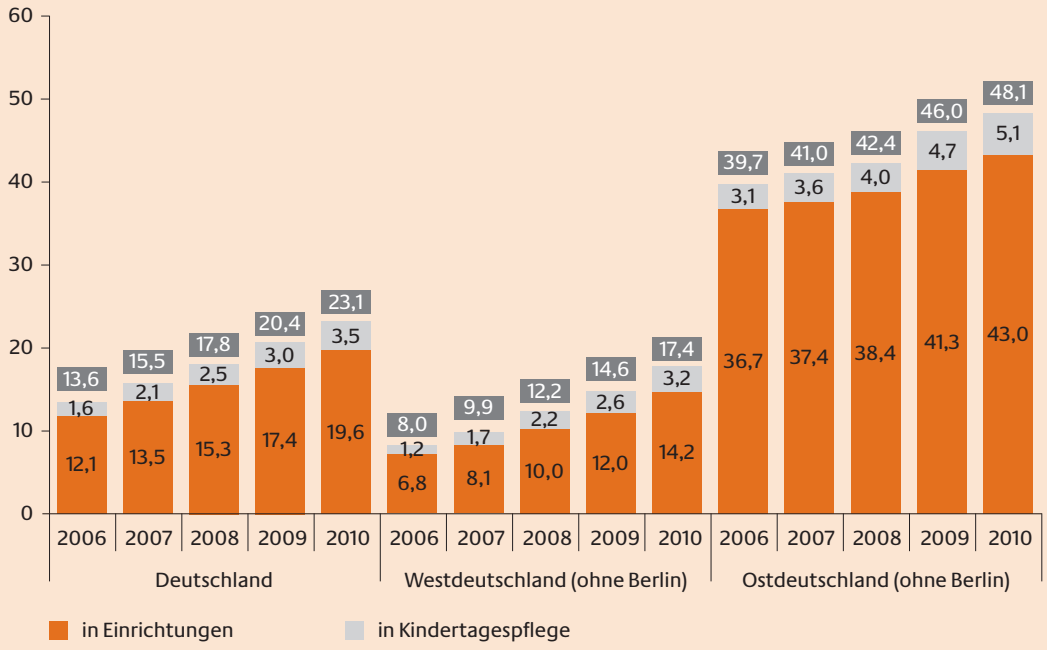
Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es wichtig, dass Vereinbarkeit nicht länger als Aufgabe nur von Frauen wahrgenommen wird: Sowohl ein bedarfsgerechtes Angebot an guter Kinderbetreuung als auch ein familienfreundliches Umfeld in der Arbeitswelt für Mütter und Väter sind wesentliche Voraussetzungen für nachhaltige Veränderungen.

Die Vereinbarungen zwischen Bund, Ländern und Kommunen sowie die finanziellen Ausbaumaßnahmen der Bundesregierung (Kinderförderungsgesetz und Investitionsprogramm des Bundes „Kinderbetreuungsfinanzierung 2008–2013“) zeigen bereits eine positive Wirkung: Seit Einführung der jährlichen Erhebung der amtlichen Statistik im Jahr 2006 steigt die Betreuungsquote für unter dreijährige Kinder kontinuierlich an. Die Quote für ganz Deutschland stieg von 13,6 Prozent im Jahr 2006 auf 23,1 Prozent im Jahr 2010. Dabei gibt es immer noch erhebliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Zwar gab es das größte Wachstum in Westdeutschland: eine Steigerung seit 2006, von knapp 8 Prozent auf über 17 Prozent. In Ostdeutschland wird inzwischen aber schon fast die Hälfte der

29 Zu beachten ist, dass auch Studierende mit geringfügigem Beschäftigungsverhältnis in den Gesamtzahlen der Statistik enthalten sind.

unter Dreijährigen außerhalb der Familie betreut. Hier stieg die Betreuungsquote seit dem Jahr 2006 von knapp 40 Prozent auf 48 Prozent. Die Betreuungsquote von Kindern zwischen drei bis unter sechs Jahren in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege lässt weiterhin keinen gravierenden West-Ost-Unterschied mehr erkennen. Sie lag im Jahr 2010 für Gesamtdeutschland bei 92,2 Prozent.

Abbildung 20: Kinder im Alter von unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege 2006 bis 2010 in Deutschland, West- und Ostdeutschland (in Prozent an der altersgleichen Bevölkerung)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege 2006–2010; Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Einen umfassenden Einblick in die Tätigkeiten der Unternehmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt die im Auftrag des BMFSFJ im Jahr 2009 zum dritten Mal durchgeführte Befragung „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010“ (Institut der deutschen Wirtschaft IW Köln). Demnach bieten mittlerweile fast 100 Prozent der Unternehmen in Deutschland familienfreundliche Maßnahmen an. Zu den am häufigsten angebotenen Maßnahmen zählen Angebote zur Arbeitszeitflexibilisierung, dicht gefolgt von Angeboten in der Elternzeit und zur Elternförderung. Die Anzahl der angebotenen Maßnahmen nimmt in den Unternehmen weiter zu: Jedes zehnte Unternehmen (10,3 Prozent) bietet mittlerweile 13 oder mehr unterschiedliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies ist mehr als eine Vervierfachung gegenüber 2003 (2,3 Prozent). Jedes sechste Unternehmen (16,9 Prozent) führt zehn bis zwölf Maßnahmen durch (2006: 15,0 Prozent; 2003: 3,4 Prozent) und drei von zehn Unternehmen (29,7 Prozent) haben sieben bis neun familienfreundliche Maßnahmen implementiert (2006: 23,4 Prozent; 2003: 9,4 Prozent).

Daten aus dem IAB-Betriebspanel 2008 können diese Darstellung ergänzen. Demnach können vor allem Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch auf

formelle oder tarifliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen für Chancengleichheit von Frauen und Männern vorweisen. Gegenüber 2004 gibt es einen klaren Aufwärtstrend. Bei den betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nahm insbesondere die Zahl der Angebote für Personen in Elternzeit sowie die betrieblichen Kinderbetreuungsangebote zu.

2.2.2 Maßnahmen und Praxisbeispiele

Erwerbsbeteiligung von Frauen fördern

Die über die Jahre kontinuierlich gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein erfreuliches Zeichen für einen gesellschaftlichen Wandel und Ausdruck eines veränderten Rollenverständnisses: Eine zunehmende Zahl der Frauen möchte erwerbstätig sein – das gilt in Ostdeutschland wie in Westdeutschland.

Erwerbsentscheidungen werden im Kontext der Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, von „Care"-Arbeit und Erwerbsarbeit, zwischen Frauen und Männern getroffen. Zahlen der OECD belegen: Das Lebensmodell „Mann arbeitet Vollzeit, Frau arbeitet nicht" ist in deutschen Familien nicht mehr das vorherrschende Modell. Bei 45 Prozent der Elternpaare im Alter zwischen 25 und 49 Jahren arbeitet ein Partner Vollzeit und der andere Teilzeit, während 31 Prozent das Alleinverdiener-Modell praktizieren. Bei 19 Prozent der Elternpaare arbeiten beide Partner Vollzeit (allerdings tun dies 56 Prozent der kinderlosen Paare).[30]

Die Regelung für Partnermonate bei Elterngeld und Elternzeit hat der Entwicklung weiteren Schub gegeben. 23 Prozent der jungen Väter nehmen inzwischen Elterngeld und Elternzeit in Anspruch.[31] Väter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. 60 Prozent der Väter äußern den Wunsch, dafür ihre Arbeitszeit reduzieren zu wollen.[32] Wenn verkrustete Rollenbilder aufbrechen, sind Familienaufgaben auch Männersache. Politik und Wirtschaft reagieren darauf mit Maßnahmen, die die partnerschaftliche Verantwortung in der Familie erleichtern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch als Wunsch der Väter verstehen:

- Im Rahmen des durch den ESF mitfinanzierten Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg" wird die Rolle der Ehepartner oder Lebensgefährten für das Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs berücksichtigt, wenn sich Zeitarrangements und Aufgabenteilung im privaten Haushalt verändern. Dafür soll das Aktionsprogramm um ein Modul „Zeit für Wiedereinstieg" ergänzt werden. Dieses Modul umfasst die Unterstützung der Partner bei der vorübergehenden Reduzierung von Arbeitszeit sowie die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen.

- Um Müttern und Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu erleichtern, hat das BMFSFJ im Herbst 2010 gemeinsam mit dem DIHK die Initiative „Familienbewuss-

30 Jutta Allmendinger: Verschwendete Potenziale?, Berlin 2010, S. 28.
31 Bundesamt für Statistik: Pressemitteilung Nr. 442 vom 1.12.2010; Väter der im ersten Halbjahr 2009 geborenen Kinder.
32 Allensbach Familien-Monitor.

te Arbeitszeiten“ gestartet. Ziel der Initiative ist, die Vorteile flexibler, familienfreundlicher Arbeitszeiten – beispielsweise von Modellen wie der vollzeitnahen Teilzeit – für die Betriebe und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich zu machen. Denn gerade in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels sind Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Seiten von Vorteil.

Am 8. Februar 2011 unterzeichneten Spitzenvertreter der BDA, des DIHK, des ZDH und des DGB gemeinsam mit der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frau Dr. Kristina Schröder, die „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“. Die Erklärung ruft die Akteure in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft dazu auf, die Chancen familienbewusster Arbeitszeiten und innovativer Arbeitszeitmodelle im Interesse des Wirtschaftsstandorts Deutschland aktiv zu nutzen.

Unternehmen aller Größen sind angesichts des Fachkräftebedarfs mehr und mehr darauf angewiesen, sich mit flexiblen Arbeitszeitmodellen als attraktive Arbeitgeber zu positionieren und setzen entsprechende Maßnahmen um. Auch kleinere und mittlere Unternehmen erkundigen sich immer häufiger nach konkreten Ideen für eine bessere Familienorientierung. Sie haben erkannt, dass sie sich mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen als attraktive Arbeitgeber positionieren können, damit leichter qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gewinnen und bewährte Fachkräfte stärker an sich binden. Auch die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen hat an Bedeutung gewonnen.

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf zur Einführung einer Familienpflegezeit beschlossen, die aus Sicht der Bundesregierung weitere Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bringen wird, die sich Zeit für Verantwortung für ihre hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen nehmen wollen.

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Klare Regelungen in der Arbeitsmarktpolitik leisten einen wichtigen Beitrag, die Beschäftigung von Frauen zu fördern und ihre Erwerbstätigenquote zu erhöhen. Im Recht der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind die Gleichstellung der Geschlechter, die spezifische Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrale Ziele und Aufgaben verankert.

Zur Unterstützung der Agenturen für Arbeit bei der Erfüllung der Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der besonderen Förderung von Frauen tragen Beauftragte für Chancengleichheit bei. Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende, das am 1. Januar 2011 in Kraft trat, wird die Voraussetzung geschaffen, dass es diese Beauftragten künftig auch in allen Jobcentern geben wird.

Lebensverlaufsperspektive

Chancengleichheit im Erwerbsleben bedeutet nicht nur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern in einem weiteren Verständnis Work-Life-Balance in der Lebensverlaufsperspektive: Ausbildung und Berufseinstieg, Aus- und Wiedereinstieg, Weiterbildung und Karriere wollen in Einklang gebracht werden mit Familie, Partnerschaft, Freizeit, Hausarbeit und ehrenamtlichem Engagement sowie der Pflege und Betreuung von Angehörigen.

Erwerbstätigkeit und Erwerbsbiografien von Frauen und Männern in Deutschland unterscheiden sich aber immer noch sehr häufig voneinander. Weibliche Erwerbsbiografien sind häufiger durch Teilzeit, familienbedingte Aus- oder Umstiege sowie durch Übergänge und Brüche geprägt als bei Männern, seltener durch beruflichen Aufstieg.[33] Das BMFSFJ hat seine Gleichstellungspolitik zunehmend biografieorientiert an den Übergängen und Knotenpunkten im (Erwerbs-)Leben ausgerichtet. Der Bericht der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, der im Januar 2011 übergeben wurde, soll dazu beitragen, die Lebensverlaufsperspektive für die Entwicklung einer zukunftsweisenden gleichstellungspolitischen Strategie zu nutzen und zu prüfen, ob und wie durch welche Maßnahmen Veränderungsimpulse zu setzen sind.

Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg" wurde seit dem März 2008 als Prototyp der Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive entwickelt. Der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer längeren Familienphase ist ein Knotenpunkt, an dem die berufliche und privat-familiäre Situation von Frauen nachhaltig beeinflusst wird. 5,6 Mio. Frauen im Alter von 25–59 Jahren mit mindestens einem Kind im Haushalt sind gegenwärtig nicht erwerbstätig, mindestens 2 Mio. könnten dem Arbeitsmarkt (nach Phasen der Weiterbildung) zur Verfügung stehen, davon 1,1 Mio. Frauen mit mittlerer bis hoher Qualifikation.

Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg"

Unter dem Dach des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg" sind verschiedene Maßnahmen gebündelt: Am 1. März 2009 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit ein ESF-Programm gestartet. An 20 Modellstandorten bundesweit beraten und begleiten lokale Projektträger Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung bei der Reintegration bzw. beim Wiedereinstieg ins Berufsleben. Das mit EU-Mitteln gestützte Modellprogramm dient der Entwicklung und Erprobung von praxisorientierten und effektiven Beratungsansätzen, die nach Ablauf des Programms in die Fläche übertragen werden können. Mehr als 7.800 Personen nahmen seit März 2009 Informations- und Beratungsangebote der Projektträger an den 20 Modellstandorten des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg" wahr. In den Jahren 2009 und 2010 wurden insgesamt 2.800 Personen durch individuelles Coaching und passgenaue Unterstützungsangebote bedarfsgerecht beim Wiedereinstieg begleitet. 65 Prozent der Teilnehmerinnen konnten bisher im Anschluss an das Unterstützungsmanagement vermittelt werden. Von den vermittelten Personen mündeten insgesamt 67 Prozent in eine Beschäftigung, weitere 18 Prozent in eine selbstständige Tätigkeit und 15 Prozent in eine weiterführende Qualifizierung. Es geht nun darum, die erfolgreichsten Ansätze in die Fläche zu übertragen, um damit ein bundesweites Netz an Beratungsstrukturen aufzubauen und die Erfolge des ESF-Programms zu verstetigen.

33 Vgl. dazu auch Jutta Allmendinger: Verschenkte Potenziale?, Berlin 2010, Kapitel 4: Spurensuche: Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen, S. 55 ff.

Gleichzeitig hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Lotsenportal **www.perspektive-wiedereinstieg.de** gestartet. Als Wegweiser „lotst" es interessierte Frauen durch die vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsangebote von Bund, Ländern und der Bundesagentur für Arbeit. Unter dem Motto „Bereit für neue Wege!" werden die häufigsten Fragen zum Wiedereinstieg beantwortet und Informationen für die verschiedenen Phasen des Wiedereinstiegsprozesses gegeben. Das Internetportal ist auch Teil der Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit.

Auf über 200 Infotagen Wiedereinstieg mit mehr als 45.000 Besucherinnen und Besuchern wurde im Zeitraum 2008 bis 2010 über die Chancen und lokalen Möglichkeiten des Wiedereinstiegs informiert. Zur nachhaltigen Sicherung der im Rahmen der Infobörsen für Frauen und des Infotags Wiedereinstieg kurzfristig entstandenen lokalen Netzwerke hat das BMFSFJ 2009 das Instrument „Netzwerk Wiedereinstieg" unter dem Dach des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg" initiiert. Im Jahr 2010 wurde in sechs Pilotregionen die Entwicklung einer wiedereinstiegsfreundlichen Infrastruktur vorangebracht und der Aufbau regionaler Netzwerke mit nachhaltigen Strukturen durch die Ausrichtung von Regionalkonferenzen unterstützt.

Ausbau der Kinderbetreuung voranbringen

Ein ausreichendes und qualitativ hochwertiges Angebot der Kinderbetreuung – insbesondere für Kinder unter drei Jahren – ist ein Schlüssel für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Es hat wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung der Eltern, vor allem der Mütter, wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren. Um die Betreuungsangebote für die Kleinkinder in Deutschland nachhaltig auszubauen, haben Bund, Länder und Kommunen im Jahr 2007 daher vereinbart, bis zum Jahr 2013 für bundesweit im Durchschnitt 35 Prozent der Kinder unter drei Jahren einen Betreuungsplatz in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege zu schaffen. Zudem hat ab August 2013 jedes Kind ab Vollendung des ersten Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung. Die rechtlichen und finanziellen Grundlagen wurden im Jahr 2008 mit der Einführung des Kinderförderungsgesetzes und des Investitionsprogramms des Bundes „Kinderbetreuungsfinanzierung 2008–2013" geschaffen. Die positive Wirkung dieser Maßnahmen ist deutlich aus den Daten der amtlichen Statistik herauszulesen.

Durch den demografischen Wandel kann mit den zwischen Bund, Ländern und Kommunen vereinbarten finanziellen Grundlagen sogar eine Versorgungsquote für unter Dreijährige von durchschnittlich 38 Prozent erreicht werden, sofern alle Länder ihrer Verantwortung gerecht werden. Der tatsächliche Bedarf beträgt nach aktuellen Erhebungen 39 Prozent. Die Bundesregierung hält an dem gemeinsamen Ziel und an ihrem finanziellen Beitrag ohne Abstriche fest.

Darüber hinaus bleibt festzuhalten, dass der zu deckende Betreuungsbedarf eines Kindes nicht mit dem Kindergartenalter endet. Verlässliche Ganztagsangebote an Grundschulen sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele Familien ebenso unerlässlich wie Betreuungsangebote für jüngere Kinder.

Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft"

Im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden die Sozialpartner unterstützt, durch spezifi-

sche Maßnahmen die Beschäftigungssituation von Frauen in der Wirtschaft zu verbessern. Das Programm wurde gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt.

Ziel ist es, die Beschäftigungssituation von Frauen nachhaltig zu verbessern. Es werden im Rahmen der Bundesinitiative Projekte gefördert, die dazu beitragen, eine eigenständige Existenzsicherung, gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen, eine bessere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung, eine Verringerung der Einkommensunterschiede sowie eine bessere Work-Life-Balance zu verwirklichen. Die Unternehmen und der Wirtschaftsstandort Deutschland sind angesichts des demografischen Wandels und eines wachsenden Fachkräftebedarfs künftig noch stärker auf die Potenziale gerade auch von Frauen angewiesen.

Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Für die gesamte Förderperiode, die von 2007 bis 2013 läuft, stehen ESF- und Bundesmittel in Höhe von insgesamt rund 103 Millionen Euro zur Verfügung.

Beispiele für Aktivitäten der IHK-Organisation im Bereich Erwerbstätigkeit von Frauen

Einmal jährlich findet in der Handelskammer Bremen eine Informationsbörse für Frauen statt. Initiator dieser Börse ist das ebn Expertinnenberatungsnetz Bremen e. V., mit dem die Kammer zusammenarbeitet. In diesem Netzwerk sind ebenfalls der BPW (Business and Professional Women Germany für Bremen e. V.), der Deutsche Akademikerinnen-Bund Bremen e. V., Soroptimist International Club Bremen, UnternehmerFrauen im Handwerk, Arbeitskreis Bremen, und Zonta International Club Bremen vertreten. Diese Informationsbörsen richten sich insbesondere an Frauen, die berufliche Veränderungs- oder Aufstiegswünsche haben, den Wiedereinstieg oder eine Existenzgründung planen. Interessierte Frauen werden hierbei über ihre Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und über dazugehörige berufliche Fähigkeiten bzw. Qualifikationen informiert.

Die Handelskammer Hamburg engagiert sich in der Initiative Frauen im Blick. Diese Netzwerkmeile der Hamburger Frauenverbände wird zum Internationalen Frauentag mit Talkgästen ausgerichtet. „Frauen im Blick“ findet alle zwei Jahre, im Wechsel mit dem Hamburger Unternehmerinnentag, statt. Kooperationspartner sind der Landesfrauenrat Hamburg e. V., Schöne Aussichten e. V. und seit 2010 die IHK zu Lübeck.

Die IHK Offenbach am Main hat im Herbst 2008 in einer gemeinsamen Veranstaltungsreihe von IHK, VHS, dem Frauenbüro der Stadt Offenbach, der hessischen Landeszentrale für Politische Bildung und Frauennetzwerken der Region das Thema unter dem Motto „Frauen an der Spitze!“ aufgegriffen. Mit mehreren Veranstaltungen über einen Zeitraum von vier Wochen wurden unterschiedlichste Facetten (Frauen in Führungspositionen, bei der Unternehmensnachfolge, in der Gründungsphase, beim beruflichen Wiedereinstieg etc.) beleuchtet und damit eine sehr gute Resonanz in der Öffentlichkeit und bei den Unternehmen erzielt.

TOTAL E-QUALITY

Mit dem Ziel, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu etablieren und nachhaltig zu verankern, wurde bereits 1997 der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. gegründet. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es um eine chancengerechte Rekrutierung und Personalentwicklung, um die Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz sowie um die Berücksichtigung von Chancengleichheit in den Unternehmensgrundsätzen.

