



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# 5. Bilanz Chancengleichheit

**Chancengleichheit auf einem guten Weg**





Die  
Bundesregierung

# 5. Bilanz Chancengleichheit

## Chancengleichheit auf einem guten Weg

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

Juni 2013



**Die 5. Bilanz ihrer Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft legen vor:**

<b>Für die Bundesregierung</b>	<b>Für die Wirtschaft</b>
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)





# Inhalt

I. Einführung .....	11
II. Indikatoren und Maßnahmen .....	14
1. Ausbildung, Studium und Weiterbildung .....	14
1.1 Allgemeinbildende Schulen .....	14
1.2 Berufliche Schulen: Frauenanteil nach Schultyp (inkl. Schulen des Gesundheitswesens) .....	15
1.3 Frauenanteil Berufsfachschule/Fachoberschule .....	17
1.3.1 Berufsfachschule .....	17
1.3.2 Fachoberschule .....	18
1.4 Schülerinnenanteil in Privatschulen .....	18
1.5 Ausbildungsverträge nach Bereichen .....	19
1.6 Teilnahme an Abschlussprüfungen und Erfolgsquote nach Bereichen .....	21
1.7 Vertragslösungen nach Geschlecht und Ausbildungsjahr, Lösungsquote .....	23
1.8 Weiterbildung .....	24
1.9 Fortbildungsprüfungen, insbesondere Meisterprüfungen .....	26
1.10 Studienberechtigte .....	27
1.11 Studienanfängerinnen und Studienanfänger .....	29
1.12 Studienabsolventinnen und Studienabsolventen .....	29
1.13 Masterstudierende .....	31
1.14 Promotion und Habilitation .....	33
1.15 Frauenanteile in der akademischen Laufbahn insgesamt .....	34
1.16 Maßnahmen und Praxisbeispiele .....	35
2. Erwerbstätigkeit .....	43
2.1 Erwerbstätigenquote EU .....	43
2.2 Erwerbstätigenquote nach Alter .....	44
2.3 Arbeitsvolumen .....	47
2.4 Erwerbsformen .....	49
2.5 Teilzeitgründe .....	50
2.6 Teilzeitquote EU .....	53
2.7 Befristung .....	57
2.8 Geringfügig Beschäftigte .....	59
2.9 Maßnahmen und Praxisbeispiele .....	62
3. Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	65
3.1 Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern .....	65
3.2 Elterngeld .....	69
3.3 Kinderbetreuung .....	73
3.4 Maßnahmen und Praxisbeispiele .....	74
3.4.1 Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ .....	74
3.4.2 Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ .....	75
3.4.3 Betriebliche Kinderbetreuung .....	77

3.4.4	Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ .....	79
3.4.5	Aktivitäten der IHK-Organisation .....	80
3.4.6	Best Practices im Handwerk .....	82
4.	Frauen in Führungspositionen .....	83
4.1	Selbstständige .....	83
4.2	Unternehmensnachfolge durch Frauen .....	86
4.3	Führungspositionen in der Privatwirtschaft .....	87
4.4	Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen .....	88
4.5	Weibliche Führungskräfte im EU-Vergleich .....	89
4.6	Führungskräfte in Teilzeitarbeit .....	91
4.7	Karriere mit Kind .....	92
4.8	Maßnahmen und Praxisbeispiele .....	93
4.8.1	Maßnahmen zur Förderung der Selbstständigkeit von Frauen .....	93
4.8.2	Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen .....	98
4.8.3	Best Practice in der Privatwirtschaft .....	102
5.	Förderung fairer Einkommensperspektiven von Männern und Frauen .....	103
5.1	Der unbereinigte Gender Pay Gap im EU-Vergleich .....	103
5.2	Der unbereinigte Gender Pay Gap im Ost-West-Vergleich .....	104
5.3	Der bereinigte Gender Pay Gap .....	105
5.4	Maßnahmen und Praxisbeispiele .....	107
<b>III.</b>	<b>Ausblick</b> .....	<b>112</b>
1.	Zusammenfassung .....	112
2.	Gemeinsame Anstrengungen von Politik und Wirtschaft .....	114
3.	Faire Chancen von Frauen und Männern im Lebensverlauf .....	115
4.	Demografischer Wandel als Chance und Herausforderung .....	116
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>117</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>120</b>

## Abbildungs-/Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Anteile der Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen, 2011/2012 .....	14
Abbildung 2:	Absolventinnen beruflicher Schulen – Frauenanteil .....	15
Abbildung 3:	Schulische Ausbildungen – Frauenanteil .....	16
Abbildung 4:	Berufsfachschulen – Frauenanteil .....	17
Abbildung 5:	Fachoberschule – Frauenanteil in ausgewählten Fachrichtungen.....	18
Abbildung 6:	Privatschulen – Schülerinnenanteil .....	19
Abbildung 7:	Die 5 häufigsten von Frauen und Männern gewählten Ausbildungen, 2011....	20
Abbildung 8:	Frauen- und Männeranteil an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Bereichen, 01. Oktober bis 30. September 2011 .....	21
Abbildung 9:	Absolventinnen beruflicher Ausbildung und Erfolgsquote nach Ausbildungs- bereichen, 2000 und 2010 .....	22
Abbildung 10:	Erfolgsquote nach Geschlecht und Ausbildungsbereich, 2000 und 2010 .....	23
Abbildung 11:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Geschlecht und Ausbildungs- bereich, 2010 .....	24

Abbildung 12: Teilnehmerinnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und an Erwerbstätigen nach Altersgruppen, 2007 und 2010 .....	25
Abbildung 13: Erfolg bei Meisterprüfungen nach Geschlecht und Ausbildungsbereich, 2011 ....	26
Abbildung 14: Erfolg bei kaufmännischen Fortbildungsprüfungen nach Geschlecht und Ausbildungsbereich, 2010 .....	27
Abbildung 15: Studienberechtigte Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit allgemeiner Hochschulreife, 1980 bis 2011 .....	28
Abbildung 16: Frauenanteil an Absolventen nach Fachbereichen, 1995 bis 2010 .....	30
Abbildung 17: Absolventinnen des Erststudiums, 2000 und 2010 .....	31
Abbildung 18: Frauen im konsekutiven Masterstudium, Wintersemester 2011/2012 .....	32
Abbildung 19: Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen, 2000 und 2010 .....	33
Abbildung 20: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Karriere, 2010 .....	34
Abbildung 21: Frauenanteil an Professuren, 2000 bis 2010 .....	35
Abbildung 22: Erwerbstätigenquoten von Frauen in ausgewählten Ländern der EU, 2000 bis 2011 .....	43
Abbildung 23: Erwerbstätigenquoten von Männern in ausgewählten Ländern der EU, 2000 bis 2011 .....	44
Abbildung 24: Erwerbstätigenquoten von Frauen nach Altersgruppen, 2000 bis 2011 .....	45
Abbildung 25: Erwerbstätigenquoten von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren, 2000 bis 2011 .....	46
Abbildung 26: Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern nach Altersgruppen, 2011 .....	47
Abbildung 27: Arbeitsvolumen, 2000 bis 2011 .....	48
Abbildung 28: Arbeitnehmerquoten nach Geschlecht, 1991 bis 2010 .....	48
Abbildung 29: Geschlechtsspezifischer Anteil an Erwerbsformen, 2011 .....	49
Abbildung 30: Motive für Teilzeittätigkeit von Frauen und Männern, 2011 .....	50
Abbildung 31: Motive für teilzeitbeschäftigte Frauen nach Alter, 2011 .....	52
Abbildung 32: Motive für teilzeitbeschäftigte Männer nach Alter, 2011 .....	53
Abbildung 33: Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter an allen weiblichen Beschäftigten in ausgewählten EU-Ländern, 2000 bis 2011 .....	54
Abbildung 34: Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter an allen männlichen Beschäftigten in ausgewählten EU-Ländern, 2000 bis 2011 .....	55
Abbildung 35: Frauenanteil an Erwerbstätigen in Teilzeit im EU-Vergleich, 2000 bis 2011 .....	56
Abbildung 36: Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden von Frauen in Haupttätigkeiten in ausgewählten Ländern der EU, 2011 .....	57
Abbildung 37: Frauenanteil an befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen sowie Anteil befristeter Arbeitsverträge an allen Arbeitsverträgen, 2000 bis 2010 .....	58
Abbildung 38: Befristet vollzeitbeschäftigte Frauen nach Gründen der jeweiligen Tätigkeit und Alter, 2011 .....	59
Abbildung 39: Frauenanteil an ausschließlich geringfügig Entlohnnten, 2000 bis 2011 .....	60
Abbildung 40: Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Altersgruppen, 2000 bis 2011 .....	61
Abbildung 41: Ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen nach Wirtschaftszweigen, 2011 .....	62
Abbildung 42: Aktiv Erwerbstätige nach Alter des jüngsten Kindes, 2011 .....	66
Abbildung 43: Erwerbstätigenquoten von Eltern mit Kind(ern) unter 3 Jahren, 2000 bis 2011 .....	67
Abbildung 44: Voll- und Teilzeitquoten aktiv erwerbstätiger Frauen mit Kind(ern) unter 3 Jahren, 2000 bis 2011 .....	68