Seit seiner Gründung hat TOTAL E-QUALITY 299 Prädikate an mehr als 100 Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung mit rund zwei Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung vergeben.

Um das TOTAL-E-QUALITY-Prädikat zu stärken, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Machbarkeitsstudie zur Weiterentwicklung des TOTAL-E-QUALITY-Prädikats gefördert. Die meisten Unternehmen bestätigen dem Prädikat eine positive Wirkung, denn die Auseinandersetzung mit dem Bewerbungsverfahren stößt interne Verbesserungsvorschläge an und erhöht bei den Mitarbeitenden die Wertschätzung für das eigene Unternehmen. Eine Empfehlung der Studie ist es, das Prädikat in Hinblick auf Diversity-Management auszudehnen.

Zielgruppe Familienernährerinnen

Als eine der wichtigsten Gruppen einer Politik, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen unterstützt, müssen jene Frauen in den Blick geraten, die den Hauptanteil zum Erwerbseinkommen ihrer Familie beitragen. In 20 Prozent der Mehrpersonenhaushalte sind Frauen die Familienernährerinnen, die Hälfte von ihnen als Alleinerziehende. Diesen Alleinerziehenden hat sich die Politik im Berichtszeitraum bereits mit einigen gezielten Aktivitäten zugewandt, die Situation der anderen Familienernährerinnen wurde erst in den letzten Monaten auf die politische Agenda gesetzt.[34]

Neun von zehn Alleinerziehenden sind Frauen[35]. Einelternfamilien machen fast ein Fünftel aller Familien mit Kindern unter 18 Jahren in Deutschland aus. Rund 40 Prozent der Alleinerziehenden in Deutschland bezogen im Jahresdurchschnitt 2009 Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende[36]. Von diesen gehen 30 Prozent einer Erwerbstätigkeit nach. Häufig handelt es sich um Beschäftigungen mit geringem Stundenumfang, dessen Entlohnung nicht ausreicht, um die Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft zu beenden.

Alleinerziehende sind eine besonders motivierte Gruppe, die auch gute Chancen für ihre Kinder möchte: Rund sechs von zehn alleinerziehenden Müttern waren 2009 erwerbstätig,

34 Brehmer/Klenner/Klammer: Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“, WSI-Diskussionspapier Nr. 170, Düsseldorf 2010.

35 Statistisches Bundesamt: „Alleinerziehende in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2009“, Wiesbaden 2010; ebenso für die folgenden Zahlenangaben, soweit nicht anders angegeben.

36 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik; Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende, 2009.

sie arbeiteten häufiger Vollzeit als andere Mütter und auch von den nicht erwerbstätigen Alleinerziehenden suchten 37 Prozent eine Arbeit. Darüber hinaus messen Alleinerziehende ihrer Berufstätigkeit eine hohe Bedeutung zu: Sie streben nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit und sind besonders an beruflicher Fortbildung interessiert. Alleinerziehende bringen aber auch die Voraussetzungen mit: Sie stehen in ihrer schulischen und beruflichen Bildung Müttern in Paarfamilien kaum nach. Um allen Alleinerziehenden die Chance zu eröffnen, durch Erwerbstätigkeit unabhängig zu sein, müssen die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stimmen. Das gelingt mit einem gut funktionierenden Netz aus flexiblen und passgenauen Betreuungsangeboten für ihre Kinder, kontinuierlicher und frühzeitiger Vermittlungsarbeit, bedarfsgerechter Qualifizierung und einer familienfreundlichen Arbeitswelt. BMAS, BMFSFJ und BA haben daher im Jahr 2009 beschlossen, im Rahmen einer strategischen Partnerschaft durch ein Bündel von Initiativen und Programmen die Arbeitsmarktperspektiven für Alleinerziehende zu verbessern. Diese werden aktuell fortentwickelt. Zusammen mit dem DGB gestaltet das BMFSFJ ein Politikentwicklungsprojekt zu den Familienernährerinnen, das die Fokussierung auf die Alleinerziehenden zugunsten eines umfassenden Ansatzes aufgibt.

Förderung von Netzwerkstrukturen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende

Im Rahmen des Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“ des BMFSFJ haben bundesweit zwölf Pilotstandorte ein Jahr lang (April 2009 bis März 2010) ausprobiert, wie man Netzwerke einrichtet, die die Angebote von Grundsicherungsstellen mit der vorhandenen Infrastruktur für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser verzahnen. Eine wissenschaftliche und enge beratende Begleitung hatte zum Ziel, kooperative Strukturen für Alleinerziehende zwischen SGB-II-Einrichtungen und anderen Akteuren wie Unternehmen, Verbänden, Kammern, Organisationen und Bildungs- oder Jugendhilfeträgern, bestehenden familienpolitischen Netzwerken wie Lokalen Bündnissen für Familie und Mehrgenerationenhäusern zu untersuchen und zu initiieren. Auf den Erfahrungen aus diesen Modellprojekten aufbauend hat das BMAS im Juli 2010 das ESF-finanzierte Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ gestartet, mit dem in den Jahren 2011 bis 2013 an mindestens 100 Standorten bundesweit der Auf- und Ausbau lokaler Unterstützungsstrukturen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben für Alleinerziehende weiter vorangebracht werden sollen.

Entwicklungspartnerschaft „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“

In der lokalen Netzwerkarbeit kommt den Lokalen Bündnissen für Familie eine besondere Rolle zu. Deshalb hat das Bundesfamilienministerium gemeinsam mit allen interessierten Lokalen Bündnissen im Mai 2009 in Berlin die Entwicklungspartnerschaft „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“ begründet. Heute beteiligen sich 50 Bündnisse mit eigenen Projekten an der Entwicklungspartnerschaft, weitere 100 sind am Thema Alleinerziehende interessiert. Mittelfristig sollen Alleinerziehende auf Beratungs- und Dienstleistungen zugreifen können, die sie in die Lage versetzen, ihre Vereinbarkeitsprobleme zu bewältigen und einer Beschäftigung nachzugehen. Die dafür notwendigen Beratungs- und Dienstleistungsangebote sollen so miteinander verzahnt und aufeinander bezogen sein, dass sie bereits in ihren Trägerstrukturen aufeinander verweisen und sich den Alleinerziehenden als ein aufeinander abgestimmtes Gesamtangebot präsentieren. Die Leistung der Lokalen Bündnisse für Familie besteht darin, Netzwerke von Trägern und Einrichtungen

für diese Beratungs- und Dienstleistungsketten anzuregen und einzurichten. Dafür können sie die Ergebnisse aus den Pilotstandorten im Modellprojekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“ nutzen. An einigen Pilotstandorten waren Lokale Bündnisse für Familie federführend beteiligt.

Erprobung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenkonzepten
Im Rahmen des ESF-Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden bis Ende 2012 auf lokaler und regionaler Ebene insgesamt 77 Projekte von Grundsicherungsstellen (Arbeitsgemeinschaften, Agenturen für Arbeit in getrennter Aufgabenwahrnehmung oder zugelassenen kommunalen Trägern) oder Projekte unter Beteiligung von Grundsicherungsstellen gefördert. Die Projekte sollen zur Aktivierung, Integration in Erwerbstätigkeit oder sozialen und beschäftigungsbezogenen Stabilisierung von Alleinerziehenden beitragen, die zu Beginn des Projektes Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen. Außerdem müssen die Projekte den Transfer geeigneter Handlungskonzepte bewirken.

Familienfreundliche Arbeitswelt – Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Eine familienbewusste Arbeitswelt ist für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend. Daher setzt sich das BMFSFJ in enger strategischer Kooperation mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDI, BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels gewinnt eine familienbewusste Personalpolitik für Unternehmen weiter an Bedeutung, um qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und zu halten. Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für über 90 Prozent der jüngeren Berufstätigen mit Kindern genauso wichtig oder wichtiger als das Gehalt.[37] Auch kurzfristig profitieren familienfreundliche Unternehmen von positiven betriebswirtschaftlichen Effekten aufgrund niedriger Fehlzeiten, niedriger Fluktuationsquote, kürzerer Verbleibdauer in Elternzeit und hoher Arbeitsmotivation.[38]

Die gemeinsamen Aktivitäten im Unternehmensprogramm haben einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, dass sich Familienfreundlichkeit als harter Standort- und Wettbewerbsfaktor für Unternehmen zunehmend etabliert.

Deutsche Telekom AG

„Stay in contacT“
Talente durch Elternzeit zu verlieren, kann sich die Deutsche Telekom nicht leisten. Darauf reagiert die Deutsche Telekom mit Angeboten zur Kontaktpflege während der Elternzeit – „Stay in contacT“, die den Wiedereinstieg erleichtern. Beschäftigte, die in Mutterschutz/Elternzeit bei der Deutschen Telekom gehen, nehmen die Chance wahr, innerhalb eines Netzwerkes „Stay in contacT“ den Austausch mit anderen zu pflegen und nützliche Informationen zu erhalten. Sie bleiben während der unterschiedlichen Phasen der Elternzeit in Verbindung mit der Deutschen Telekom und planen ihren Wiedereinstieg.

37 GfK Nürnberg i. A. BMFSFJ: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Arbeitgeberattraktivität, 2010.
38 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik Universität Münster, 2008.

Angesprochen werden Frauen und Männer, die sich auf die Elternzeit vorbereiten, sich in der Elternzeit ohne/mit Teilzeit befinden oder den Wiedereinstieg nach der Elternzeit planen und in Kürze wieder ihre Jobtätigkeit aufnehmen. Stay in contacT ist ein neu entwickelter Prozess, der die gesamte Auszeit von Beginn des Mutterschutzes bis zum Wiedereinstieg abdeckt.

Mit gezielten Maßnahmen wird den Beschäftigten in Mutterschutz/Elternzeit der Kontakt, die Bindung an das Unternehmen, an den Bereich erleichtert. Maßnahmen sind zum Beispiel ein persönliches Planungsgespräch mit der/dem Vorgesetzten, die Regelung der Ausstattung mit IT-Equipment, die Festlegung einer Patin/eines Paten, auf freiwilliger Basis Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen kurz vor dem Wiedereinstieg. Mit „Welcome Back"-Stellen wird den Elternzeitlerinnen/Elternzeitlern eine Plattform geboten, sich schon im Vorfeld auf eine Stelle initiativ zu bewerben. Somit bleiben die Kompetenzen der Beschäftigten im Unternehmen sichtbar.

work-life@telekom – Freiräume schaffen und respektieren
Die Deutsche Telekom hat 2009 das Programm work-life@telekom gestartet mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen. Schwerpunktthemen sind „Gesundheit & Fitness", „Arbeitszeit & -ort", „Familie" und „Soziales". Jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen ebenso im Fokus des Programms wie ältere, Singles ebenso wie Familien, um work-life@telekom langfristig zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Unternehmens- und Führungskultur zu machen.

Unterstützungsangebote im Einzelnen: Aktuell bietet der Konzern an den Standorten Bonn, Berlin, München, Darmstadt und Leinfelden-Echterdingen betriebliche Kinderbetreuung an. Von 2005 bis 2010 hat sich das voll ausgenutzte Angebot an betrieblich geförderten Betreuungsplätzen von 64 auf knapp 370 erhöht. Die betriebliche Kinderbetreuung wird dabei weiterhin massiv ausgebaut und die Investitionen um sechs Millionen auf insgesamt acht Millionen Euro erhöht. Zudem startete in 2010 ein breitflächiges Pilotprojekt zur Betreuung von Schulkindern während der Ferienzeit. Darüber hinaus arbeitet die Deutsche Telekom mit dem ElternService und SeniorenService der AWO zusammen, um bundesweit alternative wohnortnahe Betreuungslösungen für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu finden und Lösungen für die Pflege von Angehörigen zu entwickeln. Außerdem werden weitere Angebote bereitgehalten, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Organisation ihres Alltags zu unterstützen: eine kostenlose Notfallbetreuung für Kinder, den Beratungs- und Vermittlungsservice des Seniorenservices für Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Angehörigen, Freistellung bei familiären Notfallsituationen, Familienerholungsangebote, flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeit-Berufsausbildung.

Darüber hinaus unterstützt die Deutsche Telekom Mitarbeiter-Netzwerke, die sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Dazu zählt unter anderem das Väternetzwerk „Heimspiel". Ziel des Netzwerks ist es, Wege zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer zu eröffnen und mehr Männer zu einer aktiven Vaterschaft zu ermuntern.

Zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie" gehört unter anderem das gleichnamige Unternehmensnetzwerk, das gemeinsam von BMFSFJ und DIHK initiiert wurde. Das Netzwerkbüro ist beim DIHK angesiedelt. Seit dem Start 2006 ist das Netzwerk bereits auf über 3.300 Mitglieder angewachsen und hat sich als zentrale Plattform für Arbeitgebe-

rinnen und Arbeitgeber etabliert, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Das Netzwerk rückt das Engagement und die Erfahrung familienfreundlicher Unternehmen stärker ins öffentliche Blickfeld und agiert als Partner der 80 Industrie- und Handelskammern sowie anderer Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Regionen. Die Mitgliedsunternehmen interessieren und engagieren sich in verschiedenster Form für die Vereinbarkeit. Mit seinen Mitgliedern und über 500 Kontakten zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren hat sich das Netzwerkbüro zum zentralen Anlaufpunkt in Deutschland rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt. Dies äußert sich unter anderem in über 250 Veranstaltungen seit 2008, in denen das Unternehmensnetzwerk bundesweit für das Thema geworben hat. Im Rahmen der Veranstaltungen kontaktiert das Team des Netzwerkbüros jährlich bis zu 3.300 potenziell interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber persönlich. Der Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“ unter Beteiligung der Bundesfamilienministerin und des DIHK-Präsidenten mit über 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist das jährlich stattfindende Highlight der Netzwerkarbeit in Berlin.

Best-Practice-Beispiele aus dem Handwerk

Die Handwerkskammer Oldenburg will mit dem Seminar „Work-Life-Balance – ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Privatleben“ berufstätigen Frauen und Männern Wege aufzeigen, private Interessen mit den Anforderungen der Arbeitswelt in Einklang zu bringen.

Die Handwerkskammer Lübeck ist Kooperationspartner der Beratungsstelle „Wirtschaft und Familie“ in Schleswig-Holstein. Sie unterstützt Betriebe bei der Einrichtung von familienfreundlichen Strukturen, z. B. im Bereich von Arbeitszeitmodellen, der Unternehmenskultur oder der betrieblichen Kinderbetreuung.

Die Kontaktstelle Frau und Beruf der HWK Konstanz bietet Weiterbildungs-, Wiedereinstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen während und nach einer Erwerbsunterbrechung an.

Die Koordinierungsstelle zur Frauenförderung der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade bietet zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Beratung zum beruflichen Wiedereinstieg während und nach der Elternzeit, Beratung zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb und präsentiert familienfreundliche Handwerksbetriebe als Best Practices auf ihrer Homepage.

Seit November 2008 führt die Handwerkskammer Münster das Projekt „Familie + Betrieb: Generationsübergreifende Familienfreundlichkeit in handwerklichen KMU“ durch. Ziel ist, dem möglichen Fachkräftemangel durch eine familienfreundliche Personalarbeit entgegenzuwirken.

In Kooperation mit dem „Verbund Strukturwandel – Münchner Arbeit GmbH“ wird die Handwerkskammer für München und Oberbayern ab 2011 eine für das Handwerk maßgeschneiderte Veranstaltungsreihe zu innovativen und familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen anbieten.

Einige Handwerkskammern haben das Audit „Beruf und Familie“ erworben, wie z. B. die Handwerkskammer Halle, die Handwerkskammer Karlsruhe und die Handwerkskammer Trier. Eine Gemeinschaftsinitiative unter Beteiligung der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade hat ein regionales Gütesiegel für familienfreundliche Unternehmen im Nordosten Niedersachsens entwickelt (FaMi-Siegel), das bereits 32-mal vergeben wurde.

Neben zahlreichen Erfolgsbeispielen und Erfahrungsberichten von Unternehmen, die mit innovativen Maßnahmen eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren, hat das Netzwerk in Kooperation mit Verbänden branchenspezifische Leitfäden in den Bereichen Hochschule, Handwerk, Einzelhandel, Krankenhaus, Hotellerie und Gastronomie erarbeitet. Zudem wirbt es durch enge Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden verschiedener Branchen (ZDH, HDE, DEHOGA, HRK, DKG, BFB und ABDA) bei deren Mitgliedern für das Thema.

Die 80 IHKs in den Regionen engagieren sich vor Ort mit einem breiten Spektrum von Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu gehören – beispielhaft – Informations- und Diskussionsveranstaltungen, regionale Wettbewerbe zur Familienfreundlichkeit in Unternehmen oder Umfragen zur Familienfreundlichkeit der Standortbedingungen. Sie bieten eine Vielzahl an Initiativen und Beratungsangebote für Betriebe, die ihre Personalpolitik familienfreundlicher ausgestalten möchten, bauen Datenbanken zur Kinderbetreuung auf, organisieren den Erfahrungsaustausch, machen Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema und vieles mehr. Zudem sind die IHKs nahezu vollzählig in Lokalen Bündnissen für Familie engagiert und setzen sich auf diese Weise gemeinsam mit den anderen Akteuren vor Ort für familienfreundliche Rahmen- und Standortbedingungen ein.

Kinderferienbetreuung „SOMMERKINDER“

2007 haben die bayerischen Arbeitgeberverbände die betriebsnahe Ferienbetreuung SOMMERKINDER ins Leben gerufen. Sie hat sich inzwischen in einigen bayerischen Städten als feste Größe der Betreuungslandschaft vor Ort etabliert. In den ersten beiden Jahren haben die Bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber den Großteil der Kosten übernommen; nun läuft das Programm in Eigenregie der Betriebe weiter – in Regensburg in diesem Jahr zum vierten Mal.

Unternehmen, die sich in diesem Bereich und dem Projekt engagiert haben:
Fujitsu Siemens Computers GmbH, Augsburg; J. N. Eberle & Cie. GmbH, Augsburg; KUKA AG, Augsburg; KAESER KOMPRESSOREN GmbH, Coburg; Bühler Motor GmbH, Nürnberg; LEONI AG, Nürnberg; MAN Nutzfahrzeuge AG, Nürnberg; AREVA Energietechnik GmbH, Regensburg; BMW AG Werk Regensburg; Continental, Regensburg; E.ON Bayern AG, Regensburg; Infineon Technologies AG, Regensburg; KRONES AG, Neutraubling; Bosch Rexroth Mechatronics GmbH, Schweinfurt; Schaeffler KG, Schweinfurt; SKF GmbH, Schweinfurt; ZF Sachs AG, Schweinfurt.

Daimler AG – Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren
Bis 2012 richtet Daimler an den 14 Produktionsstandorten in Deutschland insgesamt 569 Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren (8 Wochen bis zu 3 Jahren) in betriebsnahen Kinderkrippen ein. Seit Herbst 2007 wurden bereits neun Kinderkrippen mit dem Namen „sternchen“ an den Standorten Bremen, Untertürkheim, Sindelfingen, Wörth, Berlin-Marienfelde, Gaggenau und Mannheim, Kassel und Düsseldorf eingerichtet. Mit einem eigens entwickelten Konzept, das die Schwerpunkte gesunde Ernährung, Bewegung, Förderung von musikalischem und naturwissenschaftlichem Verständnis und Zweisprachigkeit umfasst, setzt Daimler auf frühkindliche Bildung statt „Verwahrung“. Die Investition in betriebliche Kinderbetreuung ist unternehmerisch sinnvoll, denn Eltern, die ihre Kinder gut betreut wissen, arbeiten engagiert und haben eine höhere Loyalität zu ihrem Arbeitgeber. Das Bildungs- und Betreuungskonzept entspricht internationalen Standards und ist ein Novum in Deutschland. Für dieses Engagement in der frühkindlichen Bildung wurde Dieter Zetsche im Jahr 2008 als Bildungsbotschafter ausgezeichnet.

Familienbewusste Personalpolitik hatte in der deutschen Wirtschaft auch in der Finanzkrise Bestand. Vor allem klein- und mittelständische Unternehmen verdanken ihr eine höhere Mitarbeiterproduktivität und Fachkräftebindung. Die kontinuierlich wachsende Zahl von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die das audit berufundfamilie der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung als Qualitätssiegel für ihre Personalpolitik nutzen, zeigt die wachsende Bedeutung von Familienfreundlichkeit. Mittlerweile haben rund 1.000 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen das Audit durchlaufen, darunter auch die gesamte Bundesregierung. Insgesamt profitieren rund 1,5 Mio. Beschäftigte und 1 Mio. Studierende vom Audit.

Um die positive Entwicklung weiter voranzutreiben, werden die Aktivitäten im Unternehmensprogramm gemeinsam mit den Sozialpartnern und Betrieben fortgeführt und durch neue Akzente im Bereich der familienbewussten Arbeitszeitgestaltung sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege älterer Angehöriger ergänzt.

Beispiele für Aktivitäten der IHK-Organisation im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2010 haben alle baden-württembergischen IHKs eine Aktionswoche zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf veranstaltet und bei einer Vielzahl von Aktivitäten und Veranstaltungen mit den anderen Akteuren in den Regionen die unterschiedlichen Facetten des Themas diskutiert und den Austausch der Beteiligten organisiert.

Die Handelskammer Bremen und die Industrie- und Handelskammer Bremerhaven engagieren sich in dem Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie, das seit 2004 insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen aus Bremerhaven und Bremen bei der Initiierung und nachhaltigen Verankerung familienbewusster Personalpolitik informiert, berät und vernetzt. Bei regelmäßigen Informations- und Beratungsveranstaltungen, die bestimmte Themen behandeln (z. B. Beruf und Pflege oder Unternehmenskommunikation) oder für besondere Zielgruppen wie Geschäftsführungen, Personalverantwortliche oder Betriebs- und Personalräte sind, können sich Unternehmen nicht nur informieren und beraten lassen, sondern sich auch mit anderen Unternehmen austauschen, voneinander lernen und in eine gemeinsame Kooperation gehen.

2.3 Frauen in Führungspositionen

2.3.1 Indikatoren

Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen

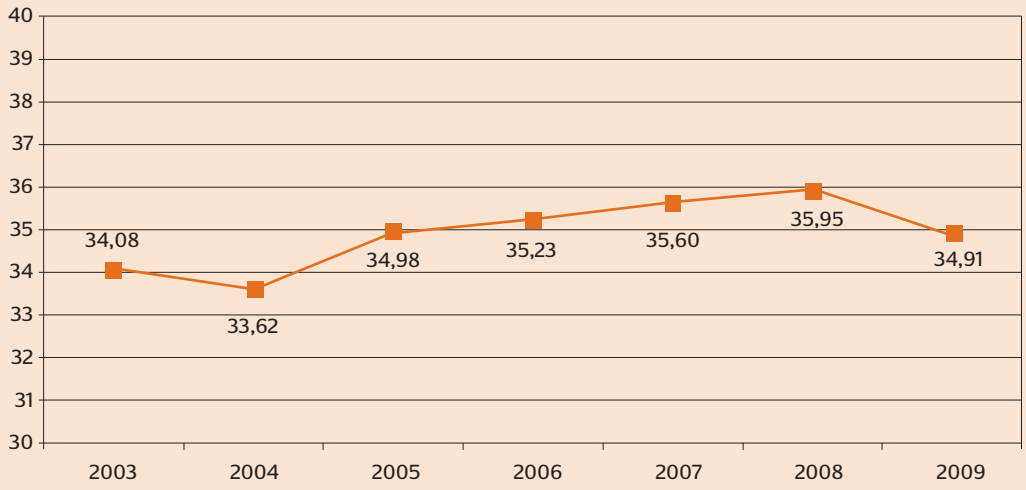
Die Zahl der Gründungen[39] von Frauen in Deutschland ist in den vergangenen Jahren insgesamt gestiegen. Insbesondere gut ausgebildete Frauen gründen häufiger – gerade auch in zukunftsträchtigen Branchen.

Laut Gewerbeanzeigenstatistik, die jedoch keine Freiberuflerinnen und Freiberufler enthält, lag der Anteil der von Frauen neu gegründeten Einzelunternehmen im Jahr 2009 bei rund 35 Prozent.

39 Unternehmens- und Existenzgründungen von Frauen.

Die Erfahrungen der Industrie- und Handelskammern aus ihrer Existenzgründungsberatung bestätigen diesen Trend. Jährlich unterstützen die IHKs mehr als 300.000 Existenzgründerinnen und -gründer mit Informationen und Beratungen zum Geschäftskonzept. Im Jahr 2009 lag der Frauenanteil an allen Personen, die sich bei der IHK zur Existenzgründung informierten, bei fast 40 Prozent – gegenüber ca. 30 Prozent zehn Jahre zuvor. Fast ebenso viele setzten ihr Gründungsvorhaben in die Tat um. Angesichts dieser Zahlen ist damit zu rechnen, dass der Anteil der von Frauen geführten Unternehmen insgesamt künftig weiter zunehmen wird.[40]

Abbildung 21: Gewerbeanmeldungen nach Art der Niederlassung: Frauenanteil bei Neugründung von Einzelunternehmen (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 2, R 5

Der Frauenanteil an Selbstständigen ist unterdessen in den Jahren 2001 bis 2009 kontinuierlich gestiegen (+3,2 Prozentpunkte).

Frauenanteil an Selbstständigen:

Jahr	2001	2003	2005	2008	2009
Selbstständige	3.632.000	3.744.000	4.080.000	4.143.000	4.215.000
darunter weiblich	1.012.000	1.066.000	1.228.000	1.285.000	1.311.000
Anteil weiblicher Selbstständiger an allen Selbstständigen	27,9 Prozent	28,5 Prozent	30,1 Prozent	31,0 Prozent	31,1 Prozent

Quelle: Mikrozensus

Erwähnenswert ist auch eine Steigerung des Frauenanteils in freien Berufen zwischen 1988 und 2009. Hervorzuheben ist dabei u. a. der medizinische Bereich. Auch in den darstellenden Künsten und bei den Publizisten konnte für das Jahr 2009 ein Frauenanteil von über 50 Prozent registriert werden.

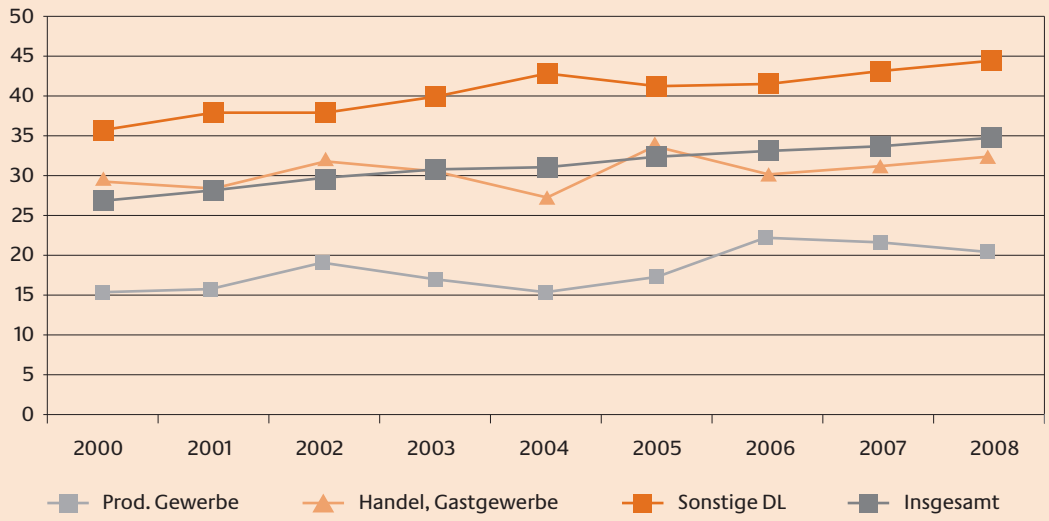
40 Bisher gibt es keine *amtliche* Statistik, die das Gesamtgründungsgeschehen in Deutschland insgesamt sowie nach Geschlecht darstellt. Die Auswertungen der Gewerbeanzeigenstatistik enthalten keine Gründungen im Bereich von freien Berufen.

Mit einem Frauenanteil von 24 Prozent bei den Gründungen liegt der Anteil weiblicher Chefinnen im Handwerk nicht mehr weit unter der weiblichen Selbstständigenquote in der gesamten Wirtschaft. Die Handwerkskammern unterstützen durch zahlreiche Gründungsberatungen sowie vielfältige Coaching-Angebote gezielt den Weg von Frauen in die Selbstständigkeit. Besonders häufig gründen Frauen in wettbewerbsintensiven Dienstleistungen. In den eher männerdominierten Gewerken (mit einem Frauenanteil an den Auszubildenden von unter 40 Prozent) beträgt die Quote weiblicher Gründerinnen immerhin 16 Prozent.

Deutliche Unterschiede offenbaren sich bei der Differenzierung der beruflichen Selbstständigkeit in Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit. Bei der Selbstständigkeit als Nebenerwerb kann man im Zeitraum 2000 bis 2008 einen Anstieg um acht Prozentpunkte beobachten.

Selbstständig tätige Frauen führen häufiger als selbstständig tätige Männer ihre selbstständige Tätigkeit im Nebenerwerb aus. Dies steht häufig im Zusammenhang mit einem beruflichen Wiedereinstieg, bei dem eine Selbstständigkeit in einem ersten Schritt als Nebenerwerb ausgeführt wird und zu einem späteren Zeitpunkt die Umwandlung in den Hauptberuf nachgeholt wird und ist oftmals der fehlenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschuldet.[41]

Abbildung 22: Frauenanteil Selbstständige Nebenerwerb (in Prozent)



Quelle: Mikrozensus, 2000–2008

Führungspositionen in Unternehmen

Im Jahr 2004 wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erstmals Daten zur Führungsstruktur in deutschen Betrieben der Privatwirtschaft erhoben[42]. Die zentralen Ergebnisse des Jahres 2004 wurden nun mit den aktuellsten Zahlen aus dem Jahr 2008 verglichen.[43] Im Jahr 2004 waren etwa die Hälfte der Beschäftigten in den etwa 1,9 Mio. privatwirtschaftli-

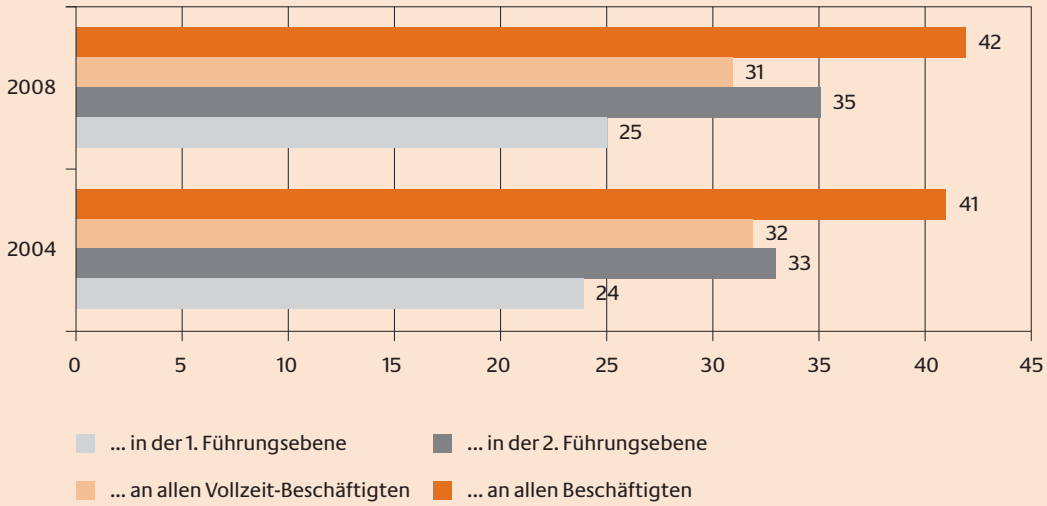
41 Zur Differenzierung zwischen Haupt- und Nebenerwerb siehe Quelle im Mikrozensus 2000–2008.

42 Das IAB-Betriebspanel umfasst rund 16.000 privatwirtschaftliche Betriebe aller Branchen und Größenklassen in Deutschland.

43 Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2010): Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran (IAB-Kurzbericht, 6/2010), Nürnberg.

chen Betrieben in Deutschland Frauen (41 Prozent). In der zweiten Führungsebene (alle direkt unterhalb der ersten Führungsebene angesiedelten Führungspositionen) war im Jahr 2004 etwa jede dritte Position von einer Frau besetzt (33 Prozent), auf der ersten Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung, Eigentümerin/Eigentümer, Filialleitung, Betriebsleitung) betrug der Anteil der Frauen 24 Prozent. Die Zahlen für das Jahr 2008 zeigen eine Veränderung im Hinblick auf den Frauenanteil in der ersten Führungsebene um einen Prozentpunkt. Dieser liegt jetzt bei rund 25 Prozent. Auf der zweiten Führungsebene hat sich der Anteil um zwei Prozentpunkte erhöht. Es fällt auf, dass der Frauenanteil in Führungspositionen mit 27,7 Prozent (Mikrozensus 2010) auf einem ähnlichen Niveau liegt, wie der Frauenanteil an allen Vollzeit-Beschäftigten mit 31 Prozent. Dies belegt, dass die Übernahme von Führungspositionen in engem Zusammenhang mit der Ausübung einer Vollzeit-Beschäftigung steht. Das Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen, geht deshalb auch mit der Erhöhung des Frauenanteils in einer Vollzeit-Beschäftigung einher. Da der Frauenanteil bei jüngeren Führungskräften bereits bei 38 Prozent liegt, wird sich diese Entwicklung voraussichtlich durch die Rekrutierung dieser Führungskräfte für höhere Positionen fortsetzen[44].

Abbildung 23: Frauenanteile ... (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel

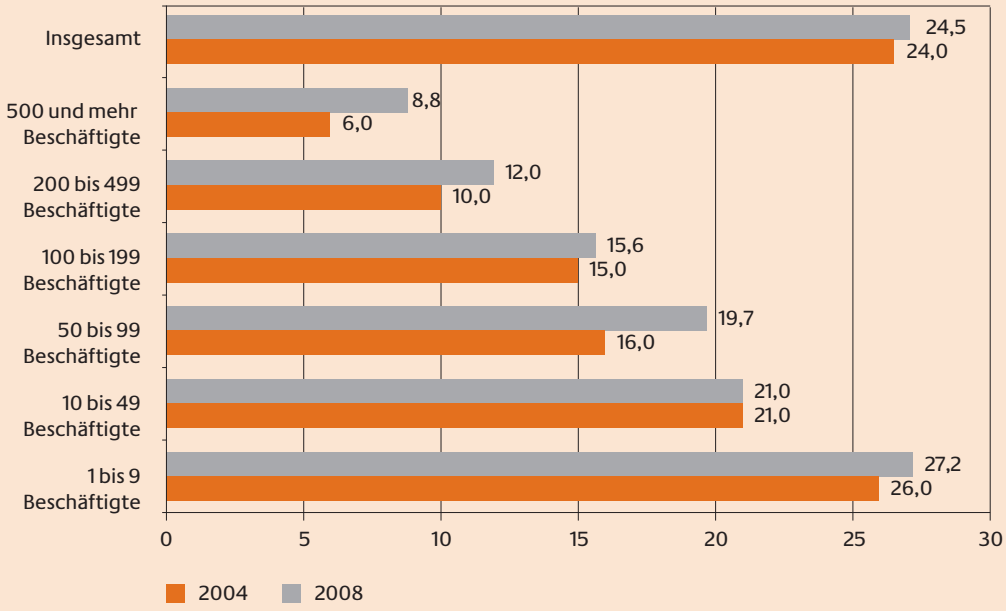
Mit einem Frauenanteil von 24 Prozent bei den Gründungen liegt der Anteil weiblicher Chefinnen im Handwerk nicht mehr weit unter der weiblichen Selbstständigenquote in der gesamten Wirtschaft.

Dabei steht der Anteil an weiblichen Führungskräften in Deutschland auch im Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Der Frauenanteil an Führungskräften in kleinen und mittleren Betrieben lag im Jahr 2008 auf der ersten Führungsebene zwischen 20 Prozent und 27 Prozent und auf der zweiten Führungsebene immerhin bei 37 Prozent bis 51 Prozent. Hier ist zu berücksichtigen, dass der Frauenanteil in kleineren Betrieben generell eher höher ausfällt.

44 Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 215 „Fast 28 Prozent der Führungskräfte sind weiblich – Höchststand in 2010".

In Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten finden sich Frauen seltener in Spitzenpositionen. Hier liegt der Anteil auch im Jahr 2008 noch immer unter der 10 Prozent-Grenze, wenn auch im Vergleich zum Jahr 2004 ein Anstieg um drei Prozentpunkte erkennbar ist.

Abbildung 24: Frauenanteil an Führungspositionen nach Betriebsgröße (in Prozent)

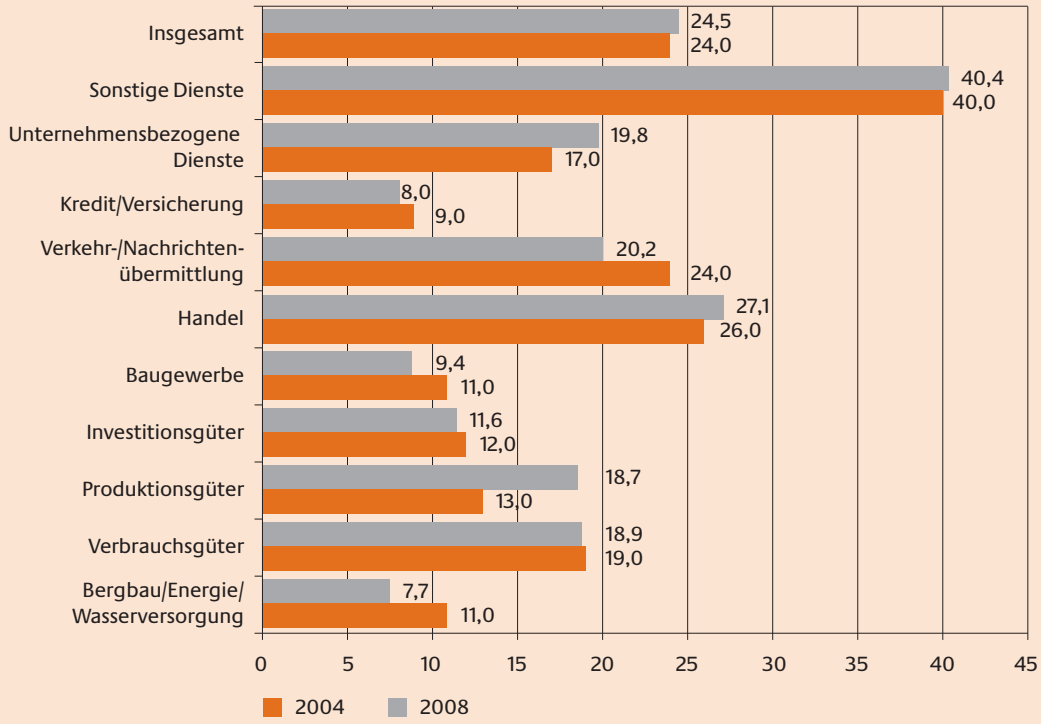


Quelle: IAB-Betriebspanel

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich ferner im Branchenvergleich: Im Dienstleistungsbereich oder im Handel sind Frauen in Führungspositionen deutlich stärker repräsentiert als in der Finanzbranche (Kredit- und Versicherungswesen) oder der Energie- und Wasserversorgung. Andererseits hat das DIW herausgefunden, dass weibliche Führungskräfte vor allem in eher geschlechtergemischten Berufen arbeiten. In typischen Frauenberufen sind Frauen in Führungspositionen eher unterrepräsentiert. Weibliche Führungskräfte zeichnen sich dadurch aus, dass sie über ein vielseitigeres Berufswahlspektrum als andere Frauen verfügen.[45]

45 DIW Führungskräfte-Monitor, Berlin 2010, S. 27/28.

Abbildung 25: Frauenanteil in Führungspositionen nach Branchen (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel

Der Blick auf die Zahlen der europäischen Arbeitskräfteerhebung (European Labour Force Survey, LFS) zeigt: In Deutschland liegt der Frauenanteil an Führungskräften in der Wirtschaft nach einer leicht positiven Entwicklung im Jahr 2008 mit 31 Prozent nur noch knapp unter dem EU-Durchschnitt (33 Prozent).[46] Abbildung 26 zeigt den Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland im Vergleich zu den übrigen EU-27-Staaten[47].

Aufsichtsräte und Vorstände

In den Spitzengremien großer Unternehmen in Deutschland, den Vorständen und Aufsichtsräten sind Männer nach wie vor deutlich stärker vertreten als Frauen, wie die folgenden Zahlen belegen[48]. Insgesamt ist aber auch hier in den vergangenen Jahren ein erkennbarer Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen.