Abbildung 45: Dauer des Elterngeldbezugs von Müttern und Vätern, 3. Quartal 2011 .....	69
Abbildung 46: Entwicklung der Väterbeteiligung, 1. Quartal 2008 bis 3. Quartal 2011 .....	70
Abbildung 47: Väterbeteiligung beim Elterngeld nach Bundesländern für im 3. Quartal 2011 geborene Kinder .....	71
Abbildung 48: Veränderung der männlichen Elterngeldempfänger nach Bezugsdauer, 2010 zu 2009 .....	72
Abbildung 49: Kinderbetreuungsquote von Kindern unter 3 Jahren in West- und Ostdeutschland zum 1. März 2012 .....	73
Abbildung 50: Entwicklung der Gründungsaktivitäten in Deutschland nach Geschlecht, 2001 bis 2011 .....	83
Abbildung 51: Neugründungen von Einzelunternehmen nach Geschlecht, 2003 bis 2011 .....	84
Abbildung 52: Selbstständige Frauen und Männer mit und ohne Beschäftigte, 2000 bis 2011....	85
Abbildung 53: Frauenanteil an Selbstständigen (Nebenerwerb) in ausgewählten Branchen, 2000 bis 2011 .....	86
Abbildung 54: Führungspositionen nach Geschlecht und Frauenanteil in Führungs- positionen, 2000 bis 2011 .....	87
Abbildung 55: Weibliche Führungskräfte nach Betriebsgröße, 2000 und 2011.....	88
Abbildung 56: Frauenanteil in Führungspositionen in der Wirtschaft im EU-Vergleich, 2010 ...	90
Abbildung 57: Frauenanteil in Teilzeitbeschäftigung insgesamt und Anteil weiblicher Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung, 2000 bis 2011 .....	91
Abbildung 58: Männeranteil in Teilzeitbeschäftigung insgesamt und Anteil männlicher Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung, 2000 bis 2011 .....	92
Abbildung 59: Gender Pay Gap in Ländern der EU, 2011 .....	104
Abbildung 60: Gender Pay Gap nach Bundesländern, 2012 .....	105
Abbildung 61: Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen, 2010 .....	106
Tabelle 1: Frauenanteil an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und an Erwerbstätigen .....	25
Tabelle 2: Frauenanteil in den 200 größten deutschen Unternehmen.....	88

# I.

## Einführung

Die 5. Bilanz Chancengleichheit steht in der Tradition der bisherigen vier Bilanzen und entwickelt diese weiter. Zugleich erweitert sie ihren auf erfolgreiche Einzelinitiativen gerichteten Blick hin auf die gesamtgesellschaftlichen Zusammenhänge. Sie beschreibt die Fortschritte, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft seit der 4. Bilanz gemacht hat und zeigt zugleich die Hemmnisse auf, die weiteren Entwicklungen im Wege stehen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem hiermit einhergehenden Fachkräftemangel gewinnen strukturverändernde Maßnahmen, die zum Überdenken der bestehenden Unternehmenskulturen führen, zunehmend an Bedeutung. In den Fokus kommen damit insbesondere auch die längerfristigen Ziele der 2001 geschlossenen Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft.

Vor diesem Hintergrund werden die vier Handlungsfelder der 4. Bilanz

- Aus- und Weiterbildung von Frauen und Mädchen,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- verbesserte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen sowie
- Förderung fairer Einkommensperspektiven von Frauen und Männern im Lebensverlauf

beleuchtet und fortgeschrieben. Langfristeffekte und Entscheidungen im Lebensverlauf erhalten dabei besondere Aufmerksamkeit.

Dieses Vorgehen ermöglicht einen genaueren Blick auf die Scharnierstellen im Lebenslauf jeder bzw. jedes Einzelnen mit den jeweils unterschiedlichen Herausforderungen für die verschiedenen Generationen und verdeutlicht damit den besonderen Unterstützungsbedarf durch Politik und Wirtschaft.

### Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird immer stärker auf qualifizierte und motivierte Frauen und Männer angewiesen sein.

Entsprechend wächst die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung von Frauen in allen Lebensphasen – von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung im Beruf. Dem entspricht das in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegene Bildungsniveau der Frauen. Mädchen stellen den überwiegenden Teil der Abiturienten und erreichen insgesamt höhere Schulabschlüsse als Jungen. Der Anteil weiblicher Studierender ist in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen, auch bei Promotionen und Habilitationen sind Frauen (langsam) auf dem Vormarsch.

Derselbe Trend gilt grundsätzlich für den Bereich der beruflichen Bildung und Weiterbildung. Dabei ist der Frauenanteil bei den Gesellen- und Meisterprüfungen nach wie vor stark branchenabhängig. Insbesondere in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sind Frauen unterrepräsentiert. Neue Herausforderungen zeigen sich bei den jungen Frauen ohne Berufsabschluss. Aktuelle Zahlen machen auf ein Phänomen aufmerksam, das in den vergangenen Jahren noch nicht ausreichend im Blick war: die Notwendigkeit einer gleichstellungssensiblen Bildungsoffensive mit Lebenslaufperspektive. Während unter den der Anteil der Jungen unter den Schulabbrechern besonders hoch ist, ist der Frauenanteil in der Altersgruppe der 25- bis 30-Jährigen ohne Berufsabschluss auffällig groß. Dabei verschwinden viele dieser Frauen ganz vom Arbeitsmarkt – die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre berufliche Ausbildung erfolgreich abschließen, wird von Jahr zu Jahr geringer.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müssen die Erfolg versprechenden Anstrengungen von Politik und Wirtschaft im Bereich der Aus- und Fortbildung noch verstärkt werden, um stereotype Rollenbilder und die hiermit einhergehenden geschlechtsspezifischen Ausbildungsverläufe im Leben von Frauen und Männern zu überwinden. Dies gilt insbesondere vor dem Szenario eines exponentiell wachsenden Fachkräftemangels.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die partnerschaftliche Balance von Familien- und Berufsaufgaben ist eine der besonderen Herausforderungen im Lebenslauf von Frauen – und Männern. Gerade die jüngeren Paare wünschen sich mehr Gestaltungsfreiheit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wollen Aufgaben in der Partnerschaft nach ihren individuellen Bedürfnissen aufteilen. Die Mehrheit der Frauen – und zunehmend auch Männer – wollen Beruf und Familie miteinander verbinden, zögern aber oft mit der Familiengründung, sodass die Balance oft schon allein dadurch misslingt, weil ein später Kinderwunsch nicht mehr in Erfüllung geht.

60 Prozent der Väter wünschen sich mehr Zeit für die Familie. Zugleich würde etwa die Hälfte aller in Teilzeit arbeitenden Frauen gerne mehr arbeiten, wenn sich dies umsetzen ließe. Bei regulär teilzeitbeschäftigten Frauen zum Beispiel liegt laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die gewünschte Wochenarbeitszeit im Schnitt bei 27 Stunden und damit um 4 Stunden höher als ihre aktuell vereinbarte.<sup>1</sup> Eine Unternehmenskultur, die sowohl auf Familienfreundlichkeit als auch auf die Chancengleichheit für Frauen und Männer ausgerichtet ist, kann hier wesentlich dazu beitragen, dass es gelingt, Erwerbsarbeit mit familiären Fürsorgeaufgaben zu vereinbaren und dennoch beruflich erfolgreich zu sein.

Mehr Gestaltungsfreiheit für den eigenen Lebensentwurf bedeutet zugleich, dem demografischen Wandel besser gewachsen zu sein: Denn vor dem Hintergrund eines bald deutlich schrumpfenden Arbeitskräfteangebots bei gleichzeitig steigender Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften sind Unternehmen zunehmend auf motivierte und hoch qualifizierte Frauen und Männer angewiesen. Gemeinsame Aufgabe von Politik und Unternehmen ist es deshalb, mit einem bedarfsgerechten Angebot an guter Kinderbetreuung ebenso wie mit Unternehmenskulturen, die Raum für familiäre Fürsorgeaufgaben lassen, neue Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern zu ermöglichen.

---

<sup>1</sup> IAB-Kurzbericht 9/2011: „Viele Frauen würden gerne länger arbeiten“, Seite 5 ff.

## Verbesserte Teilhabe an Führungspositionen

Die Diskrepanz zwischen dem erreichten Bildungsabschluss von Frauen und der Wahrnehmung von Führungsaufgaben ist trotz festzustellender Fortschritte nach wie vor groß. Obwohl viele Frauen heute besser ausgebildet sind als Männer ihrer Altersgruppe, sind sie prozentual zu einem deutlich geringeren Anteil in den obersten Führungsebenen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes zu finden. Eines der großen Hindernisse beim beruflichen Aufstieg liegt immer noch in familiär begründeten Unterbrechungen der Berufsbiographie und in der Folge oftmals geringeren Arbeitszeiten. Sie bremsen Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen gerade in einer für das berufliche Fortkommen entscheidenden Phase im Alter zwischen 30 und 40 Jahren. Eine Initiative zur Erforschung von Karrierebrüchen weist nach, dass Unternehmen mitunter eine Kultur leben, die durch starke Präsenz- bzw. Erreichbarkeitserwartungen charakterisiert ist. Die Ausübung von Führungspositionen sollte jedoch nicht daran geknüpft sein, ob man frei von familiären Pflichten ist. Unter diesen Umständen wirken sich familienbedingte Unterbrechungen und Teilzeittätigkeit karrierehemmend aus, wovon typischerweise Frauen betroffen sind. Die Sorge vor einem Karriereknick sowie tradierte gesellschaftliche Rollenbilder sind es, die auch Väter daran hindern, sich mehr Zeit für die Familie zu nehmen und die Arbeitszeit zu reduzieren. Auch nach der Familienphase gelingt es Frauen noch zu selten, an die ursprüngliche Karriereplanung anzuknüpfen.

## Förderung von fairen Einkommensperspektiven von Frauen und Männern im Lebensverlauf

Die unbereinigte Entgeltlücke (unbereinigter Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern in Deutschland liegt heute bei 22 Prozent. Das bedeutet, dass in der Gesamtwirtschaft über alle Branchen, Betriebsgrößen, Qualifikationsniveaus und Berufe ohne Beachtung der individuellen Merkmale der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen um 22 Prozent geringer ausfällt als der von Männern. Die bereinigte Entgeltlücke, bei der Frauen und Männer mit gleicher Qualifikation und Tätigkeit verglichen werden, liegt bei 7 Prozent. Längere Erwerbsunterbrechungen können die späteren Einkommensperspektiven beeinträchtigen.

Wesentliche Ursachen der unbereinigten Entgeltlücke im Lebenslauf sind darin zu sehen, dass Frauen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter nur in geringer Zahl vertreten sind. Hinzu kommt, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit wegen familiärer Fürsorgeaufgaben häufiger unterbrechen und reduzieren. Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) auf Basis des Sozio-oekonomisches Panels (SOEP) zeigen, dass Personen mit Erwerbsunterbrechungen von längstens 18 Monaten nur 2 Prozent weniger verdienen als Personen ohne Erwerbsunterbrechungen.