Frauenanteile in den 200 größten Unternehmen in Prozent:

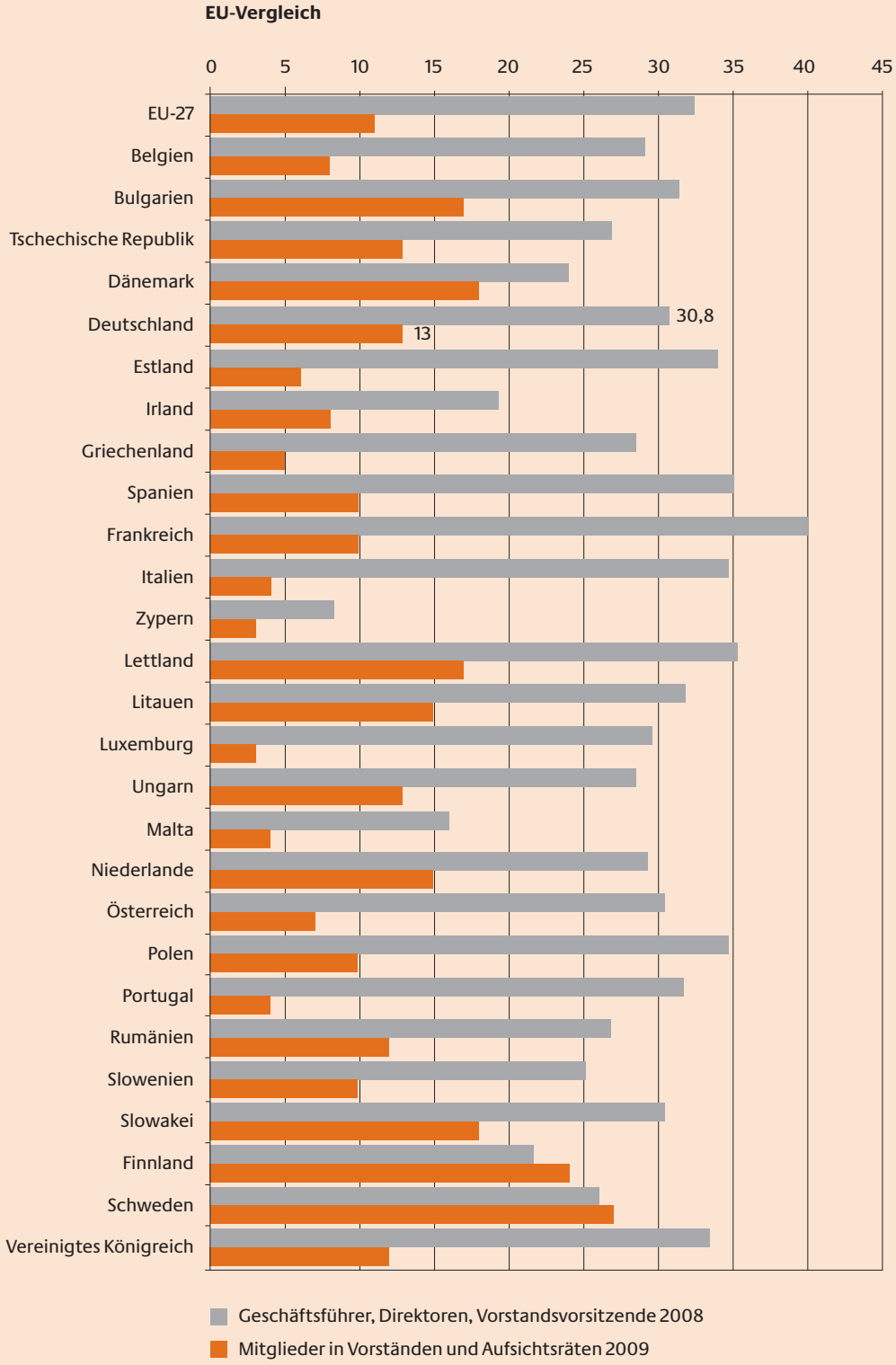
	2006	2007	2008	2009	2010
Vorstände	1,2	1,8	2,5	2,5	3,2
Aufsichtsräte	7,8	8,6	9,3	9,8	10,6

46 EU-Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Männern und Frauen, Luxemburg 2010, S. 48; erfasst werden im LFS die Kategorien 121 (Direktoren und Vorstandsvorsitzende) und 13 (Geschäftsführer kleiner Unternehmen) der Internationalen Standard-Klassifizierung der Berufe ISCO.

47 Für etliche EU-Länder sind die Zahlen sehr unzuverlässig, da nicht regelmäßig erhoben wurde und es außerdem viele Datenbrüche gibt. Ebenso sind die Fallzahlen für kleinere Länder sehr niedrig. Daher wurde Deutschland hier nicht nur mit dem EU-27-Durchschnitt, sondern auch mit anderen größeren Volkswirtschaften verglichen.

48 Führungskräfte-Monitor 2010, DIW Berlin.

Abbildung 26[49]: Frauenanteile in Führungspositionen in der Wirtschaft (in Prozent)



49 EU-Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Männern und Frauen, Luxemburg 2010, S. 48; erfasst werden im LFS die Kategorien 121 (Direktoren und Vorstandsvorsitzende) und 13 (Geschäftsführer kleiner Unternehmen) der Internationalen Standard-Klassifizierung der Berufe ISCO.

Sowohl 2010 als auch 2011 sind in den deutschen DAX-Unternehmen weitere Frauen in Vorstände und Aufsichtsräte aufgerückt. Obwohl die gesetzliche Amtszeit für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder höchstens fünf Jahre mit Verlängerungsoption beträgt und die turnusgemäßen Aufsichtsratswahlen auf Anteilseignerseite bei den meisten großen mitbestimmten Unternehmen erst wieder im Jahr 2013 anstehen, lassen die aktuellen Entwicklungen einen Bewusstseinswandel deutlich erkennen. Gehörte zu Anfang des Jahres 2010 nur eine Frau den DAX-30-Vorständen an, ist die Zahl mittlerweile auf 6 Frauen angestiegen. Weitere positive Entwicklungen in diese Richtung sind für DAX-30-Vorstände bereits angekündigt. Auch bei den Aufsichtsräten von DAX-30-Unternehmen zeigten sich in den letzten beiden Jahren positive Entwicklungen: Der Frauenanteil auf der Kapitalseite der DAX-30-Aufsichtsräte[50] ist damit von 4,8 Prozent[51] vor zwei Jahren auf nun 10,9 Prozent gestiegen[52]. Diese Entwicklungen sind wohl nicht zuletzt auf die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie die politische Diskussion über gesetzliche Regelungen zurückzuführen. Mit einem Frauenanteil von 13 Prozent in den Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen lag Deutschland bereits 2009 zudem über dem EU-Mittel von 11 Prozent.[53]

Bei einem Vergleich des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen mit Zahlen zu Hochschulabsolventinnen und -absolventen muss beachtet werden, dass der Altersdurchschnitt von Aufsichtsräten in Deutschland 60,1 Jahre[54] beträgt. Dies berücksichtigend, ist der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten nicht mit dem Frauenanteil der heutigen Hochschulabsolventen zu vergleichen, sondern mit denen vor einigen Jahrzehnten – zu der Zeit, in denen die heutigen Aufsichtsräte ihre Berufstätigkeit aufnahmen. Bei diesem Vergleich ergibt sich ein anderes Bild: 1980 waren beispielsweise nur rund 9,4 Prozent der Ingenieurstudenten und rund 6,5 Prozent der Universitätsabsolventen mit Diplom Frauen.[55] Die Quote der Studentinnen entspricht ca. dem aktuellen Frauenanteil in Aufsichtsräten der 200 größten Wirtschaftsunternehmen von ungefähr 10 Prozent[56]. Da Führungskräfte aus dem oberen Management erst im Laufe der Jahre für Spitzenpositionen wie Vorstand und Aufsichtsräte rekrutiert werden können, wird sich in den kommenden Jahren der Zuwachs der weiblichen Studienabsolventinnen auch in einer Steigerung des Frauenanteils in den oberen Managementebenen sowie anschließend Vorstand und Aufsichtsrat fortsetzen.

---

50 Die Aktionärinnen und Aktionäre der DAX-30-Unternehmen haben in den Aufsichtsratswahlen 2011 – sofern Turnus- oder einzelne Nachwahlen anstanden – neue weibliche Mitglieder in die Aufsichtsräte gewählt. Wahlen der gesamten Kapitalseite des Aufsichtsrats gab es in diesem Jahr nur bei drei DAX-30-Unternehmen. Bei den anderen DAX-30-Unternehmen gab es teilweise Einzelwahlen von Aufsichtsratsmitgliedern. Insgesamt entschieden die Aktionärinnen und Aktionäre bei diesen Einzelwahlen über 23 Aufsichtsratsposten. Dabei wurden von den Anteilseignerinnen und Anteilseignern der Unternehmen insgesamt neun Frauen auf die Kapitalseite in die Aufsichtsräte gewählt. Damit sind fast 40 Prozent der in diesen Einzelwahlen gewählten Aufsichtsratsmitglieder der DAX-30-Unternehmen Frauen.

51 Benner-Heinacher, Der Betrieb 2010, S. 47/48.

52 Pressemitteilung des BDI vom 7. Juni 2011 (http://www.bdi.eu/Pressemitteilungen_Frauen_in_Aufsichtsraeten_07_06_2011.htm).

53 EU-Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Männern und Frauen, Luxemburg 2010.

54 Heidrick & Struggles, Corporate Governance Report 2009.

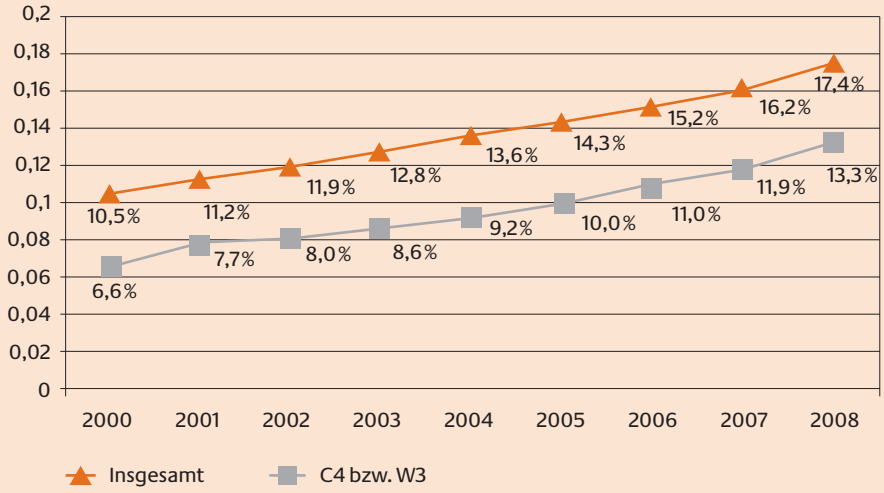
55 Statistikportal des VDI, http://www.vdi-monitoring.de/index4.php

56 DIW, Discussion Paper 1001.

Führungspositionen in der Wissenschaft

Interessant ist auch ein Vergleich der Frauenanteile an Führungskräften in der Privatwirtschaft mit den Frauenanteilen an Führungskräften in der Wissenschaft. Abbildung 27 zeigt deutlich den kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils bei den Professuren insgesamt als auch bei den C4- bzw. W3-Professuren. Betrachtet man die Besetzung von Professuren im gleichen Zeitraum, zeigt sich in Übereinstimmung mit der allgemeinen Entwicklung des Frauenanteils an Professuren auch hier eine durchweg positive Entwicklung im betrachteten Zeitraum.

Abbildung 27: Frauenanteil an Professuren

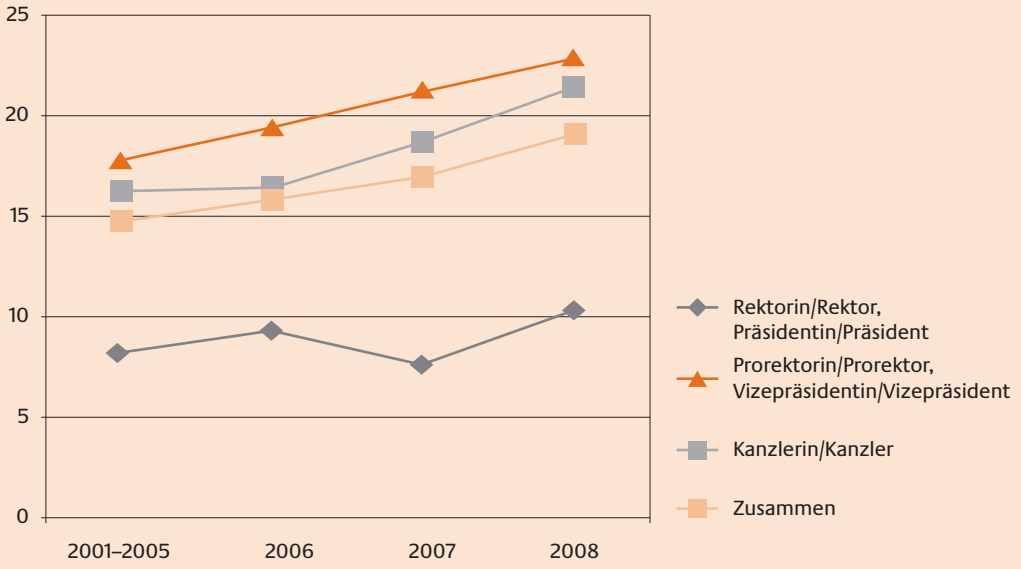


Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, R 4.4, 2008

Setzt man ergänzend die Anzahl der Bewerbungen zu den Ernennungen ins Verhältnis, so zeigt sich, dass der Anteil der Bewerbungen von Frauen, die zu einer Ernennung führen, immer etwas oberhalb des Anteilswertes für Männer liegt. Indes unterscheiden sich die Mittelwerte kaum, wenn alle Jahre in die Betrachtung einbezogen werden. Für den Zeitraum von 2000 bis 2008 führten so im Durchschnitt 2,3 Prozent der Bewerbungen von Frauen für eine Professur zu einer Ernennung, während dies für 2,2 Prozent der männlichen Bewerber zutrifft.

Darüber hinaus ist auch der Frauenanteil an Positionen in der Hochschulleitung in den Jahren 2001 bis 2008 angestiegen. Zwar lassen sich hier noch keine deutlichen Trends erkennen, dennoch ist eine erste Aufwärtsbewegung erkennbar.

Abbildung 28: Frauenanteil an Positionen der Hochschulleitung (in Prozent)



Quelle: Auszählung des GWK-Büros nach Daten der Hochschulrektorenkonferenz

Karriere mit Kind

Die IAB-Führungskräftestudie[57] kam bereits 2004 zu dem Ergebnis, dass die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen deutlich mit ihrem Lebensalter korreliert. Diese Aussage lässt sich auch vier Jahre später bestätigen. Während junge Frauen in Sachen Führungspositionen deutlich auf der Überholspur sind, sinkt der Anteil an weiblichen Führungskräften zwischen 30 und 40 Jahren deutlich ab. Die Familiengründungsphase, die in dieser Zeit üblicherweise angesiedelt ist, spielt hier eine wesentliche Rolle. Sie wird dem DIW Führungskräfte-Monitor zufolge von Müttern in Führungspositionen vor allem in Westdeutschland nach hinten verschoben.[58] Denn der Sprung auf der Karriereleiter für Frauen mit Kind stellt nach wie vor besondere zeitliche Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Während über die Hälfte der männlichen Führungskräfte angibt, ledige Kinder im Haushalt zu haben, sind Frauen in Führungspositionen häufiger kinderlos. Nur ein Viertel aller weiblichen Führungskräfte gibt an, mit einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt zu leben. Weiterhin scheint die Vereinbarkeit bei sehr kleinen Kindern (unter 3 Jahren) und volljährigen Kindern etwas höher als in der Zeit der Übergänge, d. h. dem Übergang in den Kindergarten, vom Kindergarten in die Grundschule und von der Grundschule in die weiterführende Schule. Insgesamt scheint die Zeit zwischen dem dritten und dem neunten Lebensjahr des Kindes besonders betreuungsintensiv, dementsprechend finden sich hier auch aufgrund einer oftmals traditionellen Aufgabenverteilung in den Familien deutlich weniger Mütter in Führungspositionen.

57 Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; Lewerenz, Julia (2007): Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. (IAB-Bibliothek, 02), Frankfurt am Main u. a.: Campus Verlag, 175 S.

58 DIW: Führungskräfte-Monitor 2010, Berlin 2010, S. 41.

In der Studie „Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken“[59] wurde jedoch deutlich, dass eine kontinuierliche Berufsbiografie keine alleinige Bedingung dafür ist, eine Führungsposition erreichen zu können. Denn 44 Prozent der Frauen in Führungspositionen haben ihre Erwerbstätigkeit schon einmal unterbrochen. Wichtiger sind vielmehr die Dauer der Unterbrechung und der Umfang der Erwerbstätigkeit. Denn Frauen weisen vor allem längere Erwerbsunterbrechungen auf und arbeiten oft in Teilzeit. Dies erschwert das Vorankommen auf der Karriereleiter, um für eine Führungsaufgabe in Frage zu kommen.

Abbildung 29a: Frauen in Führungspositionen nach Alter des Kindes

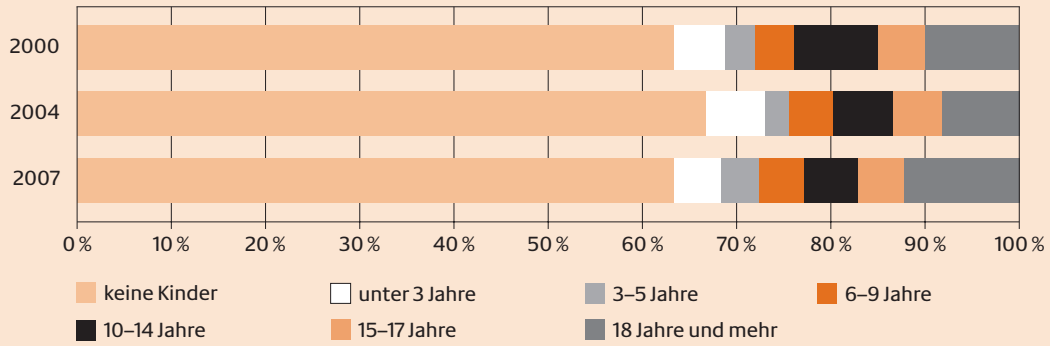
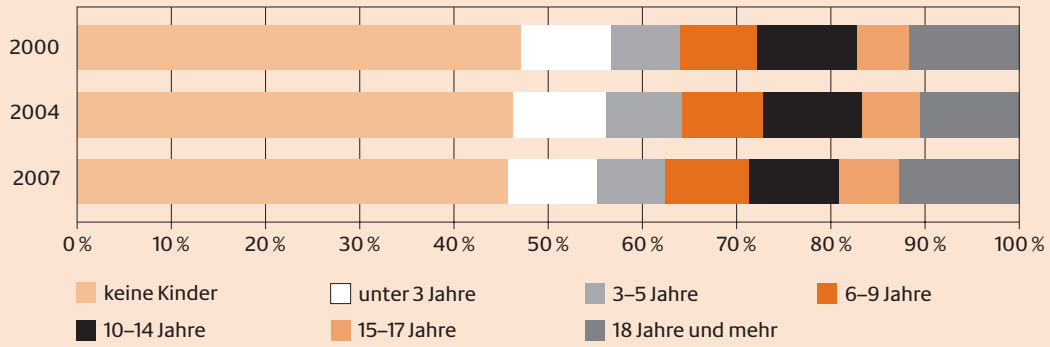


Abbildung 29b: Männer in Führungspositionen nach Alter des Kindes



2.3.2 Maßnahmen und Praxisbeispiele

Unternehmensgründerinnen auf dem Vormarsch

Die statistischen Daten zur Selbstständigkeit weisen in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern einen positiven Trend auf. Trotzdem ist der Anteil der Selbstständigen bei den erwerbstätigen Frauen nur etwa halb so hoch wie der bei den Männern.

Um Unternehmerinnen den Start in die berufliche Selbstständigkeit zu erleichtern, wurde vom BMFSFJ gemeinsam mit BMBF und BMWi die bundesweite gründerinnenagentur (bga) eingerichtet.

59 BMFSFJ: Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken, Berlin 2010, S. 10.

Die bundesweite gründerinnenagentur bga – ein Erfolgsmodell

Als einziges deutschlandweites Kompetenz- und Servicezentrum bietet die von der Bundesregierung geförderte bundesweite gründerinnenagentur (bga) branchenübergreifend Informationen, Beratungsdienstleistungen sowie Daten und Fakten zur unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen und zu allen Phasen der Unternehmensgründung, -expansion und -nachfolge an. Der bga-Verbund umfasst inzwischen ein Netzwerk von über 1.700 Expertinnen/Experten und Beratungsstellen.

Das Portal **www.gruenderinnenagentur.de** bündelt die Kontakte zu Expertinnen und Experten, Beratungseinrichtungen und Netzwerken in ganz Deutschland und macht alle am Gründungsgeschehen Beteiligten sichtbar. In den Jahren 2004–2009 wurden von der bga über 1.300 Veranstaltungen durchgeführt und rund 30 Publikationen rund um das weibliche Gründungsgeschehen veröffentlicht.

Mit fast 13 Millionen Zugriffen auf das bga-Portal und rd. 5.000 Erst- und Orientierungsberatungen hat sich die bga zu der bundesweiten Anlaufstelle für gründungsinteressierte Frauen entwickelt. Durch die Einrichtung von Regionalverantwortlichen in allen 16 Bundesländern konnten zudem regionale Kompetenzzentren etabliert werden, die die Gründerinnen direkt vor Ort betreuen.

Aktuell stellt die bga die Profile von 445 Beratungseinrichtungen zur Erst- und Orientierungsberatung, von 999 Expertinnen und Experten zur vertieften Fach- und Branchenberatung sowie von 323 Netzwerken für Gründerinnen und Unternehmerinnen sowie über 300 Angebote zu Weiterbildung, Mentoring und Coaching bereit.

Im Oktober 2009 wurde die bga von der EU als europäisches Erfolgsmodell im Rahmen der SME-Charta-Konferenz ausgezeichnet. Damit wurde auch das Engagement des Bundes für die Förderung weiblichen Unternehmertums und die nachhaltige Stärkung eines gründerinnenfreundlichen Klimas in Deutschland gewürdigt.

Seit Herbst 2009 fördert das BMBF gemeinsam mit der Europäischen Kommission das Botschafterinnennetzwerk für unternehmerische Selbstständigkeit von Frauen. Ziel des Netzwerks ist es, durch Informationsveranstaltungen und Medienpräsenz positive und realistische Rollenvorbilder vorzuzeigen, damit mehr Frauen die Selbstständigkeit als echte Option in ihre berufliche Lebensplanung aufnehmen. Dabei soll ein höheres Bewusstsein für die unternehmerische Selbstständigkeit von Frauen auch bei Interessensgruppen und Entscheidungsträgerinnen und -trägern sowie in der gesamten Medienlandschaft erreicht werden. Bislang wurden 34 Botschafterinnen ausgewählt; es sollen noch weitere hinzukommen. Das Netzwerk ist Teil einer europäischen Initiative, mit der die Kommission den Aufbau von Botschafterinnennetzwerken in insgesamt zehn europäischen Ländern unterstützt. Die nationalen Netzwerke werden zu einem europäischen Netzwerk verbunden mit dem Ziel, das Gründungsverhalten von Frauen in ganz Europa deutlich zu stärken. Darüber hinaus unterstützt das BMBF mit dem Aktionsprogramm „Power für Gründerinnen“ seit 2004 Frauen bei ihrem Schritt in die berufliche Selbstständigkeit. Im Rahmen des Aktionsprogramms werden rd. 40 Einzelvorhaben zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen gefördert.

Die in den letzten Jahren zunehmende Zahl von Unternehmensgründungen durch Frauen ist positiv zu bewerten. Es bleibt aber noch viel zu tun, um den noch bestehenden Rückstand im Gründungsgeschehen zu verringern.

Das BMWi hat mit diesem Ziel im Januar 2010 gemeinsam mit der Wirtschaft die Initiative „Gründerland Deutschland“ gestartet. Ziele der Gründungsinitiative sind es insbesondere, eine neue Gründungskultur in Deutschland zu entwickeln, zusätzliche Impulse zur Erhöhung der Gründungsdynamik zu geben sowie die Menschen für die Themen Unternehmergeist und Selbstständigkeit zu sensibilisieren. Eine zentrale Maßnahme ist die bundesweite Gründerwoche Deutschland, die vom 15. bis 21. November 2010 stattgefunden hat. Im Rahmen der Gründerwoche hat es auch eine ganze Reihe von Veranstaltungen gegeben, die sich speziell an Schülerinnen, Studentinnen und junge Frauen richteten und sie für das Thema Gründen begeistern sollten.

Unterstrichen wird die positive Entwicklung durch einen Aufwärtstrend bei der Frauenquote; bei den durch das BMWi unterstützten Schülerprogrammen wie zum Beispiel JUNIOR, Deutscher Gründerpreis für Schüler, business@school oder Jugend gründet. Dort steigt der Anteil der weiblichen Teilnehmer kontinuierlich an. All diese Projekte zielen darauf ab, Schülerinnen und Schüler an die Themen Unternehmertum und Selbstständigkeit heranzuführen. Beim Schülerwettbewerb JUNIOR haben im Schuljahr 2009/2010 rund 7.300 Schülerinnen und Schüler teilgenommen; der Anteil der Teilnehmerinnen betrug knapp 50 Prozent. Auch werden die Führungspositionen in den Schülerunternehmen immer häufiger durch Mädchen besetzt. Durch die frühzeitige Sensibilisierung von Schülerinnen und Schülern für Gründergeist und Unternehmertum wird eine Trendwende der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung bei Gründungen erreicht. Deshalb wird das BMWi die Förderung derartiger Projekte weiter ausbauen und verbessern.

Das durch den ESF mitfinanzierte EXIST-Gründerstipendium unterstützt Gründerinnen und Gründer aus Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die ihre Gründungsidee in einen Businessplan umsetzen möchten. Bei diesem Programm ist das Potenzial abhängig von den jeweiligen Studentinnen-/Studenten und Absolventenzahlen. Bei den durch das EXIST-Gründerstipendium geförderten Personen sind Frauen zwar unterrepräsentiert (2008: 16 Prozent, 2009: 14 Prozent), der Anteil liegt jedoch über dem Frauenanteil bei technologieorientierten Unternehmensgründungen im Allgemeinen. Um Personen mit Erziehungsverantwortung den Schritt in die Selbstständigkeit zu erleichtern, wird bei Bedarf eine Kinderbetreuungspauschale von maximal 100 Euro pro Kind und Monat gewährt. In den Jahren 2008 und 2009 haben schätzungsweise jeweils 10 Prozent der EXIST-Gründerstipendiatinnen und -stipendiaten Kindergeldzuschlag erhalten.

Seit der Erweiterung der Beratungsförderung des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) im Juni 2008 können Unternehmerinnen und freiberuflich tätige Frauen spezielle Zuschüsse für Beratungen zur Unternehmensführung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten. Voraussetzung für die Förderung ist, dass das Unternehmen oder die freiberufliche Tätigkeit seit mindestens einem Jahr am Markt besteht und die Kriterien der EU für KMU sowie die weiteren Anforderungen der Richtlinie erfüllt sind.

Ein eigenes Handlungsfeld besteht bei Unternehmensgründungen im Handwerk. Der Frauenanteil bei den Meisterprüfungen im Handwerk wächst. Dennoch sind Frauen als Chefinnen im Handwerk immer noch unterrepräsentiert. Es zeigen sich außerdem

geschlechtsspezifische Muster bei den Gewerken. Im November 2009 wurden die Ergebnisse des Projekts „Gründerinnen im Handwerk“ der Fachhochschule des Mittelstands, an dem auch der ZDH mitgewirkt hat, vorgelegt. Erstmalig liefert es differenzierte Forschungsdaten zur Gründungssituation von Frauen im Handwerk. Aufbauend auf den Ergebnissen des Projekts „Gründerinnen im Handwerk“ wurde ein Qualifizierungskonzept für Betriebsberaterinnen und -berater in den Handwerkskammern und Fachverbänden entwickelt und in das ZDH-Weiterbildungsangebot integriert. Auch die Imagekampagne des Handwerks zielt u. a. darauf ab, mehr Frauen für eine Selbstständigkeit zu gewinnen.

Best-Practice-Beispiele im Handwerk

Die Handwerkskammer Oldenburg bietet u. a. die Seminarreihe für Frauen „Fitte Frauen führen“ an. Hier werden betriebliche Themen wie Personal- und Unternehmensführung, Zeitmanagement, Arbeitsrecht und Buchführung behandelt. Auch der Baden-Württembergische Handwerkstag bietet verschiedene Coachings für Frauen in Führungspositionen und weibliche Existenzgründer an.

Im Rahmen des Projekts „Berufsbegleitende Qualifizierung von Frauen zur Vorbereitung auf eine Führungsposition“ der Handwerkskammer Chemnitz wurden 12 Frauen aus kleinen und mittelständischen Unternehmen in 120 Stunden auf Führungstätigkeiten vorbereitet.

Die Handwerkskammer Münster bietet seit 2001 den Lehrgang „Von der Meisterfrau zur Managerin“ an. Hier werden z. B. die Erstellung eines Businessplans und Marketingstrategien trainiert und so die Unternehmerfrauen für Führungsaufgaben im kaufmännisch-verwaltenden Bereich qualifiziert.

Seit August 2008 fördert die Handwerkskammer Münster zusammen mit anderen Partnern im Rahmen des Projekts „Münsterland Initiative Unternehmerin“ Betriebsgründungen durch Frauen und präsentiert weibliche Vorbilder in der Öffentlichkeit.

Nachdem die Handwerkskammer Rheinhessen von 2005 bis 2007 das Projekt „Run IN – Frauen in die Existenzgründung im Handwerk und Freiberuflertum“ erfolgreich durchgeführt hat, folgte seit dem Jahr 2008 das Projekt „SHE! – Selbstständig-Handeln-Existenzgründung“, an dem bisher 420 Frauen teilgenommen haben. Im Rahmen dieses Projekts werden Coaching und Beratung zu allen Fragestellungen vor, während und nach der Betriebsgründung angeboten.

Die Koordinierungsstelle zur Frauenförderung der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade bietet spezielle Informationsveranstaltungen für Gründerinnen sowie Orientierungsberatung für Frauen mit Gründungsneigung.

Das BMFSFJ fördert im Rahmen des vom Koalitionsvertrag vorgesehenen Stufenplans „Mehr Frauen – mehr Vielfalt in Führungspositionen“ das Ziel, in kleinen Unternehmen (wie im Handwerk üblich mit bis zu 10 Mitarbeitenden) mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Eine interaktive Ausstellung, die in Zusammenarbeit der bundesweiten gründerinnenagentur (bga), der Fachhochschule Mittelstand Bielefeld (FHM) und in Kooperation mit dem ZDH entwickelt wird, wird als Sensibilisierungs-Offensive mit pädagogischem Hintergrund in Handwerkskammern bundesweit gezeigt (Laufzeit der Ausstellung zwei Jahre). Im Zentrum dieser „Roadshow“ quer durch Deutschland steht eine innovative Medienarchitektur, die das Thema „Chefin im Handwerk“ im öffentlichen Raum der

Handwerkskammern sichtbar und interaktiv erfahrbar macht. Über die Auseinandersetzung mit dem Role-Model werden gründungswillige und -interessierte Handwerkerinnen ermutigt, ihre Vision eines eigenen Handwerksunternehmens zu entwickeln und zu verwirklichen. Zugleich erhalten sie Informationen zu den vordringlichsten Aspekten der Gründungs- und Unternehmensnachfolgeplanung. Ein jeweils auf die lokale und regionale Situation angepasster Flyer informiert über Anlaufstellen und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner vor Ort. Die Aktion wird von Veranstaltungen in den Handwerkskammern flankiert, mit denen gezielt Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie auch die Presse und Öffentlichkeit angesprochen werden sollen. Wo möglich, werden auch Veranstaltungen bei erfolgreichen, von Frauen geführten Handwerksbetrieben vor Ort stattfinden. Start war der 6. April 2011, 28 Handwerkskammern wollen mitmachen.

Unternehmensnachfolge durch Frauen

94,5 Prozent der rund 3,2 Mio. Unternehmen in Deutschland sind Familienunternehmen. Aktuellen Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM Bonn) zufolge stehen von 2010 bis 2014 jährlich 22.000 Übergaben in Familienunternehmen bevor. Die zur Übernahme anstehenden Unternehmen betreffen jährlich ca. 287.000 Beschäftigte. Obwohl Töchter in der Geschäftsleitung genauso erfolgreich sind wie Söhne – und das auch in männerdominierten Branchen –, treten weniger Frauen in Familienunternehmen die Nachfolge an. Dabei sind sie als Chefinnen besonders verantwortungsbewusst. Aus einer aktuellen Studie des IW Köln im Auftrag des BMFSFJ „Unternehmensnachfolge durch Frauen“ (2009) ist bekannt, dass Unternehmerinnen sich bereits im Alter von Anfang 50 mit Fragen der eigenen Nachfolgeregelung befassen. Bei der eigenen Nachfolgeplanung hat die Sicherung der Arbeitsplätze oberste Priorität – noch vor der Sicherung der eigenen Altersvorsorge.

Damit Frauen bei Unternehmensübergaben künftig stärker vertreten sind, hat die Bundesregierung gemeinsam mit der bga 2006 die Task Force „Unternehmensnachfolge durch Frauen“ initiiert. Diese hat sich zum Ziel gesetzt, dass mehr Frauen in Deutschland ein Unternehmen erfolgreich übernehmen. Dazu wurde ein schlagkräftiges Maßnahmenkonzept entwickelt. In der Task Force arbeiten neben den Bundesressorts rund 100 Expertinnen und Experten der Nachfolge aus den Landesministerien, Kammern – darunter der DIHK und 10 IHKs –, der freien Wirtschaft und der Forschung zusammen. Die IHKs unterstützen die bga u. a. auch beim bundesweiten, jährlichen Aktionstag „Nachfolge ist weiblich“. Dieser hat am 10. Juni 2010 bereits zum dritten Mal mit rund 70 Veranstaltungen in Kammern und Beratungseinrichtungen, Podiumsdiskussionen, Expertenchats und Seminaren für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren stattgefunden. Hierbei engagieren sich neben den Mitgliedern der Task Force in der Regel auch weitere IHKs. 2009 waren 22 Prozent der in der IHK beratenen Senior-Unternehmen und 21 Prozent der potenziellen Nachfolger Frauen.

Beispiele für Aktivitäten der IHK-Organisation im Bereich Selbstständigkeit und Existenzgründung

Mit der Verleihung des VISIONplus Unternehmerinnenpreises 2010 durch die IHK Aachen wurde die Bedeutung von erfolgreichen Unternehmerinnen für die regionale Wirtschaft sichtbar gemacht. Gleichzeitig soll der Preis anderen Frauen Mut machen, ihre eigene unternehmerische Idee erfolgreich zu verwirklichen. Die Gründer Region Aachen suchte bereits in der sechsten Auflage Unternehmerinnen aus der Wirtschaftsregion Aachen, Düren, Euskirchen, Heinsberg, die „auf Draht sind", sprich mit neuen Produkten oder Dienstleistungen, pfiffigen Ideen und Engagement in den letzten Jahren erfolgreich ein eigenes Unternehmen aufgebaut oder als Nachfolgerin ein Unternehmen übernommen haben.

Die IHK für Niederbayern in Passau unterstützt den Verein „wild und weiblich", ein Netzwerk für Unternehmerinnen in der Region Bayern, Böhmen, Oberösterreich. Sein Ziel ist, die Mitglieder zu vernetzen und durch Erfahrungsaustausch sowie durch gegenseitige Unterstützung und Förderung für die Herausforderungen des täglichen Unternehmerinnenlebens zu stärken. Weitere Aktivitäten des Netzwerks sind Workshops, Seminare, Betriebsbesichtigungen und der Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft und Politik. Die IHK Passau engagiert sich weiterhin bei den Veranstaltungen der „Passauer Infobörse für Frauen".

Die IHK Dresden, Kreishandwerkerschaft Görlitz, Landkreis Löbau-Zittau, die Stadt Zittau und weitere Vereine gründeten 2005 das Akteursnetzwerk zur beruflichen Selbstständigkeit von Frauen. Jährlich werden vier Veranstaltungen angeboten. Die durchschnittliche Teilnehmerzahl liegt bei ca. 50 Teilnehmerinnen. In einem ausgewogenen Programm, das den Bogen von rechtlichen Rahmenbedingungen über die soziale Absicherung bis hin zur Förderung und zu Finanzierungsfragen spannt, wird in Workshops und Gründerseminaren über die Aspekte der Selbstständigkeit informiert. Als besonders hilfreich wird von den Teilnehmerinnen empfunden, dass Gründerinnen direkt und sehr offen über ihre Erfahrungen in der Selbstständigkeit berichteten, denn ein Tenor zieht sich durch alle Veranstaltungen durch – Frauen agieren und gründen anders als Männer.

Mehr Frauen – mehr Vielfalt in Führungspositionen

Der Koalitionsvertrag vom 26. Oktober 2009 (siehe Kasten, Seite 64) hat dem Thema Frauen in Führungspositionen besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die darin enthaltene Verpflichtung, mit einem Stufenplan passgenaue Maßnahmen zu entwickeln, wurde durch den Deutschen Bundestag noch einmal ausdrücklich bekräftigt[60]:

Der vorgesehene Stufenplan *„Mehr Frauen – mehr Vielfalt in Führungspositionen"*, wie er im Koalitionsvertrag festgeschrieben wurde, setzt an den Ursachen und Barrieren für die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen an. Ziel ist es, mehr Transparenz auf allen Führungsebenen zu erreichen, einen Bewusstseinswandel in der Unternehmenskultur zu fördern sowie die vielfältigen freiwilligen Maßnahmen der Unternehmen zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu unterstützen.

60 Bundestagsdrucksache 17/901.

Koalitionsvertrag vom 26. Oktober 2009

„Die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes werden mit Nachdruck verfolgt. Wir werden prüfen, ob und inwieweit die Gesetze geändert und effektiver gestaltet werden müssen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst soll maßgeblich erhöht werden. Dazu wird ein Stufenplan, insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten vorgelegt. Der Stufenplan setzt in einer ersten Stufe auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen."

Barrieren und Brücken

Mit der vom BMFSFJ geförderten Sinus-Studie „Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken"[61] wurden Ergebnisse der repräsentativen Befragung von Frauen und Männern in Führungspositionen vorgestellt, die sehr deutlich zeigen, welche Hindernisse heutige Top-Entscheider in der Wirtschaft für Frauen in Führungspositionen sehen. Gleichwohl haben Frauen und Männer in Führungspositionen die Einstellung, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen für die Gegenwart und Zukunft der Unternehmen ökonomisch notwendig ist. Es liegt also im betriebswirtschaftlichen Interesse der Unternehmen, gemischte Führungsteams mit mehr Frauen in verantwortlicher Position zu entwickeln.

Dennoch führen bessere Kinderbetreuungsangebote und familienfreundliche Angebote in der Arbeitswelt nicht automatisch zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, wenngleich sie Grundvoraussetzung für Frauen mit Kindern sind. Im Rahmen der ESF-geförderten Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft" wird das Projekt „Stärkere Präsenz von Frauen in Aufsichtsgremien" des Verbands deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU) gefördert. Ziel des Projektes ist die Steigerung des Anteils von Frauen in Aufsichtsgremien bis zum Jahr 2015. Dazu werden bundesweit 150 weibliche Führungskräfte gezielt für die Arbeit in Aufsichtsgremien qualifiziert. Die Qualifizierung erfolgt mit Hilfe von Seminaren, die einen Überblick über die Aufgaben, Rechte und Pflichten eines Aufsichtsgremienmitglieds vermitteln sollen. Darüber hinaus sind ein Medientraining und individuelles Coaching geplant. Zudem wird eine bundesweite Aufsichtsgremiendatenbank eingerichtet, die die Lebensläufe potenziell geeigneter Kandidatinnen enthält. Der Projektträger vermittelt die Kandidatinnen aus der Datenbank an Unternehmen, die weibliche Aufsichtsgremienmitglieder suchen. Mittels der projektbegleitenden Öffentlichkeitsarbeit wird ein aktives Marketing für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Entscheidungsgremien betrieben.

61 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Sinus Sociovision: Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken, Berlin 2010.

Programm der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“

Eine Reihe von Projekten des ESF-geförderten Programms der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ zielt auf die Förderung weiblicher (Nachwuchs-)Führungskräfte ab. Hier zwei wichtige Beispiele:

Robert Bosch GmbH: Business Women’s Program
Die Robert Bosch GmbH arbeitet bereits seit 1994 daran, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Mit dem Business Women’s Program möchte Bosch Frauen in ihrer Karriereorientierung stärken und sie dazu befähigen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Ziel ist die Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte über alle Hierarchie- und Geschäftsbereiche bis 2012. Für die Seminare werden Themen ausgewählt, die bislang noch nicht im Führungskräfteprogramm des Unternehmens angeboten werden. Das Programm soll ein deutliches Signal im Unternehmen setzen. Durch eine intensive interne Kommunikation wird verdeutlicht, dass Bosch ernsthaft und nachhaltig daran arbeitet, mehr Frauen an der Führung zu beteiligen.

AWO Altenhilfe GmbH: Care & Career. Altenpflege ist weiblich. Karriere auch
Das Projekt der AWO Altenhilfe GmbH zielt auf die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in den Einrichtungen der stationären Altenhilfe ab. Für weibliche Fachkräfte, Nachwuchsführungskräfte und Führungskräfte der unteren und mittleren Ebene sollen die Aufstiegsorientierung gefördert, die fachliche und persönliche Kompetenz sichergestellt und die Leistungsfähigkeit erhalten und gesteigert werden. Dazu wird eine professionelle Laufbahn- und Karriereplanung implementiert, zielgruppenspezifische Seminare, Workshops, Führungszirkel und Einzelcoachings durchgeführt und Führungskräfte mit Personalverantwortung sensibilisiert.

Der Verein „Frauen in die Aufsichtsräte e. V.“ (FidAR) konzipiert im Jahr 2011 eine Akademie zur Qualifizierung weiblicher Führungskräfte für Aufsichtsgremien. Ziel ist die Vermittlung fachlicher Inhalte, die für eine verantwortungsbewusste Tätigkeit von Frauen in Aufsichtsgremien unverzichtbar sind. Es wird geprüft, ob diese Akademie auch Männern offenstehen soll.