Daran konnten bislang auch individuelle und kollektive Lohnverhandlungen, in denen Löhne personenunabhängig und geschlechtsneutral festgelegt werden, wenig ändern. Daher sind Wirtschaft, Tarifpartner und Politik in der Verantwortung, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und auf einen Abbau der Ursachen der Lohnunterschiede hinzuwirken.

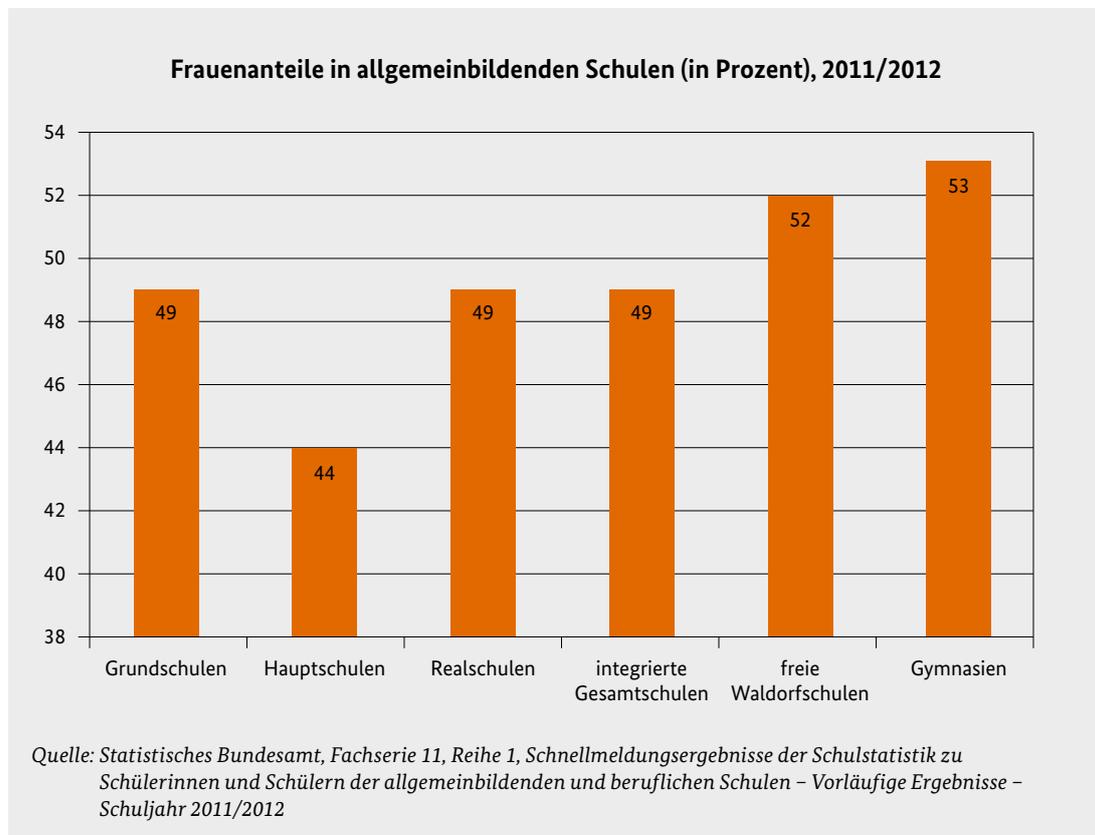
## II. Indikatoren und Maßnahmen

### 1. Ausbildung, Studium und Weiterbildung

#### 1.1 Allgemeinbildende Schulen

Der Anteil an Schülerinnen im Primärbereich an allgemeinbildenden Schulen liegt 2011/2012 für Grundschulen und bei integrierten Gesamtschulen bei 49 Prozent, bei freien Waldorfschulen bei 52 Prozent. Im Sekundärbereich zeigt sich, dass Schülerinnen an Gymnasien mit 53 Prozent leicht überproportional vertreten sind, während der Anteil der Schülerinnen an Hauptschulen bei 44 Prozent liegt.

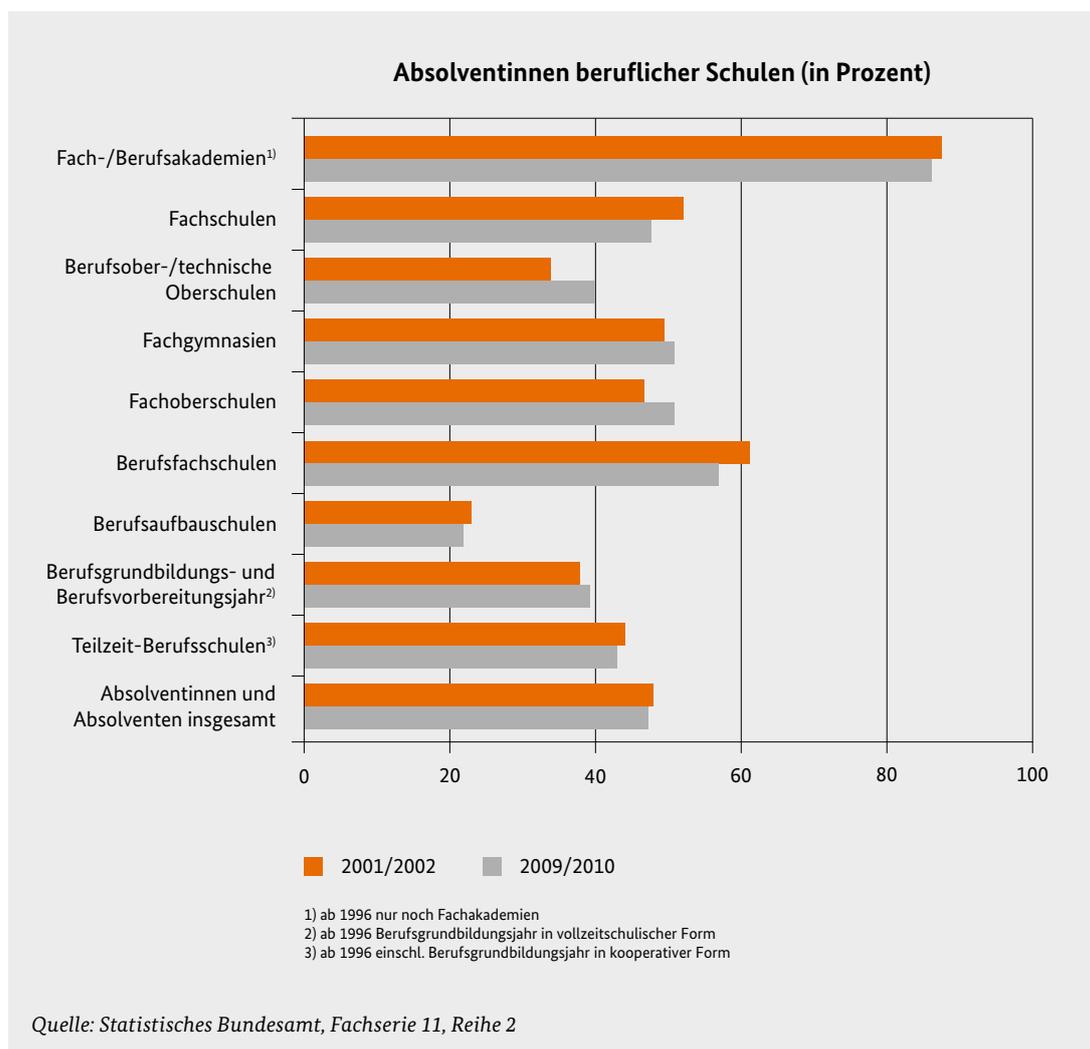
**Abbildung 1: Anteile der Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen, 2011/2012**



## 1.2 Berufliche Schulen: Frauenanteil nach Schultyp (inkl. Schulen des Gesundheitswesens)

Die Gesamtzahl der Absolventinnen und Absolventen beruflicher Schulen betrug im Jahr 2009/2010 knapp 905.000. Verglichen mit 2001/2002, lag damit die Zahl der Schülerinnen und Schüler um 71.000 höher. Der Frauenanteil an den Absolventen beruflicher Schulen lässt sich für 2010 auf 48 Prozent beziffern und war damit in etwa auf dem gleichen Niveau wie im Jahr 2001 mit 47 Prozent.