Ziel der von der Fraunhofer Gesellschaft im Auftrag des BMFSFJ derzeit durchgeführten Maßnahme „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ ist es, die Gründe zu identifizieren, die Potenzialträgerinnen davon abhalten, die nächste Aufstiegsoption in Unternehmen wahrzunehmen. Im Fokus der Maßnahme steht dabei, auf eine Veränderung der Unternehmenskultur abzielende Maßnahmen weiterzuentwickeln und das Engagement der Unternehmen für die Förderung der Karrierechancen von Frauen sichtbar zu machen. Mit neuen Ansätzen sollen gemeinsame Wege zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gefunden und in den Unternehmen realisiert werden. Um eine große Reichweite und eine hohe Sichtbarkeit der Maßnahme zu gewährleisten, werden große deutsche Unternehmen einbezogen. Partner dieses Projektes sind Allianz Deutschland AG, Bayer AG, Daimler AG, Deutsche Bahn AG, EADS, Bosch Gruppe, BASF SE, Infineon Technologies AG und Microsoft.

Der deutsche Juristinnenbund (djb) nimmt – gefördert durch das BMFSFJ – an Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften teil und erfragt dort, welche Bemühungen das jeweilige Unternehmen unternommen hat, um Führungspositionen mit Frauen zu besetzen bzw. ob Frauen in die Auswahl einbezogen wurden. Aktionärinnen und Aktionäre

haben – entsprechend einem festgelegten Procedere – die Möglichkeit, bei Hauptversammlungen das Wort zu ergreifen. Der djb nimmt im Rahmen des Projektes die Stimmrechte seiner Mitglieder wahr bzw. lässt diese auf entsprechende djb-Mitglieder übertragen, um bei den Hauptversammlungen Fragen zum Thema Frauen in Führungspositionen zu stellen. Das Auskunfts- und Fragerecht der Aktionärinnen und Aktionäre nach § 131 Aktiengesetz wird in diesem Projekt in Anspruch genommen.

Berichtspflichten im öffentlichen Dienst

Im Dezember 2010 hat die Bundesregierung den 2. Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz sowie den 5. Gremienbericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz dem Deutschen Bundestag vorgelegt.[62] In beiden Gesetzen ist eine regelmäßige Berichtspflicht – alle vier Jahre bzw. einmal pro Legislaturperiode – vorgesehen.

Die Berichte stellen die Situation von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und bei Gremienbesetzungen im Einflussbereich des Bundes dar. Erstmals wurden beide Berichte anhand eines breiten Sets von Indikatoren erstellt. Die in den Berichten enthaltenen Schlussfolgerungen sollen ab 2011 umgesetzt werden.

Deutscher Corporate Governance Kodex

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) überarbeitet regelmäßig die Empfehlungen des Kodex. Im Rahmen ihrer Plenarsitzung vom 26.5.2010 hat sie unter anderem Änderungen bzw. Konkretisierungen von Empfehlungen des DCGK in Bezug auf Diversity, die angemessene Berücksichtigung von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen sowie die Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen beschlossen. Nach diesen konkretisierten Empfehlungen des DCGK sollen der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen und der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Zudem soll der Aufsichtsrat hinsichtlich seiner eigenen Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Berücksichtigung der jeweiligen unternehmensspezifischen Situation zu mehr Vielfalt und insbesondere zu einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen führen sollen. Die Vorschläge des Aufsichtsrates an die Wahlgremien sollen diesen Zielen folgen. Die konkrete Zielsetzung des Aufsichtsrates und der Stand der Umsetzung sollen zudem im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.

Börsennotierte Unternehmen müssen jährlich erklären, ob sie die Empfehlungen des DCGK einhalten. Falls sie einer Empfehlung nicht folgen, müssen sie erklären, warum sie dies nicht tun (sog. Comply-or-Explain-Grundsatz). Den Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex kommt damit eine wichtige Rolle zu, da sie die notwendige Selbstbestimmung der Unternehmen wahren und gleichzeitig die Entscheidungen und auch teilweise die Entscheidungsprozesse transparent machen.[63]

---

62 Bundestagsdrucksachen 17/4307 und 17/4308 (neu).

63 Eine Auswertung der Corporate-Governance-Berichte der DAX-30-Unternehmen hat ergeben, dass sich die Unternehmen – bis auf wenige Ausnahmen – selbst branchen- und unternehmensangepasste Ziele setzen, die vorsehen, den Frauenanteil in den gesamten Aufsichtsräten – zum Teil schrittweise – auf bis zu 30 Prozent anzuheben. Pressemitteilung des BDI vom 7. Juni 2011 (http://www.bdi.eu/Pressemitteilungen_Frauen_in_Aufsichtsraeten_07_06_2011.htm).

Public Corporate Governance Kodex des Bundes

Der Bund als Teilhaber an Unternehmen hat mit dem Public Corporate Governance Kodex (PCGK) umfangreiche Vorgaben gesetzt. So ist bei Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern von Überwachungsorganen auch auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken. Geschäftsleitung und Überwachungsorgan sollen jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens berichten (Public Corporate Governance Bericht). Der Bericht umfasst auch eine Darstellung zum Anteil von Frauen in dem Überwachungsorgan.

Es wird geprüft, ob der PCGK an die inzwischen in Bezug auf die Themen Diversity und Teilhabe von Frauen an Vorständen, Aufsichtsräten und Führungspositionen an die zum Teil weitergehenden Empfehlungen des DCGK angepasst werden kann.

Aktuelle Zielsetzungen von Unternehmen

Beispielhafte aktuelle Initiativen in Unternehmen verdeutlichen das Engagement der Unternehmen zur Stärkung des Frauenanteils in Führungspositionen:

Bereits seit 1994 arbeitet die Robert Bosch GmbH daran, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Zum einen hat Bosch in den vergangenen Jahren konsequent die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgebaut. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuungsangeboten und Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen wurden die Rahmenbedingungen für den Alltag geschaffen.

Seit 2009 hat Bosch verbindliche Ziele zur Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen definiert: Bosch will den Anteil von Frauen auf allen Führungsebenen verdoppeln. Heute liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Bosch-Gruppe Deutschland bei rund 8 Prozent. Unverändert steht dabei das „Potenzialprinzip“ im Vordergrund und nicht eine „harte“ Quotenregelung. Gleichzeitig setzt Bosch darauf, mehr Frauen im naturwissenschaftlichen Bereich einzustellen.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, gibt es eine Vielzahl von Aktivitäten wie Mentoringprogramme (inzwischen über alle Hierarchieebenen hinweg) sowie starke Frauennetzwerke („women@bosch“), die themenbezogen in Foren arbeiten, bis zu internationalen Konferenzen für Top-Führungsfrauen. Neu bei Bosch ist das „Business Women’s Program“, das 2010 eingeführt worden ist. Ziel des Programms ist, Frauen in ihrer Karriereorientierung zu stärken und sie zu befähigen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Das Besondere an dem Projekt ist der ganzheitliche Ansatz: Es werden vom oberen Tarif bis zur höchsten Führungsebene alle Frauen einbezogen. Der Gender-Aspekt zieht sich dabei durch alle Seminarbausteine.

Die Daimler AG hat sich für den tariflichen Bereich deutschlandweit bereits im Jahr 2000 Ziele gesetzt. In der Gesamtbetriebsvereinbarung „Förderung von Frauen in der Daimler AG“ sind Zielkorridore festgelegt für den Anteil von Frauen an der aktiven Belegschaft, an der Berufsausbildung, an der technischen Berufsausbildung sowie auf der ersten Führungsebene. Die Erreichung dieser Zielkorridore wird jährlich überprüft und gemeinsam mit dem Betriebsrat über mögliche Maßnahmen diskutiert. Ferner werden auch die Zielkorridore von einem Verhandlungszeitraum zum anderen angehoben.

Seit 2006 hat Daimler zudem Zielvorgaben für Frauen in leitenden Führungspositionen. Sie sind Bestandteil der Zielvereinbarungen der Führungskräfte. Somit sind die Führungskräfte verpflichtet, die gesetzten Ziele zu erreichen. Laut Vorstandsbeschluss im Jahr 2008 sollen bis zum Jahr 2020 weltweit im Daimler-Konzern 20 Prozent der leitenden Führungspositionen durch Frauen besetzt sein. Das bedeutet, dass in den kommenden Jahren der Anteil der Frauen in den leitenden Führungspositionen mindestens um einen Prozentpunkt pro Jahr ansteigen muss. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es eine Vielzahl an Aktivitäten, u. a. Mentoringprogramme. An einem dieser Programme haben bisher rd. 800 Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren teilgenommen.

Die Deutsche Telekom hat unternehmensinterne verbindliche Zielvorgaben zur Frauenförderung auf verschiedenen Führungsebenen eingeführt.[64] Bis Ende 2015 sollen 30 Prozent der oberen und mittleren Führungspositionen weltweit im Unternehmen mit Frauen besetzt sein. Inzwischen zeigen sich erste Auswirkungen der Regelung: Im 60-köpfigen Management-Team unterhalb des Konzernvorstands sind seit März 2010 statt zwei insgesamt sechs Managerinnen vertreten. Anteilsseitig wurden zudem sechs weibliche Aufsichtsräte in den Tochter- und Enkelunternehmen bestellt, sodass nunmehr elf Frauen Mandate in Telekom-Aufsichtsräten wahrnehmen. Der Frauenanteil bei der Einstellung von Top-Nachwuchskräften hat sich von 33 auf 52 Prozent erhöht. Bei Managemententwicklungsprogrammen konnte das Unternehmen den Anteil von Frauen von 18 Prozent in 2009 auf 31 Prozent in 2010 erhöhen.

Neben der Erweiterung ihres Talentpools verspricht sich die Deutsche Telekom durch mehr Vielfalt im Management langfristig eine höhere Wertschöpfung für das Unternehmen. Das Unternehmen reagiert damit nach eigenem Bekunden auf die mittelfristige Entwicklung des Arbeits- und Talentmarktes und hofft auf eine positive Signalwirkung für weibliche Berufseinsteiger. Dabei bezieht sich die Deutsche Telekom auf Studien, die belegen, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil ein signifikant besseres Unternehmensergebnis und höhere Rentabilität erzielen. Für das Dax-30-Unternehmen ist der Umstand von Bedeutung, dass Anlegerinnen, Anleger und Fonds außerdem verstärkt auf nachhaltiges Wirtschaften achten, wozu auch die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern gehört.

Um das 30-Prozent-Ziel zu erreichen, werden Zielwerte bei Neueinstellungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen und bei der Besetzung von Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen vorbereitet. So sollen die Einstellungen von Absolventinnen/Absolventen dualer Studiengänge und Hochschulabsolventinnen und -absolventen mindestens analog zum Frauenanteil in den jeweiligen Hochschulabschlüssen sein und sukzessive gesteigert werden. In Entwicklungsprogrammen für Führungskräfte müssen künftig mindestens 30 Prozent Frauen vertreten sein. Darüber hinaus wurde eine konzernweit geltende Einstellungsrichtlinie eingeführt, wonach bei der Besetzung von Top-Positionen mindestens 30 Prozent Frauen in die engere Bewerberauswahl genommen werden müssen.

Mit der Entscheidung für einen systematischen Aufbau weiblicher Talente in Führungspositionen baut die Deutsche Telekom auch ihr Programm zur Vereinbarkeit von Beruf-

64 Vgl. im Folgenden Pressemitteilung der Deutschen Telekom vom 15. März 2010.

und Privatleben aus. So werden Elternzeitmodelle, Teilzeitmodelle für Führungskräfte, flexible Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuungsangebote ausgeweitet sowie praktische Unterstützungsleistungen im Alltag angeboten.

„Frauen in Führungspositionen – ein überbetrieblicher, unternehmensorientierter Ansatz“

Das Modellprojekt „Frauen in Führungspositionen“ der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände stellt ein innovatives Beispiel dar. Es verfolgt das Ziel, berufliche und persönliche Entwicklungen von Mitarbeiterinnen in Unternehmen zu unterstützen und Unternehmen bei der Deckung des Führungskräftebedarfs zu helfen.

Zielgruppe sind weibliche Fachkräfte mit Entwicklungspotenzial, Führungsaufgaben zu übernehmen. Das Projekt zeigt dabei den Teilnehmerinnen Wege für aktives Selbstmanagement und fördert die Entwicklung fachlicher, methodischer und persönlicher Kompetenzen. Außerdem verfolgt es einen unternehmensorientierten Ansatz und bezieht sowohl die Geschäftsführung als auch die direkten Führungskräfte der Projektteilnehmerinnen mit ein. Darüber hinaus wird jeder Teilnehmerin zur Unterstützung eine Mentorin bzw. ein Mentor aus ihrem Unternehmen zur Seite gestellt. Die Teilnehmerinnen und Mentorinnen und Mentoren können sich auf einer virtuellen Lern- und Kommunikationsplattform untereinander austauschen. Die Durchführung des Modellprojekts erfolgt durch das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft gGmbH.

An dem Modellprojekt nehmen 61 Frauen aus 23 Unternehmen in ganz Bayern teil. Dazu zählen u. a.: Continental Automotive GmbH, Regensburg, Diehl Stiftung und Co. KG bzw. Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG, Nürnberg, Electrolux Rothenburg GmbH Factory and Development, Rothenburg o. d. Tauber, E-T-A Elektrotechnische Apparate GmbH, Altdorf, GE Aviation Deutschland GmbH, Regensburg, H. Steinhardt GmbH, Schweinfurt, Infineon Technologies AG, Neubiberg, Leoni AG, Nürnberg, Mann + Hummel GmbH; Marklkofen, Mekra Lang GmbH & Co. KG, Ergersheim, Poligrat GmbH, München, Preh GmbH, Bad Neustadt a. d. Saale, Siemens AG, Nürnberg, SKF GmbH, Schweinfurt, Sumitomo Demag Plastics Machinery GmbH, Schwaig, VDW Dental GmbH, München, WAREMA Renkhoff SE, Marktheidenfeld, ZF Electronics, Auerbach

Im Mai 2010 haben 14 Unternehmen und Arbeitgeber, darunter große Unternehmen wie die Allianz Deutschland AG und die Siemens AG, eine Selbstverpflichtungserklärung für eine ausgewogenere Beteiligung von Frauen an Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen und in allen verantwortlichen Positionen unterzeichnet. Mit der Initiative des „Memorandums für Frauen in Führung“ leisten die beteiligten Unternehmen und Organisationen[65] einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und zeigen Alternativen jenseits einer gesetzlichen Quote für Aufsichtsräte auf. Im fachlichen Austausch werden zukünftig die Maßnahmen und Strategien der beteiligten Unternehmen und Organisationen in ihrer Umsetzung begleitet. Wirtschaftliche Überle-

65 Es handelt sich um folgende Unternehmen und Organisationen: Allianz Deutschland AG, Bayern LB, BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, Caritasverband München und Freising e. V., Deloitte, HypoVereinsbank (Unicredit Bank AG), KPMG AG, Landeshauptstadt München, LBS Bayerische Landesbausparkasse, Mc Donald’s Deutschland Inc., MTU Aero Engines GmbH, Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG, Siemens AG, Stadtwerke München GmbH.

gungen stehen auch hier im Vordergrund. Von einer angemessenen Beteiligung von Frauen auf allen Führungsebenen erwartet man sich eine Verbesserung wirtschaftlicher Unternehmensergebnisse. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des daraus erwachsenden Fachkräftemangels wollen die Initiatoren qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Unternehmen der Region gewinnen und langfristig binden.

Beispiele für Aktivitäten der IHK-Organisation im Bereich Führungspositionen in Unternehmen

Die IHK Bodensee-Oberschwaben engagiert sich im Programm „Frauen in Führung", bei dem weibliche Nachwuchsführungskräfte gecoacht werden. Weiterhin gibt es eine IHK-Weiterbildung „Frauen fit für Führung", die aus dem Coachingprogramm entstanden ist, um eine größere Zielgruppe ansprechen zu können. Mit ChefInAktion bietet die IHK Bodensee-Oberschwaben zudem eine Reihe von Kurzfortbildungen für weibliche Fach- und Führungskräfte zu persönlichkeitsorientierten Themen wie „Wirkung der eigenen Stimme", „Hermann Dominanz Instrument", „Delegation", „Weiblich führen". Zudem gibt es einen Fachtag für Existenzgründerinnen sowie FrauenWirtschaftsTage mit jährlich wiederkehrenden Angeboten für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen, Wiedereinsteigerinnen und „Frauen im Job".

Die Kontaktstelle Frau und Beruf in Ulm – finanziert vom Land Baden-Württemberg und der IHK Ulm – hat ein Führungs-Training für Frauen (mit IHK-Zertifikat) im Angebot. Es richtet sich speziell an Frauen in Führungspositionen, an Frauen, die sich in Führungspositionen hineinentwickeln wollen, an Wiedereinsteigerinnen mit Führungserfahrung, Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen. In diesem ca. 6-monatigen Training mit Wochenendseminaren werden unter anderem Stolpersteine, denen sich speziell Frauen häufig gegenübersehen, bearbeitet und reflektiert.

Die IHK Oldenburg hat im Herbst 2010 ein 2-Tagesseminar zum Thema „Erfolgstraining für Karrierefrauen – Kompetenz darstellen und Ziele konsequent durchsetzen" organisiert. Zudem hat sie 2009 im Rahmen des Frauenberufstages im Kreishaus Wildeshausen über die Weiterbildungsförderung des IWiN-Programms (Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen) informiert. Zusätzlich hat sie eine IWiN-Präsentation beim „Überbetrieblichen Verbund Frauen und Wirtschaft e. V." in Wildeshausen, Landkreis Oldenburg, durchgeführt.

Führungspositionen in Hochschule und Wissenschaft

Auch die Bundesregierung als Träger der öffentlichen Hand intensiviert ihre Aktivitäten für höhere Frauenanteile in Führungspositionen im Bereich Wissenschaft und Hochschulen. Um junge Frauen zur Aufnahme eines Studiums und Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren und gleichzeitig den Wissenschaftsstandort Deutschland in seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, wurde im Rahmen einer Bund-Länder-Vereinbarung das Professorinnenprogramm aufgelegt. Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu verbessern, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu erhöhen und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftssystem zu steigern. Das BMBF und die Länder stellen gemeinsam für das Programm 150 Millionen Euro zur Verfügung. Gefördert wird damit die Anschubfinanzierung für fünf Jahre für die Berufung von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Voraussetzung für die Förderung ist, dass das eingereichte Gleichstellungskonzept der sich bewerbenden Hochschule durch ein unabhängiges Expertengremium positiv bewertet

wurde. In zwei Begutachtungsrunden haben knapp die Hälfte aller staatlich anerkannten Hochschulen Deutschlands ihre Gleichstellungskonzepte eingereicht; davon wurde rund ein Drittel positiv bewertet. Bislang wurden 245 Professuren gefördert; es stehen noch Mittel für voraussichtlich 30 weitere Stellen zur Verfügung.

Im Rahmen der ESF-Maßnahme Frauen an die Spitze werden vom BMBF Forschungsprojekte gefördert, die sich mit den Ursachen für die unzureichende Beteiligung von Frauen in Führungspositionen von Wissenschaft und Wirtschaft befassen. Ziel ist es, neue Handlungsansätze zur Integration von Genderfragen in die unterschiedlichen Bereiche der Forschung und zur Förderung der Chancengerechtigkeit in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu entwickeln. Aus der ersten Bekanntmachung im Jahr 2006 und 2009 wurden insgesamt 48 Projekte gefördert; aktuell laufen davon noch 43 Projekte.

2.4 Entgeltunterschiede von Frauen und Männern

2.4.1 Indikatoren

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede im EU-Vergleich

Die unbereinigte Lohnlücke zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern in Deutschland beträgt seit einiger Zeit nahezu konstant 23 Prozent („Gender Pay Gap", GPG).[66] Im Vergleich der EU-Mitgliedsstaaten relativiert sich der Wert jedoch etwas, da insgesamt ein Anstieg des EU-Durchschnitts erkennbar ist und sich zugleich auch das Lohngefälle in Mitgliedsstaaten wie Frankreich oder Großbritannien deutlich erhöht hat. Die Spanne der durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen den einzelnen EU-Ländern ist nach wie vor sehr weit. Sie reicht von Italien (5 Prozent) bis Österreich (26 Prozent). Allerdings besitzt dies noch relativ wenig Aussagekraft, da Länder mit einer geringen Erwerbstätigenquote von Frauen oftmals auch ein geringeres Lohngefälle aufweisen (Italien, Malta, Polen). Ausnahmebeispiel ist hier Belgien. Bei einer weiblichen Erwerbstätigenquote von rund 62 Prozent beträgt der durchschnittliche Lohnunterschied jedoch nur 9 Prozent.