**Abbildung 2: Absolventinnen beruflicher Schulen – Frauenanteil**

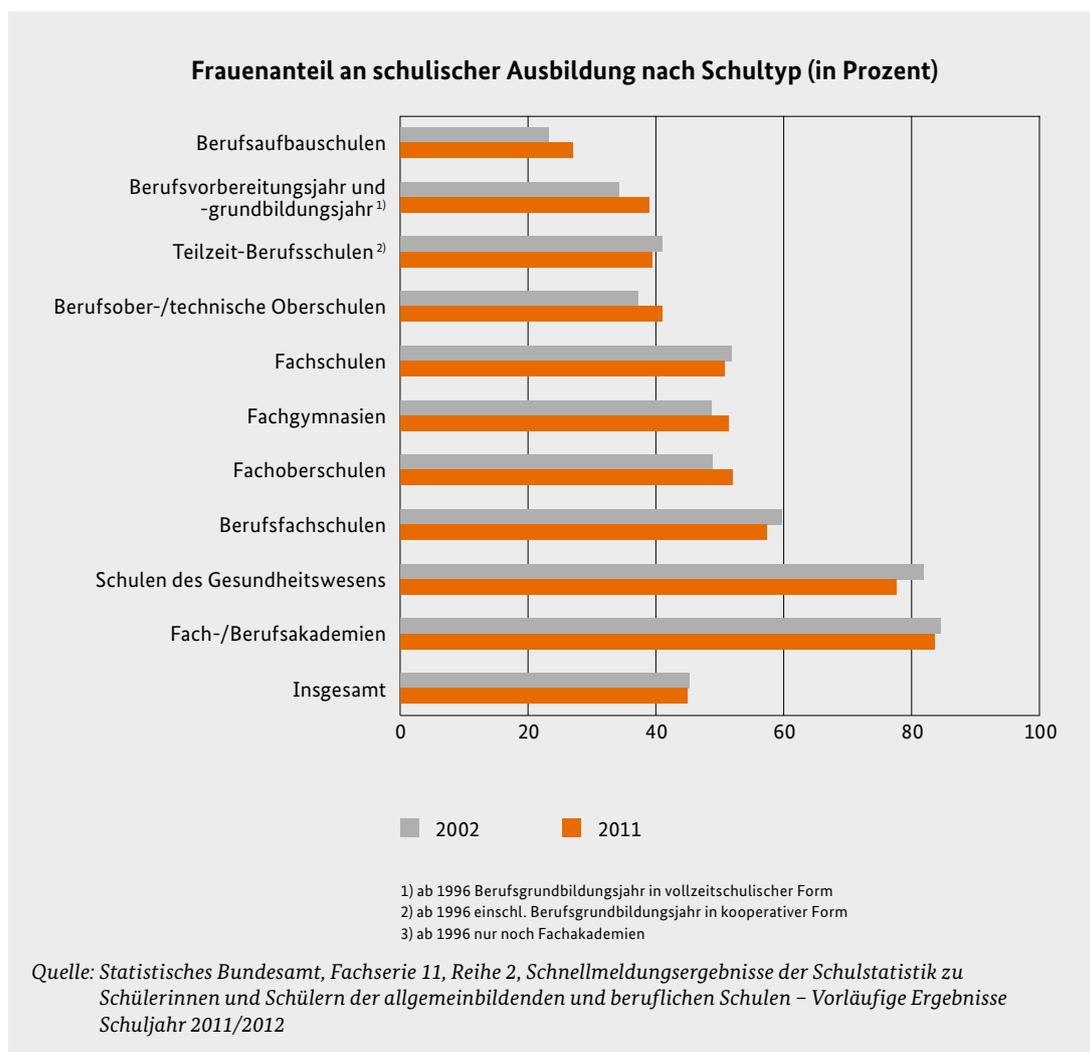


Eine Differenzierung nach Schultypen deckt indes grundlegende geschlechtsspezifische Unterschiede beim Ausbildungsweg auf: Junge Frauen strebten im Vergleich zu den männlichen Schulabsolventen deutlich häufiger einen schulischen Ausbildungsweg an, während sich junge Männer eher für eine duale Berufsausbildung entschieden (siehe hierzu Abbildung 2 und 8). Eine wichtige Rolle spielt dabei die Wahl des angestrebten Berufes und die damit zusammenhängende Ausgestaltung der Zugangswege zu den einzelnen Berufsfeldern. Während handwerkliche Berufe mit der klassischen betrieblichen Berufsausbildung einhergehen,

erfolgt die Ausbildung in den Bereichen Erziehung, Pflege und Gesundheitsmanagement zumeist über Berufsfachschulen, Fach- und Berufsakademien oder spezielle Schulen des Gesundheitswesens. Folgerichtig sind Schülerinnen in den genannten Schultypen überrepräsentiert, wenngleich der Anteil der Schülerinnen im betrachteten Zehnjahreszeitraum leicht zurückgegangen ist (siehe hierzu auch Abbildung 2). Eine große Bedeutung für Frauen haben auch postsekundäre Bildungseinrichtungen: Viele Mädchen entscheiden sich nach dem Erwerb der mittleren Reife für die Erlangung eines höheren Bildungsabschlusses und besuchen die Fachoberschule oder das Fachgymnasium. Hier zeigt Abbildung 2, dass der weibliche Schüleranteil an Fachoberschulen und an Fachgymnasien gut die Hälfte beträgt und von 2000 bis 2010 leicht gestiegen ist.

Zudem ist der Anteil der Schülerinnen am Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr, das ein Nachholen des Hauptschulabschlusses vorsieht, im Beobachtungszeitraum von 34 Prozent auf 39 Prozent im Jahr 2010 angestiegen. Während Schüler tendenziell häufiger Schulabschlüsse an Abendhauptschulen und Abendrealschulen nachholen, sind Schülerinnen mit 52 Prozent gerade bei Abendgymnasien stärker vertreten.<sup>2</sup>

**Abbildung 3: Schulische Ausbildungen – Frauenanteil**



<sup>2</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, 2010/11.

### 1.3 Frauenanteil Berufsfachschule/Fachoberschule

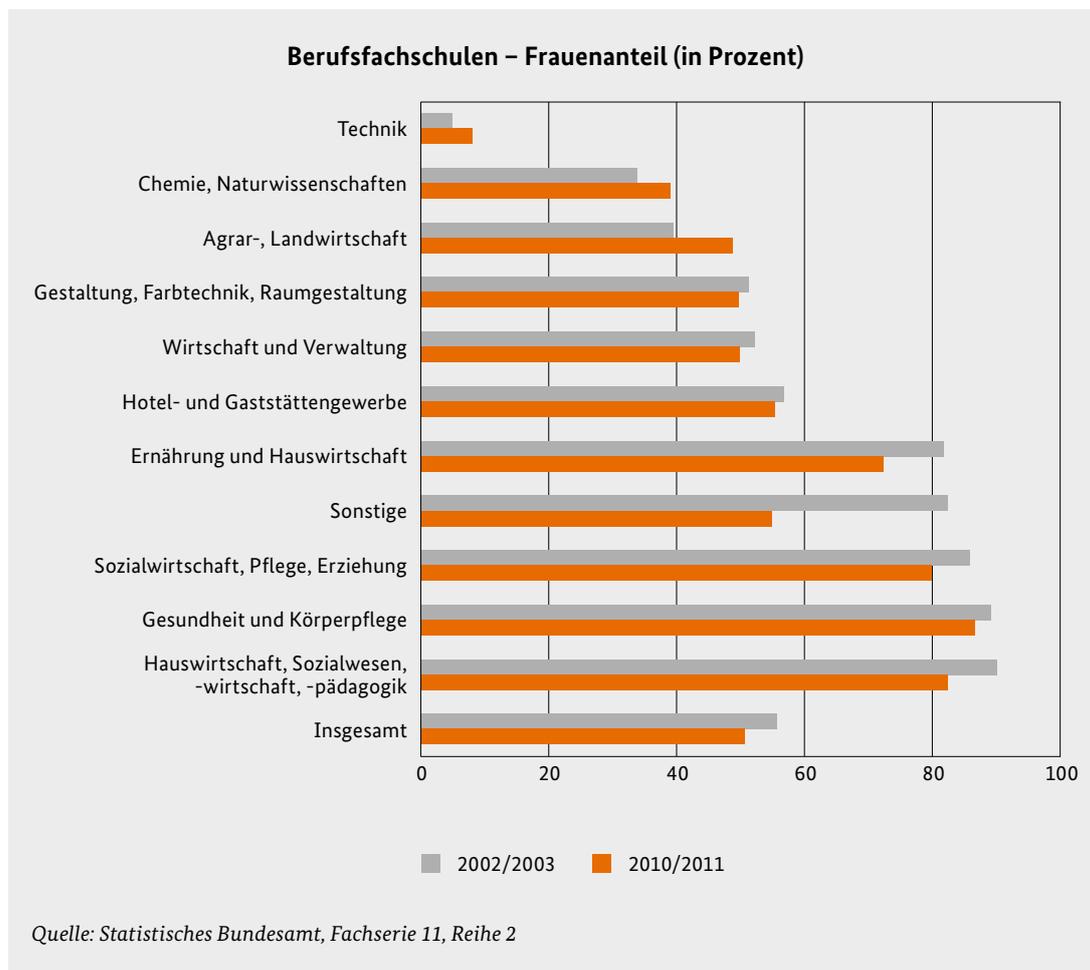
Eine nähere Betrachtung der Fachrichtungen in den Berufsfachschulen und den Fachoberschulen bekräftigt im Folgenden, dass der höhere Frauenanteil an diesen Schultypen eng mit den einzelnen Fachrichtungen verknüpft ist.

#### 1.3.1 Berufsfachschule

Beim Vergleich der Abgängerzahlen von 2010/2011 mit 2002/2003 konnten innerhalb der betrieblichen Schulen vor allem die Berufsfachschulen mit einem Plus an ca. 70.000 Absolventinnen und Absolventen deutliche Zuwächse verzeichnen. Alles in allem zeigt sich zwar, dass mit knapp 56 Prozent Frauen an Berufsfachschulen nach wie vor häufiger vertreten sind; allerdings lag der Frauenanteil bei dieser Schulform 2002/2003 noch bei 60 Prozent.

Bei den Berufsfachschulen dominieren die Frauen vor allem in den Bereichen der Gesundheits- und Körperpflege (87 Prozent), Ernährung und Hauswirtschaft (72 Prozent), Sozialwirtschaft, Pflege und Erziehung (80 Prozent) sowie Hauswirtschaft, Sozialwesen, -wirtschaft, -pädagogik (82 Prozent). Mit 35.500 Schülerinnen und Schülern ist der Bereich der Wirtschaft und Verwaltung absolut betrachtet die größte Disziplin der Berufsfachschulen. Hier zeigen sich keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede.