Mit Blick auf Deutschland kann man vor dem Hintergrund einer Analyse der Daten der Jahre 2000 bis 2008 feststellen, dass sich das auf den Durchschnitt bezogene geschlechtsspezifische Verdienstgefälle bislang nicht verringert hat. Grundlage der Berechnungen zum GPG ist immer die sog. unbereinigte Lohnlücke, d. h. der einfache Vergleich der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern, bei dem Frauen und Männer ohne Rücksicht auf unterschiedliche Qualifikationen, Berufe oder Erwerbsbiografien miteinander verglichen

66 Die unbereinigte Lohnlücke ergibt sich aus der absoluten Differenz des durchschnittlichen Verdienstes von Frauen und Männern. Dabei wird nicht berücksichtigt, dass Frauen z. B. in unterschiedlichen Branchen arbeiten oder andere Qualifikationen aufweisen. Grundsätzlich können solche, und auch auf weitere Faktoren zurückführbare Effekte herausgerechnet werden, um sich somit ggf. einer verbleibenden, nicht erklärten Lohnlücke zu nähern. Danach spricht man von einer bereinigten Lohnlücke, die jenen Teil beziffert, dem bisher keine wissenschaftlich nachweisbaren Ursachen zugeordnet werden können (z. B. veränderte Prioritätensetzung von Frauen in Gehaltsverhandlungen). Details vgl. BMFSFJ (2009): Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland , S. 7 ff. u. 34 f. Das Dossier ist unter www.bmfsfj.de unter Publikationen erhältlich.

werden. Genauere Erkenntnisse über die Ursachen erhält man, wenn die Löhne von Frauen und Männern mit denselben, individuellen Merkmalen verglichen werden. In dem Dossier „Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland“[67] wurden die miteinander verschränkten Ursachen für Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bereits systematisch dargestellt: Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter („horizontale und vertikale Segregation“). Sie unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer. Hinzu kommt, dass die geschlechterspezifische Entgeltsituation auch das Ergebnis der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen ist.

So ist beispielsweise bekannt, dass Frauen bei Bewerbungsgesprächen oder Gehaltsverhandlungen oft ein ganzes Paket von Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit, Flexibilität, Vereinbarkeit, familienfreundliche Angebote – neben dem Entgelt im Blick haben und dabei das für sie beste Paket und nicht unbedingt den höchsten Lohn aushandeln.[68]

Der überwiegende Teil des Entgeltunterschieds kann durch strukturelle Merkmale erklärt werden. So zeigt eine im Auftrag des BMFSFJ erstellte Untersuchung des Statistischen Bundesamtes, inwiefern

- die unterschiedliche Berufs- bzw. Branchenwahl von Frauen und Männern,
- der weitaus geringere Anteil von Frauen in leitenden Positionen bei einem gleichzeitig hohen Anteil in Teilzeitbeschäftigung sowie
- der im Vergleich zu Männern hohe Anteil von Frauen, die eher niedriger bezahlten oder geringfügigen Beschäftigungen nachgehen,

zum Entgeltunterschied beitragen.[69] Die bereinigte Lohnlücke beträgt demnach rund 8 Prozent, wobei familienbedingte Erwerbsunterbrechungen noch nicht berücksichtigt sind.

Darüber hinaus verdeutlichen Untersuchungen des IW Köln[70] den Anteil häufiger und länger auftretender familienbedingter Erwerbsunterbrechungen bei Frauen am Gender Pay Gap. Demnach öffnet sich die Lohnschere zwischen Frauen und Männern ab einem Alter von etwa 30 Jahren und damit exakt zu dem Zeitpunkt, zu dem viele Frauen ihr erstes Kind bekommen, eine Auszeit nehmen und anschließend häufig in Teilzeit zurückkehren. Wird berücksichtigt, dass Frauen und Männer mit gleicher Qualifikation, gleicher Betriebszugehörigkeitsdauer, gleicher Berufserfahrung, gleicher beruflicher Stellung (abgebildet durch den Grad der beruflichen Autonomie) etc. eine Babypause einlegen, verbleibt für Frauen mit Kindern und einer Auszeit von bis zu anderthalb Jahren eine Lohnlücke von lediglich 4 Prozent.

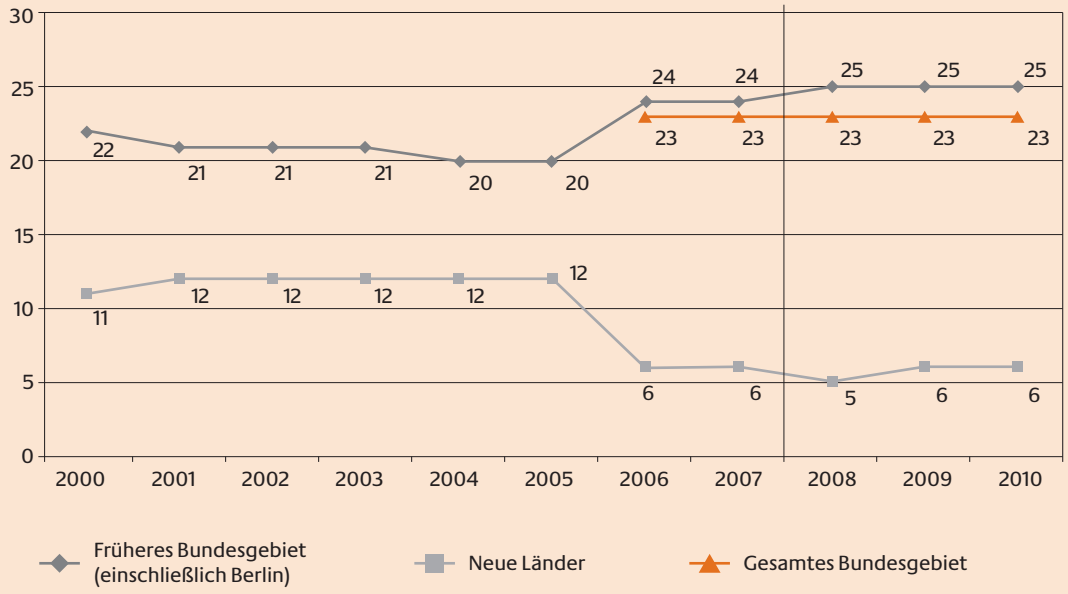
Alte und neue Bundesländer

Auch eine Differenzierung des unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles nach früherem Bundesgebiet und neuen Bundesländern offenbart große Unterschiede,

67 Vgl. BMFSFJ (2009): Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Berlin 2009.
68 Sinus Sociovision: Entgeltungleichheit. Qualitative Studie, Heidelberg 2009.
69 Statistisches Bundesamt: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2006, Wiesbaden 2010, S. V.
70 Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede, in: IW-Trends 4/2010.

wenn man insbesondere die Jahre 2006 bis 2008 betrachtet.[71] Während der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern hier im alten Bundesgebiet bei 25 Prozent liegt, warten die neuen Bundesländer mit einem geschlechtsspezifischen unbereinigten Lohngefälle von lediglich 5 Prozent auf. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gehen in Ostdeutschland dabei weiter leicht zurück, wohingegen in Westdeutschland seit 2006 sogar ein leichter Anstieg zu beobachten ist. Jüngste Zahlen des Statistischen Bundesamtes sehen den Gender Pay Gap im alten Bundesgebiet im Jahr 2010 weiter bei 25 Prozent und in den neuen Bundesländern bei 6 Prozent – bei einer Gesamtquote von weiterhin 23 Prozent in Deutschland.[72]

Abbildung 30: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle nach Gebietsständen



Quelle: Statistisches Bundesamt. Zahlen ab 2006 wegen veränderter Datenlage nicht mit Vorjahreswerten vergleichbar.

Der Ost-West-Unterschied bei der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern erklärt sich unter anderem dadurch, dass Frauen in den neuen Bundesländern ihre Erwerbstätigkeit kürzer familienbedingt unterbrechen und nach der Geburt eines Kindes deutlich häufiger wieder Vollzeit arbeiten. Dies liegt unter anderem an den deutlichen Unterschieden hinsichtlich der Ausstattung mit Kinderbetreuungsplätzen in West- und Ostdeutschland, aber auch dem egalitäreren Rollenverständnis zwischen Frauen und Männern. Die Folgen unterschiedlicher Erwerbsmuster schlagen sich dann auch in Lohnunterschieden nieder.

Stadt-Land-Unterschied

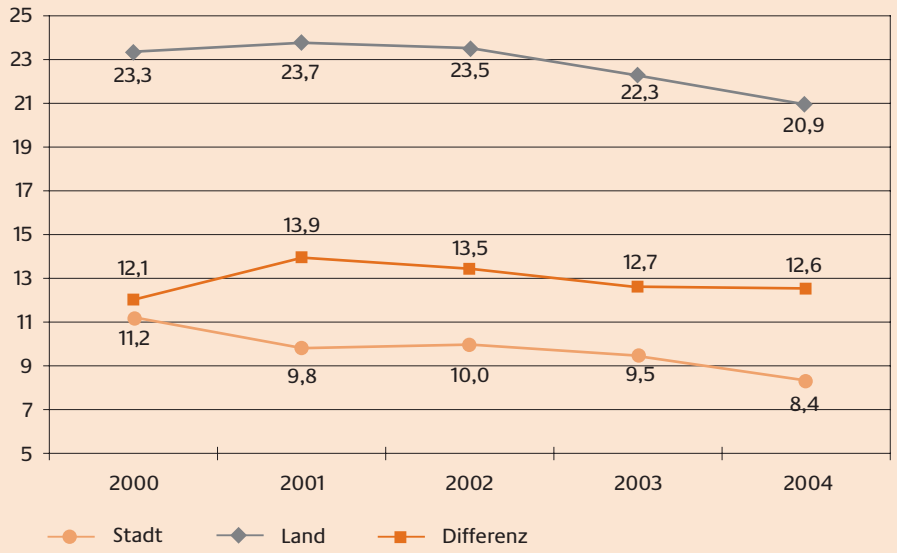
Die unbereinigte geschlechtsspezifische Lohnlücke ist sowohl in Städten als auch auf dem Land geschrumpft. Ein Blick auf die Zahlen der Jahre 2000 bis 2004 offenbart eine – wenn auch geringe – Verringerung des Lohngefälles in ländlichen Gebieten. Dennoch trübt der

71 Da das Statistische Bundesamt ab dem Jahr 2006 eine neue Berechnung für die Lohnlücke verwendet, ist ein Vergleich der Jahre 2000–2005 und 2006–2008 nicht möglich.

72 Siehe dazu: Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 24.3.2011.

große Unterschied zwischen ländlichen und städtischen Gebieten diesen scheinbaren Aufwärtstrend. Der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern – verglichen wurden jeweils 25- bis 34-jährige Frauen und Männer in Vollzeit-Beschäftigung[73] – ist auf dem Land weiterhin um knapp 13 Prozentpunkte höher als in den Großstädten. Eine Angleichung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zwischen Stadt und Land kann demnach nicht beobachtet werden.

Abbildung 31: Durchschnittliche unbereinigte Lohnlücke nach Siedlungsräumen



Quelle: IAB – Beschäftigtenstichprobe

Der Stadt-Land-Unterschied kann mit unterschiedlichen Ausprägungen bei den drei zentralen Ursachen – Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Lohnverhandlungen – erklärt werden. So wird in der höheren Arbeitsplatzdichte in Ballungszentren und der daraus folgenden besseren Position von Frauen bei Lohnverhandlungen eine mögliche Erklärung des Stadt-Land-Gefälles gesehen.[74] Aber auch die Unterschiede bezüglich der Erwerbsorientierung und vorherrschender Rollenmuster sowie bezüglich Berufsbildung, Wirtschafts- und Infrastruktur, soziodemografischer Merkmale oder beruflich bedingter räumlicher Mobilität bilden weitere wichtige Erklärungsansätze.

2.4.2 Maßnahmen und Praxisbeispiele

Ursachen der Lohnlücke konsequent angehen

Das weiterhin im europäischen Vergleich hohe geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Deutschland nimmt die Bundesregierung als Anstoß, ihre Bemühungen in diesem Bereich zu verstärken. Sie hat daher die Verringerung der Lohnunterschiede als einen Indikator für

73 Dies erklärt auch den Unterschied zu den Angaben für die allgemeine Entgeltlücke. Diese steigt tendenziell mit zunehmendem Alter. Teilzeit-Beschäftigte, unter denen ein hoher Frauenanteil ist, erzielen überdies im Durchschnitt geringere Stundenlöhne als Vollzeit-Beschäftigte.

74 Boris Hirsch, Marion König, Joachim Möller: „Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land", in: IAB-Kurzbericht 22/2009.

Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung ausgewählt und sich das Ziel gesetzt, bis 2020 die Lohnunterschiede auf 10 Prozent zu senken. 2008 hat sie in ihrem Fortschrittsbericht „Für ein nachhaltiges Deutschland“ den sogenannten Gender Pay Gap (im Einklang mit den europäischen Vorgaben) als Indikator festgelegt, an dem die Verdienstunterschiede und die Gleichstellung im Erwerbsleben gemessen werden sollen.

Die Lohnlücke, bedingt durch lebensverlaufsbedingte sowie qualifikations- und branchenspezifische Unterschiede, macht die Unterschiede im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern deutlich. Das begrenzte Berufswahlspektrum der Frauen sowie Schwierigkeiten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen und die damit einhergehenden längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und (mangelnde) Aufstiegs- und Karrierechancen tragen wesentlich zum Entgeltunterschied bei.

Im laufenden Prozess wurden ursachenspezifische Maßnahmen zur Überwindung der Entgeltungleichheit eingeleitet: Tradierte Rollenverständnisse sind ein wesentlicher Grund für das begrenzte Berufswahlspektrum der Frauen und ihre Hindernisse auf dem Karriereweg. Die Veränderung von Rollenbildern ist damit bei der vertikalen und horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer von zentraler Bedeutung. Im Rahmen der Gleichstellungspolitik der Bundesregierung wird maßgeblich darauf abgestellt, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern – z. B. mit den oben beschriebenen Maßnahmen „Girls’Day“ und „Komm, mach MINT“, die in Kooperation mit der Wirtschaft und weiteren Partnerinnen und Partnern durchgeführt werden – und insgesamt ihre Berufschancen zu verbessern (vgl. Kapitel 2.1).

Für Deutschland sind – nicht zuletzt mit Blick auf Frauen in Führungspositionen – die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen als Beitrag zur Entgeltungleichheit von besonderer Bedeutung. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert kontinuierlichere Erwerbsverläufe von Frauen und existenzsichernde Beschäftigungsformen. Entscheidend ist daher, in diesem Bereich geeignete Rahmenbedingungen für Mütter und Väter zu schaffen. Mit der Familien- und Gleichstellungspolitik der letzten Jahre hat die Bundesregierung hier entschieden angesetzt. Der Ausbau der Kinderbetreuung – gerade für die unter Dreijährigen –, die bessere steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten, das Elterngeld als Lohnersatzleistung und seine Partnermonate sind Maßnahmen, die es Frauen und Männern erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren, und die eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuungsaufgabe auf Frauen und Männer unterstützen. Ein wichtiger ergänzender Schritt ist das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“. Damit sind wichtige Schritte getan, um eine wesentliche Ursache der Entgeltlücke zu überwinden (vgl. Kapitel 2.2).

Damit Frauen auch auf allen Führungsebenen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst stärker vertreten sind und die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes mehr und mehr überwunden werden kann, haben die Bundesregierung und die Wirtschaft eine Vielzahl von Initiativen eingeleitet und unterstützen die Aktivitäten von Verbänden und Unternehmen (vgl. Kapitel 2.3).

Einbeziehung aller Akteure

Die Bundesregierung setzt im Einklang mit der EU-Kommission auf eine Governance-Strategie zur ursachengerechten Überwindung der Entgeltungleichheit, die möglichst alle Akteure der Zivilgesellschaft (Sozialpartner, Frauen- und Wirtschaftsverbände) und der Politik (Bund, Länder, Kommunen) einbezieht. Fortschritte können dabei letztlich nur durch eine Zusammenführung aller Einzelmaßnahmen in eine zukunftsgerichtete strategische Allianz entstehen.

Viele Verantwortliche in der Wirtschaft haben mittlerweile erkannt, dass es in ihrem eigenen Interesse ist, die Chancengleichheit von Frauen im Beruf zu fördern. Seit Jahren gibt es daher z. B. mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ eine äußerst erfolgreiche Zusammenarbeit, die im Wesentlichen die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel hat (vgl. Kapitel 2.2). Zunehmend wird aber auch erkannt, dass es im Hinblick auf zukünftige Bedarfe an qualifizierten Fach- und Führungskräften für die Wirtschaft nicht weniger wichtig ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen und zukunftsorientierten Berufen zu erhöhen. In den letzten Jahren ist daher auch das Interesse am Thema Entgeltgleichheit gewachsen, sodass die Anstrengungen zur Zusammenarbeit mit strategischen Partnern verstärkt auch auf dieses Thema ausgerichtet wurden.

So hat die BDA 2008 ein Positionspapier zur Entgeltungleichheit vorgelegt. In einer gemeinsamen Tagung von BDA und BMFSFJ „Ursachen für Lohnunterschiede angehen“ mit 90 Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft am 30. September 2008 wurde das gemeinsame Ziel bekräftigt, die Lohnschere ursachengerecht zu überwinden.

Bei der Lohnfindung hat die Bundesregierung bis auf den öffentlichen Dienst keine direkten Einflussmöglichkeiten. Hier sind im Wesentlichen die Tarifparteien, aber auch die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefordert. Konkret geht es dabei bspw. um Reformen der Entgeltstrukturen (z. B. ERA) und um Fragen der Arbeitsbewertung, aber auch um einzelvertragliche Lohnverhandlungen. Die Bundesregierung unterstützt die Sozialpartner und alle bei der Lohnfindung beteiligten Akteurinnen und Akteure mit dem 2007 herausgegebenen Leitfaden „Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“ zur Anwendung des „Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“. Für die individuellen Lohnverhandlungen bietet der von der EU geförderte Frauenlohnspiegel eine wichtige Orientierung.

„Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland – Logib-D“

Ein Angebot für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist die beratungsgestützte Einführung von Logib-D. Die eingetragene Marke Logib-D steht für „**Lo**hn**g**leichheit **i**m **B**etrieb **D**eutschland“ und ist ein Excel-Tool zur Messung des bereinigten Lohnabstandes zwischen Frauen und Männern. Es steht den Unternehmen zur freiwilligen Nutzung zur Verfügung. Auf Basis einer Regressionsanalyse werden dabei zunächst die Einflüsse der fünf Faktoren Ausbildungs-, Erwerbs-, Dienstjahre, Anforderungsniveau sowie berufliche Stellung auf die beobachtete Lohnlücke identifiziert. Unternehmen bekommen damit die Möglichkeit, die Entgeltstrukturen und ihre Bestimmungsfaktoren im Betrieb näher zu betrachten. Mit Logib-D können differenzierte Berechnungen zur Entgeltstruktur für ein Unternehmen als auch für einzelne Standorte oder Betriebsteile durchgeführt und Anhaltspunkte gewon-

nen werden, welche Maßnahmen geeignet sein könnten, um auf betrieblicher Ebene den Gender Pay Gap zu verkleinern.

Logib-D können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber angesichts des demografischen Wandels und des drohenden Fachkräftemangels auch als Instrument im Wettbewerb um Fachkräfte einsetzen. Unternehmen, die durch betriebliche Maßnahmen die Ursachen von Entgeltunterschieden angehen, stärken in Zeiten zunehmenden nationalen und internationalen Wettbewerbs, eines möglichen Fachkräftemangels und immer mobilerer Arbeitskräfte ihre Attraktivität als Arbeitgeber – nicht nur für Frauen. Angesichts dessen lohnt es sich, sich mit einem auf nachhaltige Personalbindung zielenden Personalmanagement als attraktiver frauen- und familienfreundlicher Arbeitgeber zu präsentieren. Mit Logib-D steht ein Instrument zur Verfügung, das nutzerorientierte Unterstützung anbietet.

Für 200 interessierte Unternehmen wird in den Jahren 2010 bis 2012 kostenlos eine vertrauliche standardisierte Vergütungsberatung auf Basis von Logib-D zur Verfügung gestellt. Die Auswahl der Unternehmen erfolgt durch einen Beirat, an dem unter anderem die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sowie der DIHK beteiligt sind. Zusätzlich zur Nutzung von Logib-D als Excel-Programm wurde im Mai 2010 eine benutzerfreundliche Online-Version als Web-Tool eingeführt, bei der interessierte Unternehmen ihre Daten für eine Analyse direkt auf der Internetseite hochladen können und einen umfassenden Bericht mit den Auswertungsergebnissen mit Tabellen und Grafiken erhalten.