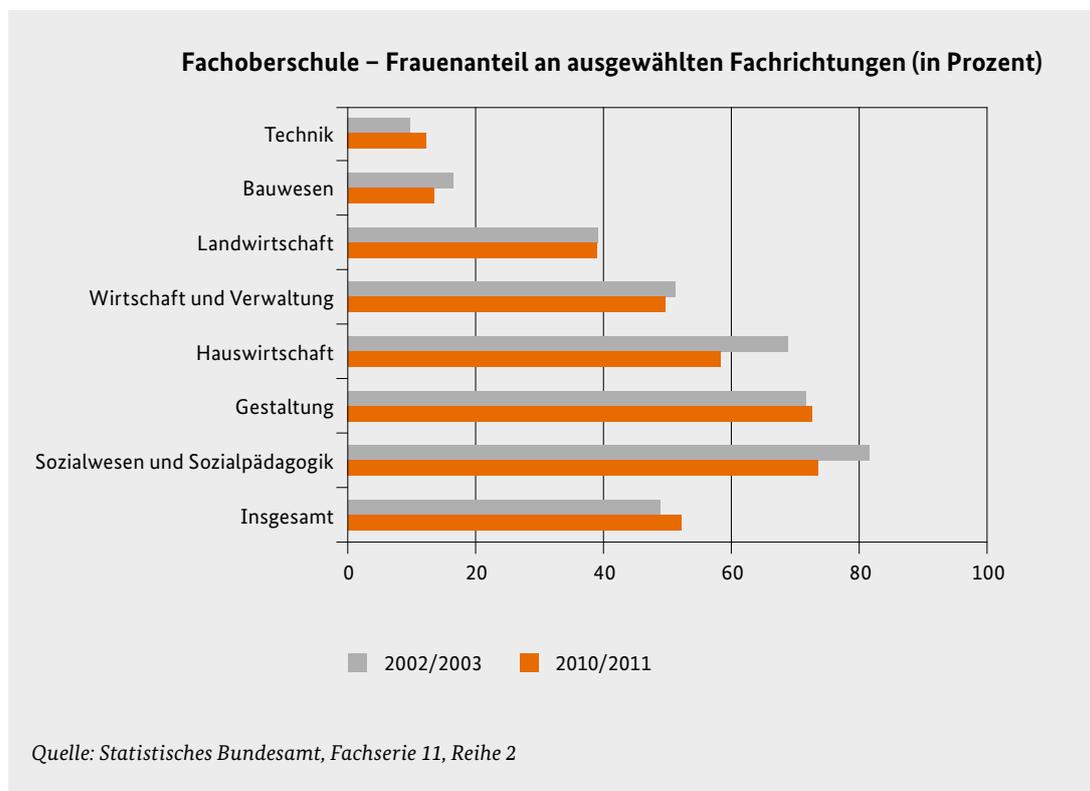
Abbildung 4: Berufsfachschulen – Frauenanteil



### 1.3.2 Fachoberschule

Bei den Fachoberschulen konzentrieren sich junge Frauen auf die Fachrichtungen Gestaltung (73 Prozent) sowie Sozialwesen und Sozialpädagogik (74 Prozent). Im Bereich der Hauswirtschaft zeigt sich in den letzten Jahren eine rückläufige Tendenz: Zwar stellen die Frauen hier mit 58 Prozent noch das Gros, allerdings zeigen die Absolutzahlen, dass mit etwa 800 Schülerinnen der Fachrichtung Hauswirtschaft kaum eine Bedeutung zukommt. In der Fachrichtung Technik stellen 2010/2011 Frauen lediglich 12 Prozent, wobei hier ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist (Frauenanteil 2002/2003 10 Prozent). Im Gegenzug ist der Frauenanteil im Bauwesen von knapp 17 Prozent im Jahr 2002/2003 auf nunmehr 13 Prozent im Jahr 2010/2011 zurückgegangen. Insgesamt lässt sich also nicht feststellen, dass Frauen in stärkerem Umfang in diese Männerdomänen einbrechen.

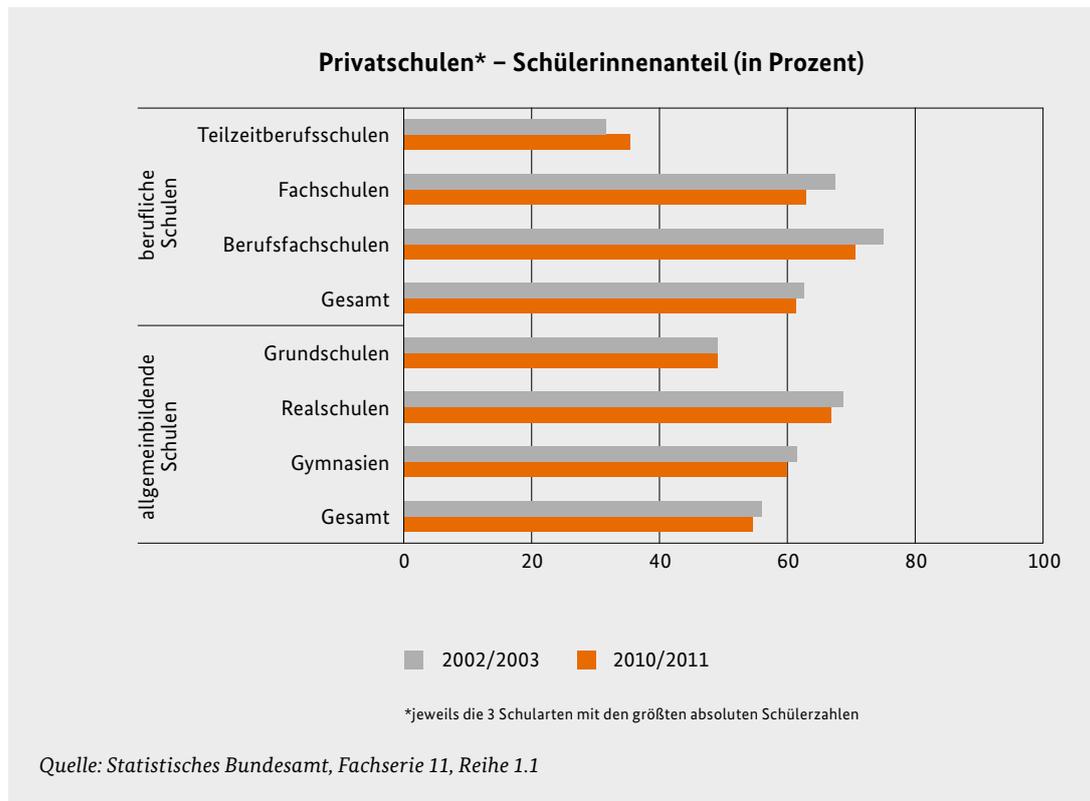
Abbildung 5: Fachoberschule – Frauenanteil in ausgewählten Fachrichtungen



### 1.4 Schülerinnenanteil in Privatschulen

Interessante Unterschiede zeigen sich bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Inanspruchnahme von Privatschulen. Da die von Frauen aufgrund der Fachrichtung präferierten Fachschulen und Berufsfachschulen oftmals privat organisiert sind, ergibt sich hier ein Frauenanteil von 63 bzw. 71 Prozent im Schuljahr 2010/2011.

Abbildung 6: Privatschulen – Schülerinnenanteil



Auch bei den weiterführenden allgemeinbildenden Privatschulen stellen die Frauen mehr als die Hälfte der Schüler (Frauenanteil in privaten Gymnasien 60 Prozent, Frauenanteil in privaten Realschulen 67 Prozent).

### 1.5 Ausbildungsverträge nach Bereichen

Frauen beginnen seltener als Männer eine betriebliche Ausbildung, weshalb der Anteil der mit jungen Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren stets unter dem der Neuabschlüsse mit jungen Männern lag. Insgesamt wurden vom 1. Oktober 2010 bis zum 30. September 2011 570.140 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, 338.019 (59 Prozent) mit jungen Männern und 232.121 (41 Prozent) mit jungen Frauen. Frauen sind nicht nur in geringem Maße in der dualen Berufsausbildung vertreten, sie konzentrieren sich auch auf weniger Ausbildungsberufe. Laut Berufsbildungsbericht 2012 finden sich in den 25 am häufigsten von Frauen besetzten Berufen im Jahr 2011 75 Prozent aller weiblichen Ausbildungsanfänger wieder.<sup>3</sup> Bei den männlichen Azubis entfielen hingegen lediglich 60 Prozent auf die 25 am häufigsten gewählten Berufe. Hinsichtlich der fünf beliebtesten Berufe ergeben sich klare geschlechtsspezifische Vorlieben: Von jungen Frauen wurden im Jahr 2011 besonders viele Ausbildungsverträge für die Berufe „Verkäuferin“, „Kauffrau im Einzelhandel“, „Bürokauffrau“, „Medizinische Fachangestellte“ oder „Industriekauffrau“ unterzeichnet (siehe Abbildung 7). Dagegen bevorzugen Männer Ausbildungen als Kraftfahrzeugmechatroniker und Industrie-

<sup>3</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2012, S. 21.

mechaniker, während eine kaufmännische Ausbildung im Einzelhandel bei beiden Geschlechtern beliebt ist. Des Weiteren spielten bei den von männlichen Azubis favorisierten Ausbildungsrichtungen noch die der Elektroniker und Verkäufer eine Rolle.

**Abbildung 7: Die 5 häufigsten von Frauen und Männern gewählten Ausbildungen, 2011**

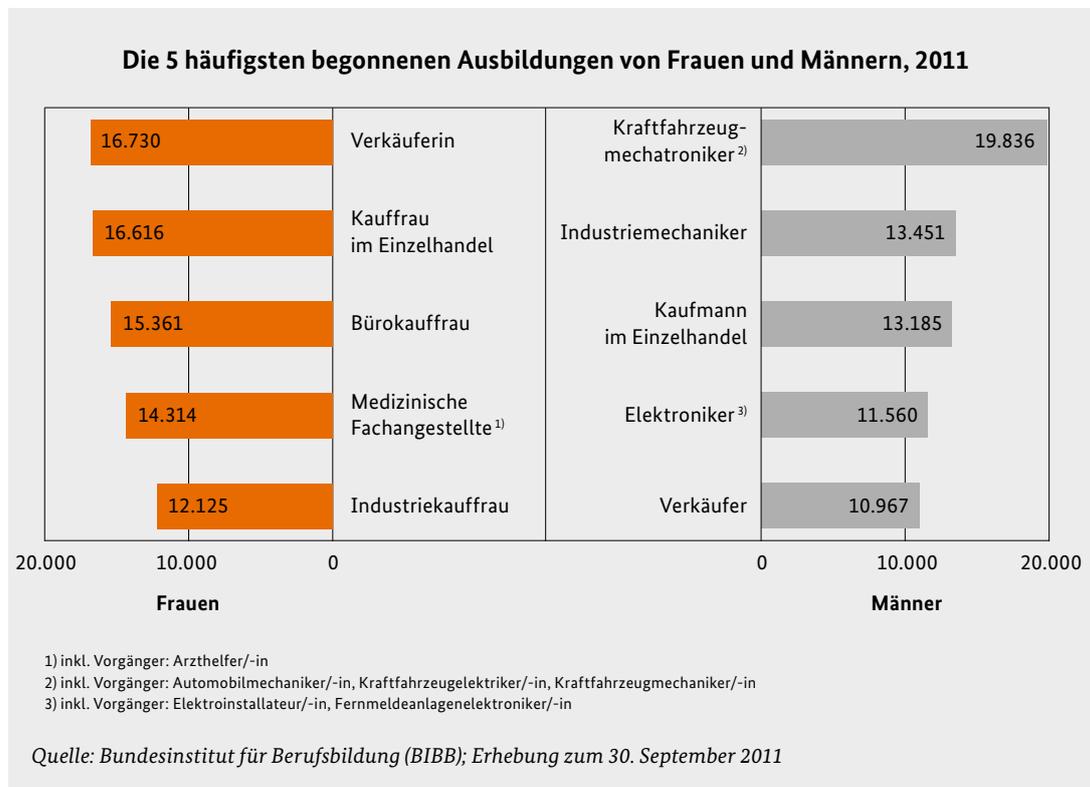
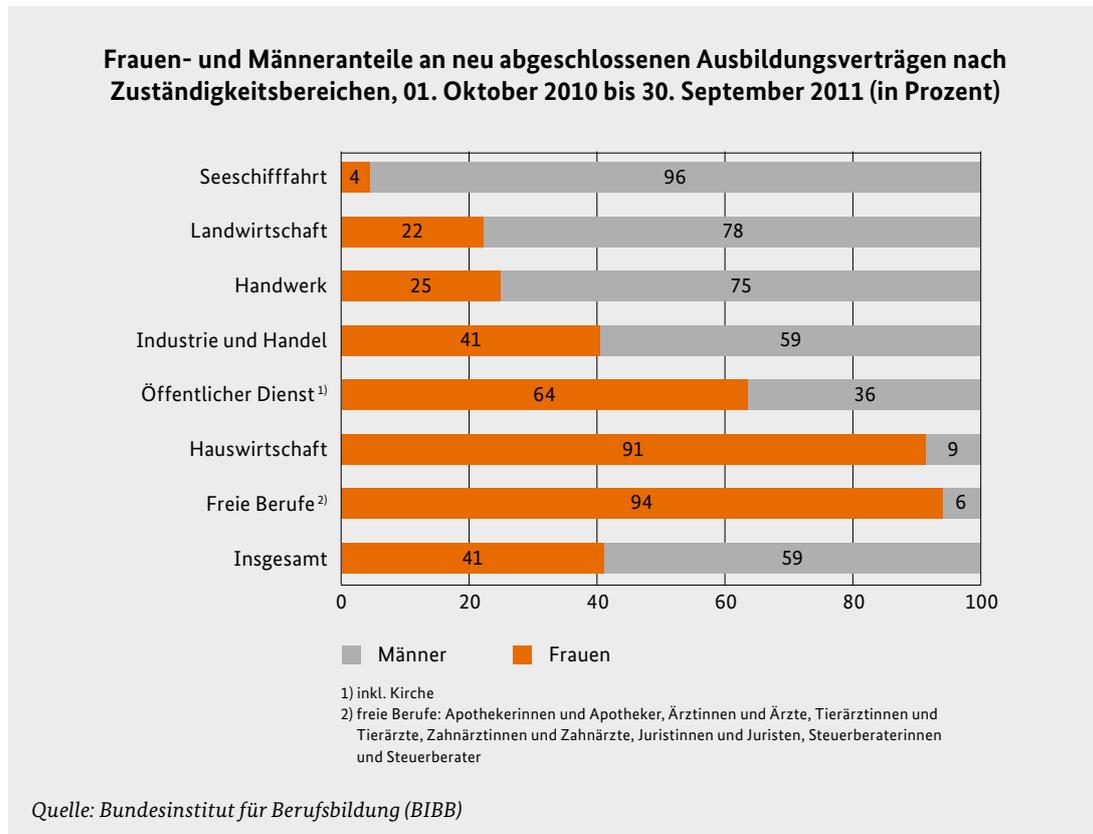


Abbildung 8 illustriert die in Deutschland vom 1. Oktober 2010 bis zum 30. September 2011 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge – unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen und Geschlecht. Bezogen auf diese sieben Ausbildungsbereiche weisen die freien Berufe mit 94 Prozent den höchsten Anteil der mit jungen Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von der Hauswirtschaft (91 Prozent) und dem öffentlichen Dienst (64 Prozent). In Industrie und Handel wurden 41 Prozent der Verträge mit jungen Frauen geschlossen. Der Frauenanteil fällt aufgrund der überwiegend gewerblich-technischen Ausbildungsberufe im Handwerk (25 Prozent), in der Landwirtschaft (22 Prozent) und in der Seeschifffahrt (4 Prozent) geringer aus.

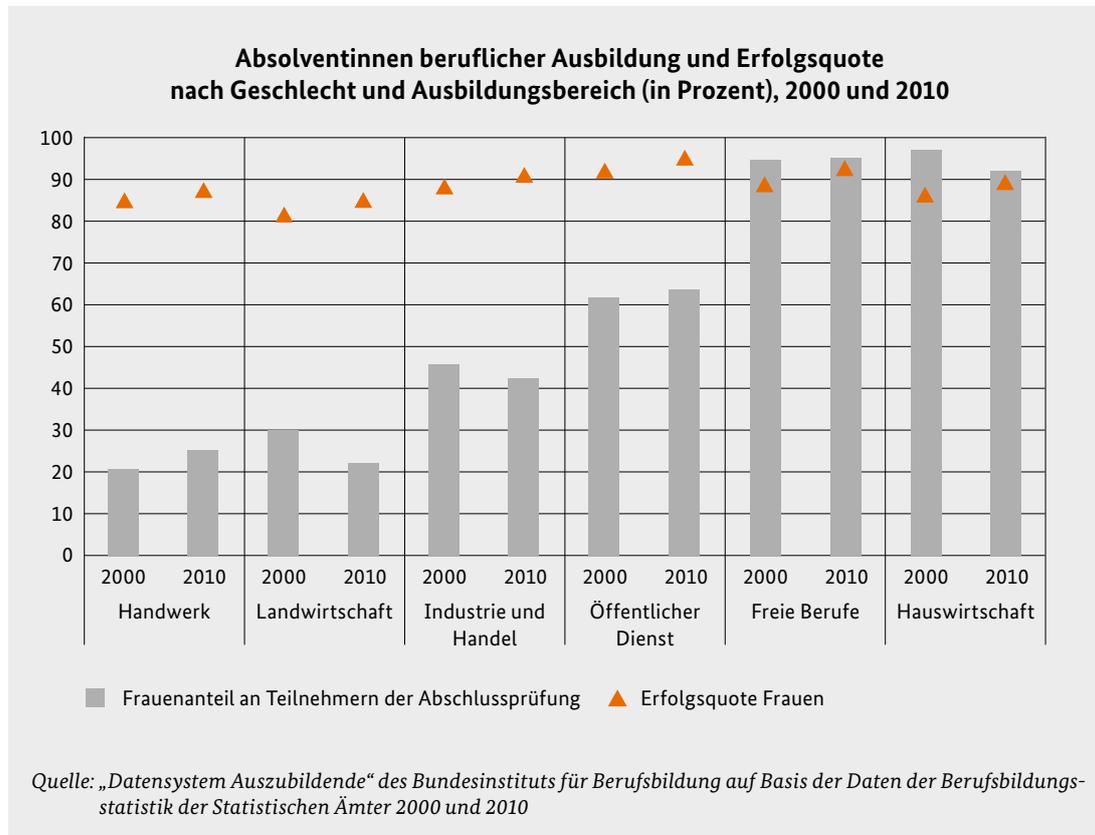
**Abbildung 8: Frauen- und Männeranteil an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Bereichen, 01. Oktober 2010 bis 30. September 2011**



## 1.6 Teilnahme an Abschlussprüfungen und Erfolgsquote nach Bereichen

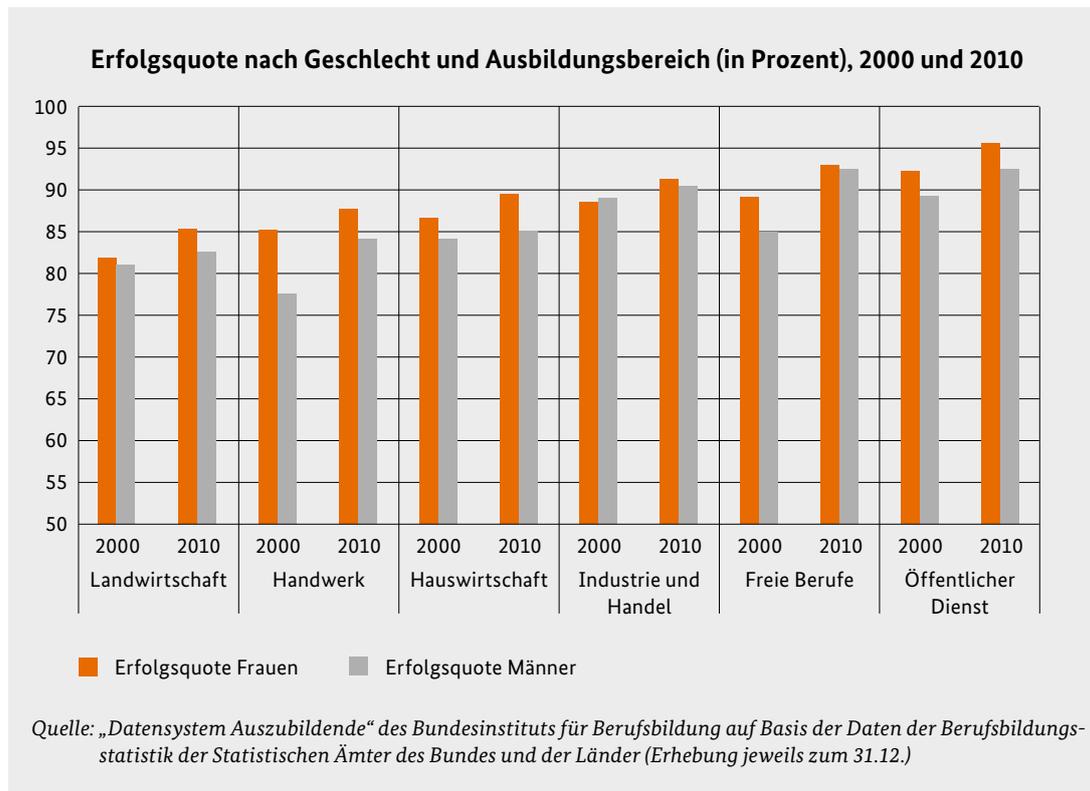
Neben den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen stellen der Frauenanteil an den Absolventen insgesamt und die Abschlussquote der Frauen wichtige Kennziffern dar. Im Durchschnitt weisen Frauen eine Erfolgsquote von etwa 90 Prozent auf.