Nationales Aktionsbündnis zum Equal Pay Day

Am 15. April 2008 wurde vom Verband Business and Professional Women (BPW) der erste „Equal Pay Day“ in Deutschland durchgeführt. Er hatte das Ziel, Informationen über den „Gender Pay Gap“ zu geben und Frauen zu ermuntern, Lohnunterschiede aktiver anzugehen. Seit 2009 wird der „Equal Pay Day“ von einem Nationalen Aktionsbündnis zur Entgeltgleichheit getragen. Ziel des Bündnisses ist vor allem die Sensibilisierung und Mobilisierung aller Akteure und vor allem auch die Aufklärung über die Ursachen von Entgeltunterschieden. Zu ihm gehören die BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunaler Gleichstellungsbeauftragter), der BPW als Koordinator, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutsche Frauenrat und der Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU). Um die Koordinierung des Nationalen Aktionsbündnisses, die Ausrichtung des „Equal Pay Day“ auf der Grundlage einer breiten Allianz und die Verstetigung der Maßnahmen zu ermöglichen und sicherzustellen, fördert die Bundesregierung das Nationale Aktionsbündnis bis 2011.

III.
Handlungsfelder und Perspektiven

Zusammenfassung: Licht und Schatten

In der vorliegenden 4. Bilanz der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zeigt sich ein Bild mit unterschiedlichen Seiten. In zentralen Gebieten sind Fortschritte bei der Herstellung oder Verbesserung von Chancengleichheit für Frauen und Männer im Erwerbsleben erfreulicherweise unübersehbar.

- Junge Frauen sind in Bildung und Ausbildung gut aufgestellt für gute Chancen im Beruf und haben darin zu den Männern in weiten Teilen mindestens aufgeschlossen.

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen nimmt zu und die institutionellen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern sich nicht zuletzt durch den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und die gestiegene Sensibilität für mehr Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt zusehends.

- Immer mehr Väter beteiligen sich aktiv an der Familien- und Erziehungsarbeit. Durch die Einführung des Elterngeldes beantragt inzwischen mehr als jeder fünfte Vater Elternzeit, Tendenz steigend.

- Die Zahl und der Anteil von Frauen unter den Selbstständigen und den Unternehmensgründern nehmen weiter zu. In unternehmerischen Führungspositionen kommen Frauen – wenn auch langsam, so doch kontinuierlich – voran.

- Die noch geringe Vertretung von Frauen in Aufsichtsräten wird jetzt, nicht zuletzt durch die öffentliche Diskussion, auch von den Aufsichtsräten und Vorständen wahrgenommen. Die verstärkte Zunahme von Bestellungen weiblicher Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder in den Jahren 2010 und 2011 ist eine positive Entwicklung. Dies belegt auch die Zunahme an zukunftsgerichteter Sensibilität für dieses Thema.

Aber:

- Die geschlechtsspezifischen Muster bei der Studien- und Berufswahl bestehen fort und spiegeln sich sowohl in der abhängigen Beschäftigung als auch bei Selbstständigkeit und Existenzgründungen wider.

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist oftmals durch (über die Familienphase hinausgehende) Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung gekennzeichnet. Weibliche Erwerbsbiografien sind zudem häufig geprägt durch (familienbedingte) Aus-, Um- und (erwünschte) Wiedereinstiege, aber noch selten durch Aufstiege.

- Trotz der oben beschriebenen Verbesserungen gibt es hinsichtlich einer Steigerung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten und Vorständen großer Unternehmen noch viel Potenzial.

- Die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist noch nicht überall gegeben. Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und der Einführung des Rechtsanspruchs für jedes Kind ab Vollendung des ersten Lebensjahres auf einen Kita-Platz ab dem Jahr 2013 leisten Bund, Länder und Kommunen hierfür aber einen entscheidenden Beitrag.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und Entgeltunterschiede zu verringern, ist es erforderlich,

- die Aktivitäten für eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung von Mädchen und Frauen in einem breiteren Berufswahlspektrum fortzusetzen,

- die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vor allem auch durch infrastrukturelle Angebote weiter zu verbessern und die partnerschaftliche Verantwortung in der Familie zu stärken, sodass

- familienbedingte Diskontinuitäten in der weiblichen Erwerbsbiografie durch einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg verringert werden und somit

- eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in vollwertiger und wirtschaftlich wie sozial absichernder Beschäftigung oder Selbstständigkeit ermöglicht wird.

Gemeinsame Anstrengungen von Politik und Wirtschaft

Daher sind hier weitere Anstrengungen der Partner der Vereinbarung erforderlich. Erkennbar ist: Dort, wo Fortschritte zu verzeichnen sind, haben Politik und Wirtschaft verantwortlich und engagiert ihre jeweiligen Mittel und Ressourcen eingebracht. Die Politik hat finanzielle und *gesetzliche* Rahmenbedingungen verbessert.

- Mit dem Aufstiegsfortbildungsgesetz und den Verbesserungen beim BAföG wurde die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften gefördert.

- Mit dem Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz sowie mit dem Kinderförderungsgesetz wurden die finanziellen und institutionellen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spürbar verbessert und – vor allem auch durch die Partnermonate des Elterngeldes – ein attraktiver rechtlicher Rahmen für mehr Chancengleichheit der Geschlechter geschaffen. Die Einführung und Umsetzung dieser gesetzlichen Maßnahmen geschah weitestgehend im Einvernehmen mit der Wirtschaft.

Zum Beispiel im Nationalen Ausbildungspakt und im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ wurden strategische Allianzen zwischen Politik und Wirtschaft gebildet. Mit ihnen konnte viel für Ausbildung und Vereinbarkeit erreicht werden. Ihre Auswirkungen sind in der betrieblichen Realität angekommen. In zahlreichen weiteren Initiativen und Kampagnen – ob es um die berufliche Orientierung Jugendlicher oder um Existenzgründungen geht – arbeiten Politik und Wirtschaft zusammen.

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft setzen gemeinsam darauf, dass mit den vielfältigen Initiativen der Unternehmen und den Aktivitäten der Bundesregierung der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, insbesondere auch in Aufsichtsräten und Vorständen, in den kommenden Jahren erkennbar erhöht werden kann. Die Bundesregierung prüft Maßnahmen auf freiwilliger und gesetzlicher Basis zur Begleitung dieses Prozesses.

Insbesondere die vom Deutschen Corporate Governance Kodex seit Sommer 2010 empfohlenen konkreten Zielsetzungen des Aufsichtsrats zur eigenen Besetzung und die Veröffentlichung dieser Zielsetzungen und des Standes der Umsetzung im Corporate Governance Bericht der Unternehmen werden hierbei relevant sein. Die Kodex-Empfehlungen eröffnen den Unternehmen in Deutschland einen Weg, ohne gesetzliche Verpflichtung den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen und bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen entsprechend den mehrjährigen Amtszyklen zu erhöhen.

Die unternehmensinternen Zielvereinbarungen z. B. der Deutschen Telekom AG, der Bosch AG oder der Daimler AG werden ihre Strahlkraft entfalten, wenn sie erkennbar erfolgreich im Unternehmen umgesetzt werden. Schon heute gibt es Unternehmen, die interne Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft sowie in Führungspositionen erfolgreich umsetzen. Am 30. März 2011 trafen sich die zuständigen Bundesministerinnen und Bundesminister mit Personalvorständen der 30 DAX-Konzerne, um gemeinsam tragfähige und praxistaugliche Wege für mehr Chancengleichheit im Erwerbsleben zu diskutieren. Die DAX-30-Unternehmen überreichten der Bundesregierung eine gemeinsame Erklärung zur zukünftigen Strategie für mehr Frauen in Führungspositionen. Sie sagten zu, unternehmerspezifische Zielvorgaben für den Anteil von Frauen in der Belegschaft und in Führungspositionen zu erarbeiten und noch im Jahr 2011 zu veröffentlichen.

Beim Thema Chancengleichheit nur die Frauen im Blick zu haben, die hoch qualifiziert sind und als Fach- und Führungskräfte Verantwortung in Unternehmen übernehmen können und wollen, greift zu kurz. Sorge bereiten die bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf Berufswahl, Branchen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, geringfügige Beschäftigung sowie Teilzeitarbeit. Daher ist es erforderlich, die Bedingungen für berufliche Aufstiegsmöglichkeiten gerade für Frauen zu verbessern und den Übergang von Mini- und Midi-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu unterstützen sowie die Stereotype bei Bildung, Ausbildung und Beschäftigung mit bewährten Maßnahmen und Instrumenten weiter zu überwinden.

In Bezug auf die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern setzt die Bundesregierung auch in Zukunft auf eine ursachengerechte Strategie, die neben dem beratungsunterstütz-

ten Lohntestverfahren Logib-D zur Entgeltstruktur in Betrieben unter anderem individuelle Maßnahmen wie z. B. Coaching enthält, die Frauen in ihren Gehaltsverhandlungen stärken.

Die Unterzeichner der Vereinbarung arbeiten – auch mit anderen gesellschaftlichen Akteuren – zusammen, um die Verdienstunterschiede zu verringern. Mit Hilfe der Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung, also einer „Politik aus einem Guss", kann gleichzeitig das Verständnis für die positiven Effekte der in dieser Bilanz beschriebenen Maßnahmen und die Notwendigkeit eines gemeinsamen Vorgehens erhöht werden. Fortschritte zu den Ursachenkomplexen können nur durch eine Zusammenführung aller Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Entgeltsituation von Frauen in eine zukunftsgerichtete strategische Allianz entstehen.

Besonderes Augenmerk soll beim Thema Entgeltunterschiede in Zukunft auch auf den ländlichen Raum gelegt werden, wo der geschlechterspezifische Lohnunterschied besonders groß ist. Dafür sollen gemeinsam mit dem Deutschen LandFrauenverband und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geeignete Handlungsansätze entwickelt werden.

Zukunftsthemen Zeit und Verantwortung

Neben Maßnahmen, mit denen die geschlechtspezifische – horizontale und vertikale – Segregation des Arbeitsmarktes überwunden und Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern erreicht werden soll, werden in Zukunft Maßnahmen zur Förderung von Zeitsouveränität zu einem entscheidenden Instrument der Förderung der Chancengleichheit werden. Dafür lohnt es sich, über innovative Arbeitszeitmodelle, Führungskultur sowie Strukturen des Arbeitsalltags nachzudenken, damit Führungspositionen auch den Frauen und Männern offenstehen, die sich Zeit für Verantwortung in der Familie nehmen wollen. Es stärkt die Verantwortungsfähigkeit der/des Einzelnen und den Zusammenhalt der Gesellschaft, wenn Zeit für familiäre Fürsorge nicht mehr dauerhaft mit beruflichen Entwicklungschancen bezahlt werden muss. Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf zur Einführung einer Familienpflegezeit beschlossen, die nach Ansicht der Bundesregierung weitere Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bringen wird, die sich Zeit für Verantwortung für ihre hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen nehmen wollen.

Mehr Chancengleichheit ist verlässlich nur zu gewährleisten, wenn gemeinsam getroffene Entscheidungen im Lebenslauf nicht mit einseitig – zulasten der Frauen – verbundenen Folgerisiken verknüpft sind. Dies setzt auch voraus, die Transparenz möglicher Folgen von Entscheidungen über Zeit- und Verantwortungsverteilung zu erhöhen: Nicht immer ist es leicht abschätzbar, welche Auswirkungen sich durch Arbeitszeitreduzierungen, Minijobs oder Erwerbsunterbrechungen z. B. auf die Alterssicherung ergeben. Der Wiedereinstiegsrechner des BMFSFJ wird einen Beitrag zu mehr Entscheidungssicherheit leisten.

Zeitsouveränität ist als Zukunftsthema in der Arbeitswelt weiterzuentwickeln. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienbewusste Arbeitszeiten bieten sowohl betriebswirtschaftlich als auch gesellschaftspolitisch Chancen.

In der Debatte über Frauen in Führungspositionen sollte der vordergründige Blick auf den Geschlechterproporz nicht den weiterführenden Blick auf die Tatsache verstellen, dass es um die gesellschaftspolitisch notwendige Vereinbarkeit von „Zeit für Verantwortung in Beruf und Familie“ und um die marktwirtschaftlich sinnvolle Einbindung der Talente von Frauen und von Männern geht.

Lebensereignisorientierte Arbeitszeitangebote stehen zwar allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen, sollten aber für Frauen und Männer gleichermaßen, insbesondere auch für Führungskräfte, attraktiv sein. Das Modell der „vollzeitnahen Teilzeit-Erwerbstätigkeit“ beider Partner ist unter Wahrung der grundsätzlichen Wahlfreiheit weiterzuentwickeln.

Perspektive: Aktuelle Ziele und neue Herausforderungen

In den kommenden Jahren werden wichtige Weichenstellungen für die Chancengleichheit für Frauen und Männer im Erwerbsleben vorgenommen:

- Ab August 2013 hat jedes Kind ab Vollendung des ersten Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung. Dadurch wird die Infrastruktur für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt.

- Im Frühjahr 2013 ziehen die Partner der gemeinsamen Initiative für familienbewusste Arbeitszeiten Bilanz.

- Die turnusmäßigen Aufsichtsratswahlen in den großen Aktiengesellschaften werden zeigen, wie die Empfehlungen des DCGK umgesetzt werden.

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft setzen gemeinsam darauf, dass mit den vielfältigen Initiativen der Unternehmen und den Aktivitäten der Bundesregierung der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, insbesondere auch in Aufsichtsräten und Vorständen, in den kommenden Jahren erkennbar erhöht werden kann. Die Bundesregierung prüft Maßnahmen auf freiwilliger und gesetzlicher Basis zur Begleitung dieses Prozesses.

Die Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft jährt sich im Jahr 2011 zum zehnten Mal. Die Motive für die Vereinbarung – die Folgen des demografischen Wandels sowie dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken – sind aktueller denn je. Es ist daher auch künftig ein gemeinsames und abgestimmtes Handeln von Politik und Wirtschaft erforderlich, um positive Entwicklung fortzuschreiben und sich dort den Herausforderungen zu stellen, wo weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Die Vereinbarung als Instrument der Kooperation bleibt vielmehr weiterhin erforderlich und hat sich nicht überlebt. Sie bietet eine geeignete Plattform für das gemeinsame Interesse von Politik und Wirtschaft zur Förderung von Chancengleichheit.

Allerdings haben sich seit dem Jahr 2001 Arbeitswelt und Wirtschaft ständig weiter verändert:

- Informationstechnologien und Medien bestimmen immer mehr den Alltag im Berufsleben. Nicht nur die sog. MINT-Berufe, sondern auch Gesundheits- und Sozialberufe bieten vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung immer bessere Perspektiven und stärkere Potenziale für die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen.

- Mit dem Elterngeld und dem Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder verändern sich die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundlegend, indem mehr Wahlfreiheit für junge Eltern geschaffen wird.

- Die schulische Bildung, das Berufswahlverhalten und die berufliche Qualifizierung vor allem junger Männer aus bildungsfernen Bevölkerungsschichten geben Anlass zur Sorge. Die Politik der zweiten Chance muss fortgeführt und die Politik der Chancengleichheit muss weiterentwickelt werden zu einer Politik für Frauen und Männer. Programme wie „Mehr Männer in Kitas“ erweitern das Berufswahlspektrum von Männern und wirken zugleich einer stereotypisierenden Rollenprägung von Mädchen und Jungen in der frühkindlichen Bildung entgegen. Die Vergrößerung der Möglichkeitsräume für Frauen und für Männer muss so gestaltet werden, dass mit der Verbreiterung der Lebens- und Berufsperspektiven von Frauen auch eine Verbreiterung der Lebens- und Berufswahlperspektiven von Männern einhergeht (und vice versa).

- Im Wandel der Gesellschaft gewinnt das Thema der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund immer stärker an Bedeutung.

- Gleichzeitig wird „Zeit“ immer mehr zum knappen Gut im Alltag. Eine lebenslauforientierte Zeitpolitik, die unterschiedliche Erwerbsbiografien von Frauen und Männern wahrnimmt, ist eine Aufgabe für die kommenden Jahre. Dazu gehört es, die partnerschaftliche Verantwortung in der Familie zu erleichtern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch als Aufgabe und Bedürfnis der Väter wahrzunehmen.

Diese veränderten Rahmenbedingungen und neuen Herausforderungen sind in künftigen Bilanzierungen der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft stärker zu berücksichtigen und dabei die bisherigen Handlungsfelder zu präzisieren sowie neue Aufgaben und Ziele zu beschreiben.

Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta: Verschenke Potenziale?, Berlin 2010.

Anger, Christina/Schmidt, Jörg: Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede, Oktober 2010, in: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 04/2010.

Benner-Heinacher, Jella, Geschäftsführerin DSW, in: Der Betrieb 2010, S. 47/48.

Berufsbildungsbericht des **Bundesministeriums für Bildung und Forschung** 2010.

Brehmer/Klenner/Klammer: Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin", WSI-Diskussionspapier Nr. 170, Düsseldorf 2010.

Deutsche Telekom: Pressemitteilung vom 15. März 2010, „Deutsche Telekom führt als erstes Dax-30-Unternehmen Frauenquote für die Führung ein".

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Frauen und Männer, Juni 2010, Stichtag 31.9.2009.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Zwei Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Konzeptionelle Unterschiede zwischen der „Berufsbildungsstatistik zum 31.12." und der „BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9."

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Sinus Sociovision: Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken, Berlin 2010.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Sinus Sociovision: Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, Berlin 2010.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Ressortbericht 2010. Verringerung des Verdienstabstandes zwischen Männern und Frauen, Berlin 2010.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin 2009.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Berlin 2009.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Sinus Sociovision: Entgeltungleichheit gemeinsam überwinden. Qualitative Studie, Repräsentativbefragung, Berlin 2009.

Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, 16.12.2010, Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz, Bundestagsdrucksache 17/4307.

Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, 16.12.2010, Fünfter Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz, Bundestagsdrucksache 17/4308.

Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, 3.3.2010, Internationaler Frauentag – Gleichstellung national und international durchsetzen, Bundestagsdrucksache 17/901.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung; Holst, Elke/Busch, Anne: Führungskräfte-Monitor 2010, Berlin.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung; Holst, Elke/Wiemer, Anita: Discussion Paper 1001; Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft: Ursachen und Handlungsansätze, 2010.

Europäische Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Männern und Frauen, Luxemburg 2010.

Europäische Kommission: Europa in Zahlen – Eurostat Jahrbuch 2010, Luxemburg 2010.

Europäische Kommission: Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, 3. März 2010.

Europäische Kommission: Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum, Luxemburg 2010.

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik Universität Münster: Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften, 2008.

Gesellschaft für Konsumforschung; im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Arbeitgeberattraktivität, 2010.

Heidrick/Struggles: Corporate Governance Report – Boards in turbulent times, 2009.

Hirsch, Boris/König, Marion/Möller, Joachim: Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land, in: IAB-Kurzbericht 22/2009.

Institut für Demoskopie Allensbach, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienmonitor 2008.

Kleinert, Corinna/Kohaut, Susanne/Brader, Doris/Lewerenz, Julia: Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte, 2007.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran, IAB-Kurzbericht 6/2010, Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Jährlicher Analytikreport „Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende 2009".

Statistikportal des VDI, http://www.vdi-monitoring.de/index4.php

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Erwerbstätigenquote/Erwerbstätig) http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/glossar.html

Statistisches Bundesamt: Alleinerziehende in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Wiesbaden 2010.

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr.213 vom 8.6.2009: Zahl der Habilitationen 2008 weiter gesunken.

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 442 vom 1.12.2010: Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt auf 23 %.

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 254 vom 21.7.2010: Meister-BAföG 2009: Erneuter Anstieg der Geförderten in Deutschland.

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 257 vom 22.7.2010: Atypische Beschäftigung im Krisenjahr 2009 rückläufig.

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 120 vom 24.3.2011: „2010: Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen".

Statistisches Bundesamt; Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2006, Wiesbaden 2010.

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2009.

Statistisches Bundesamt: Daten der Berufsbildungsstatistik, Erhebung zum 31. Dezember; Berufliche Bildung, Fachserie 11/Reihe 3, Wiesbaden 2008.

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2000–2008.

Abkürzungsverzeichnis

ABDA	Bundesvereinigung Deutscher Apothekerverbände
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AWO	Arbeiterwohlfahrtsorganisation
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BBIG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.
bga	Bundesweite Gründerinnenagentur
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BPW	Business and Professional Women
DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex
DeHoGa	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
djb	Deutscher Juristinnenbund
DKG	Deutsche Krankenhausgesellschaft
ESF	Europäischer Sozialfonds
FHM	Fachhochschule für Mittelstand
FidAR	Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
GPG	Gender Pay Gap
HDE	Handelsverband Deutschland
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IfM	Institut für Mittelstandsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
ILO	International Labour Organization
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LFS	Labour Force Survea, Europäische Arbeitskräfteerhebung
Logib-D	Lohngleichheit im Betrieb Deutschland
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
PCGK	Public Corporate Governance Kodex
VdU	Verband deutscher Unternehmerinnen e. V.
VHS	Volkshochschule
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Zertifikat seit 2003
audit berufundfamilie

Bezugsstelle:
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0180 5 778090*
Fax: 0180 5 778094*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0180 1 907050**
Fax: 030 18555-4400
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115***
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 4BR65
Stand: Juni 2011, 1. Auflage
Gestaltung: www.avitamin.de
Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

** 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

*** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de; 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.