**Abbildung 9: Absolventinnen beruflicher Ausbildung und Erfolgsquote nach Ausbildungsbereichen, 2000 und 2010**



Aus Abbildung 10 ist die Erfolgsquote nach Ausbildungsbereichen im direkten Vergleich von Frauen und Männern ersichtlich. Es zeigt sich, dass im Jahr 2010 Frauen in allen Ausbildungsbereichen eine tendenziell höhere Erfolgsquote im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen aufweisen. Wenngleich Frauen insgesamt seltener im Handwerk vertreten sind (siehe Abbildung 9), schließen diejenigen Frauen, die sich für das Handwerk entscheiden, mit 88 Prozent deutlich erfolgreicher ab als ihre männlichen Mitstreiter (84 Prozent).

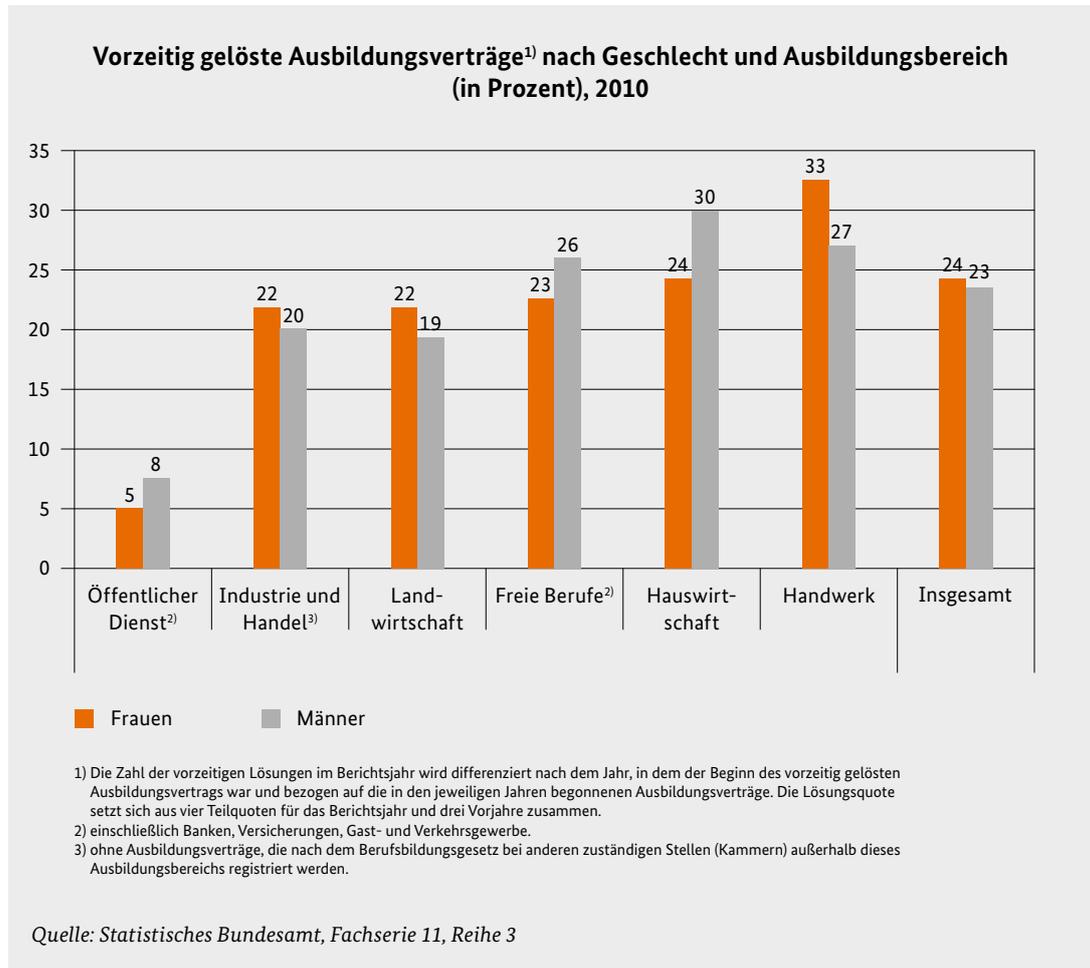
Abbildung 10: Erfolgsquote nach Geschlecht und Ausbildungsbereich, 2000 und 2010



### 1.7 Vertragslösungen nach Geschlecht und Ausbildungsjahr, Lösungsquote

Wie aus Abbildung 11 ersichtlich, wird insgesamt knapp ein Viertel aller Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst (2010). Das bedeutet in den wenigsten Fällen das Ende einer Ausbildung, da sie meist in einem anderen Betrieb oder Ausbildungsberuf fortgesetzt wird. Während insgesamt zwischen den beiden Geschlechtern keine Unterschiede festzustellen sind, lassen sich innerhalb der Ausbildungsbereiche sehr wohl Unterschiede ausmachen. In den Wirtschaftsbereichen mit überwiegend gewerblich-technischen Ausbildungsberufen (Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft) ist die Lösungsquote der Frauen höher als die der Männer. In den Bereichen mit sehr hohen Frauenanteilen (öffentlicher Dienst, freie Berufe und Hauswirtschaft) ist die Lösungsquote der Frauen geringer als die der Männer. Die niedrigste Lösungsquote bei beiden Geschlechtern ist im öffentlichen Dienst zu verzeichnen.

**Abbildung 11: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Geschlecht und Ausbildungsbereich, 2010**



Generell fällt die Lösungsquote umso höher aus, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ist.<sup>4</sup> Zudem scheint ein Zusammenhang zwischen der konjunkturellen Lage und der Vertragslösungsquote zu bestehen. Jugendliche lösen leichter einen Vertrag auf, wenn sie in konjunkturell guten Zeiten über Alternativen verfügen.

## 1.8 Weiterbildung

Selbst für den relativ kurzen Zeitraum von 2007 bis 2010<sup>5</sup> ist eine Steigerung des Frauenanteils sowohl an den beruflich Weitergebildeten als auch an den Erwerbstätigen ersichtlich. Der Frauenanteil lag in beiden Fällen im Jahr 2010 nur knapp unter dem Anteil der Männer (siehe Tabelle 1).

<sup>4</sup> Vgl. „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.).

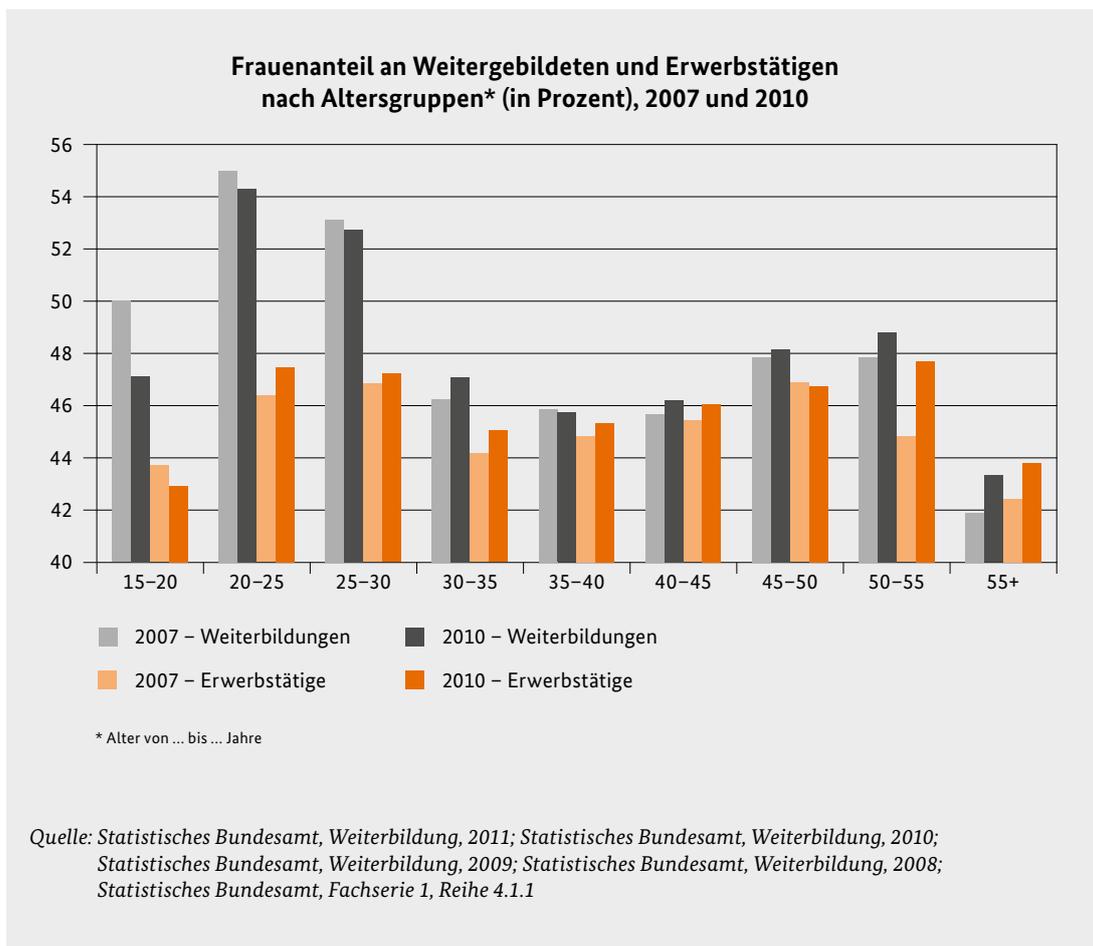
<sup>5</sup> Daten über berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern sind beim Statistischen Bundesamt nur für die Jahre 2007 bis 2010 zugänglich.

**Tabelle 1: Frauenanteil an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und an Erwerbstätigen**

Frauenanteil (in Prozent) an allen ...				
	2007	2008	2009	2010
Weitergebildeten	47	47	48	48
Erwerbstätigen	45	45	46	46

Quelle: Statistisches Bundesamt, Weiterbildung, 2008–2011, Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1

**Abbildung 12: Teilnehmerinnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und an Erwerbstätigen nach Altersgruppen, 2007 und 2010**

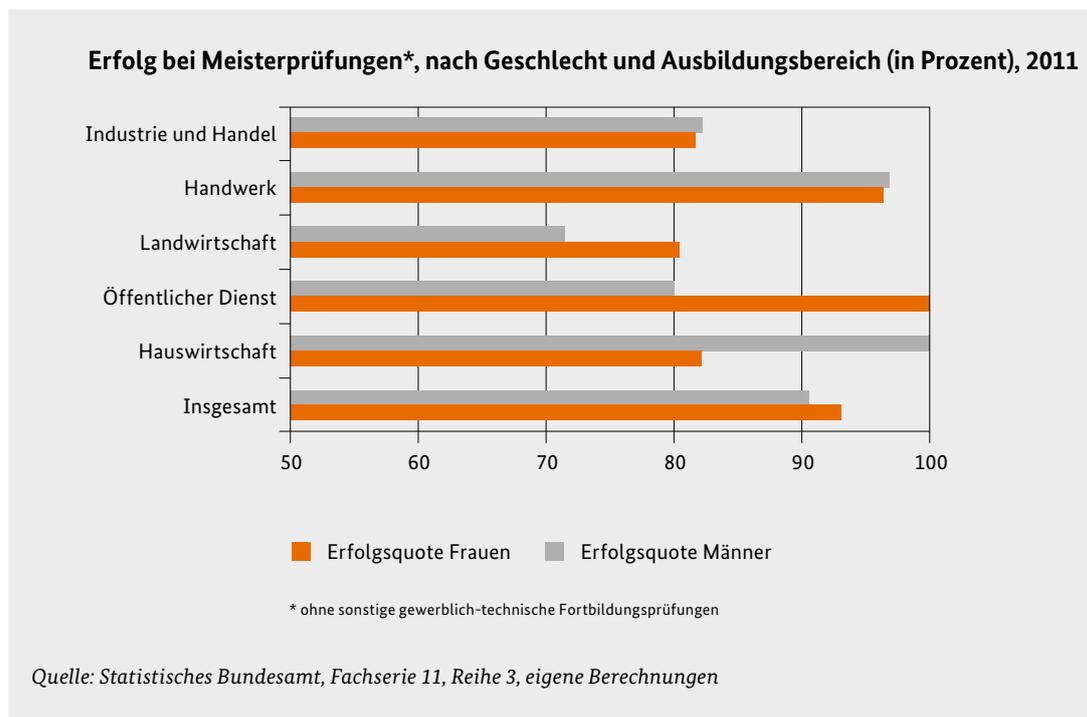


Mit Blick auf den demografischen Wandel ist es bemerkenswert, dass der Frauenanteil an den Erwerbstätigen in der Altersgruppe ab 50 Jahren deutlich gestiegen ist (siehe Kapitel 2.1). Parallel dazu ist in dieser Altersklasse zwischen 2007 und 2010 auch der Frauenanteil an Weitergebildeten gestiegen. Spitzenreiter unter den Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilnehmen, sind die 20- bis 30-jährigen Frauen. Ihr Anteil liegt bei über 50 Prozent, das heißt, es werden in dieser Altersgruppe sogar mehr Frauen als Männer weitergebildet. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen liegt in dieser Altersgruppe unter 50 Prozent.

## 1.9 Fortbildungsprüfungen, insbesondere Meisterprüfungen

Meisterprüfungen sind mit Ausnahme der Hauswirtschaft an gewerblich-technische Ausbildungsberufe gekoppelt. Das hat auch Einfluss auf den Frauenanteil bei den Meisterprüfungen. Er beträgt im Jahr 2010 insgesamt 15 Prozent. Die meisten Frauen legten dabei die Meisterprüfung im Bereich „Handwerk“ ab, darunter zwei Drittel als Friseurmeisterin<sup>6</sup>. Die Erfolgsquote der Frauen insgesamt lag im Jahr 2010 bei 92 Prozent.

**Abbildung 13: Erfolg bei Meisterprüfungen nach Geschlecht und Ausbildungsbereich, 2011**



Nach Ausbildungsbereichen differenziert, zeigt sich zumeist bei den Frauen eine höhere Erfolgsquote bei den Meisterprüfungen als bei ihren männlichen Kollegen – auch in den von Männern dominierten Bereichen „Industrie und Handel“ und „Handwerk“ (siehe Abbildung 13). Bei der Hauswirtschaft ist zu beachten, dass der Männeranteil unter 2 Prozent liegt und daher die Erfolgsquote nur bedingt aussagekräftig ist.

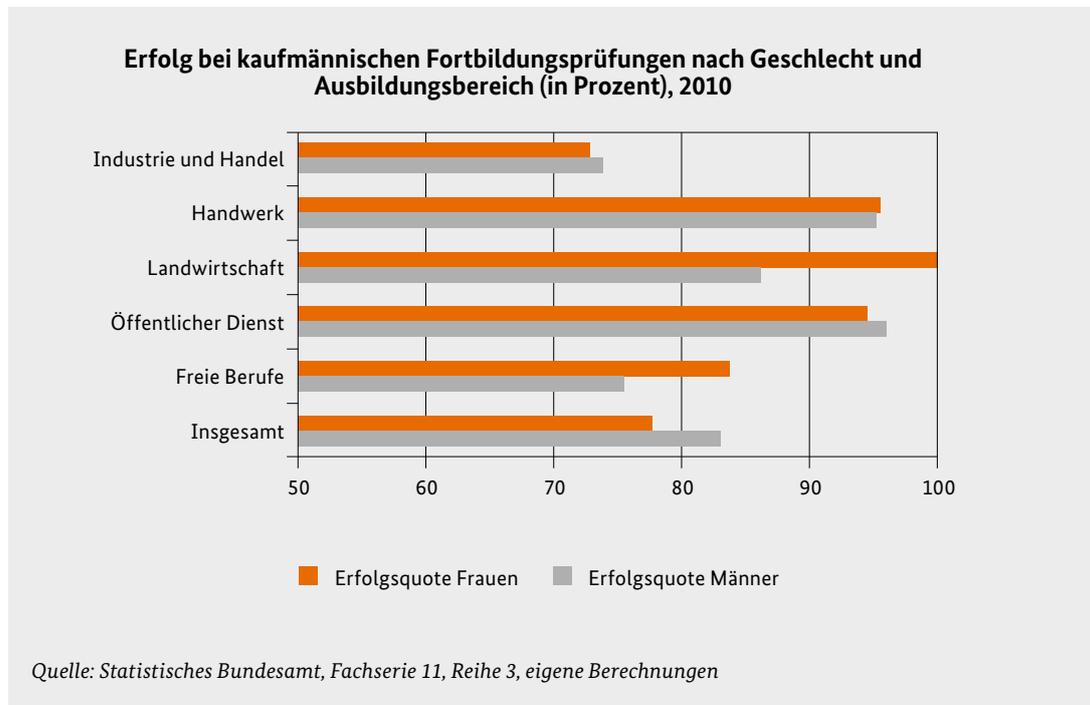
Im Zeitverlauf zwischen 2002 und 2010 hat die Zahl der Teilnehmenden an Meisterprüfungen von knapp 42.000 auf 34.000 abgenommen. Ursächlich dafür ist die Reform der Handwerksordnung zum 1.1.2004, in der die Meisterpflicht für viele Gewerbe erlassen wurde. Dies zeigt auch die sprunghaft angestiegene Zahl an zulassungsfreien Handwerksbetrieben, während die Zahl der Betriebe mit Meisterpflicht zwischen 2004 und 2007 konstant geblieben ist<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3.

<sup>7</sup> Vgl. Brenke, K. (2008): Reform der Handwerksordnung – Erfolgreich, aber viel zu halbherzig. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 77 (2008), 1, S. 51–64.

Im Bereich der kaufmännischen Fortbildung wird ein Frauenanteil von 48 Prozent im Jahr 2010 erreicht. Drei Viertel der kaufmännischen Fortbildungsprüfungen von Frauen wurden dabei im Bereich „Industrie und Handel“<sup>8</sup> abgelegt.

**Abbildung 14: Erfolg bei kaufmännischen Fortbildungsprüfungen nach Geschlecht und Ausbildungsbereich, 2010**



Die Erfolgsquote von kaufmännischen Fortbildungsprüfungen lag im Jahr 2010 bei 78 Prozent für Frauen, in den Bereichen „Öffentlicher Dienst“, „Landwirtschaft“ und „Handwerk“ wurde sogar eine Erfolgsquote über 90 Prozent erreicht (siehe Abbildung 14). Mit Ausnahme der Bereiche „Öffentlicher Dienst“ und „Industrie und Handel“ lag die Erfolgsquote der Frauen auch hier über der Quote der Männer.

### 1.10 Studienberechtigte

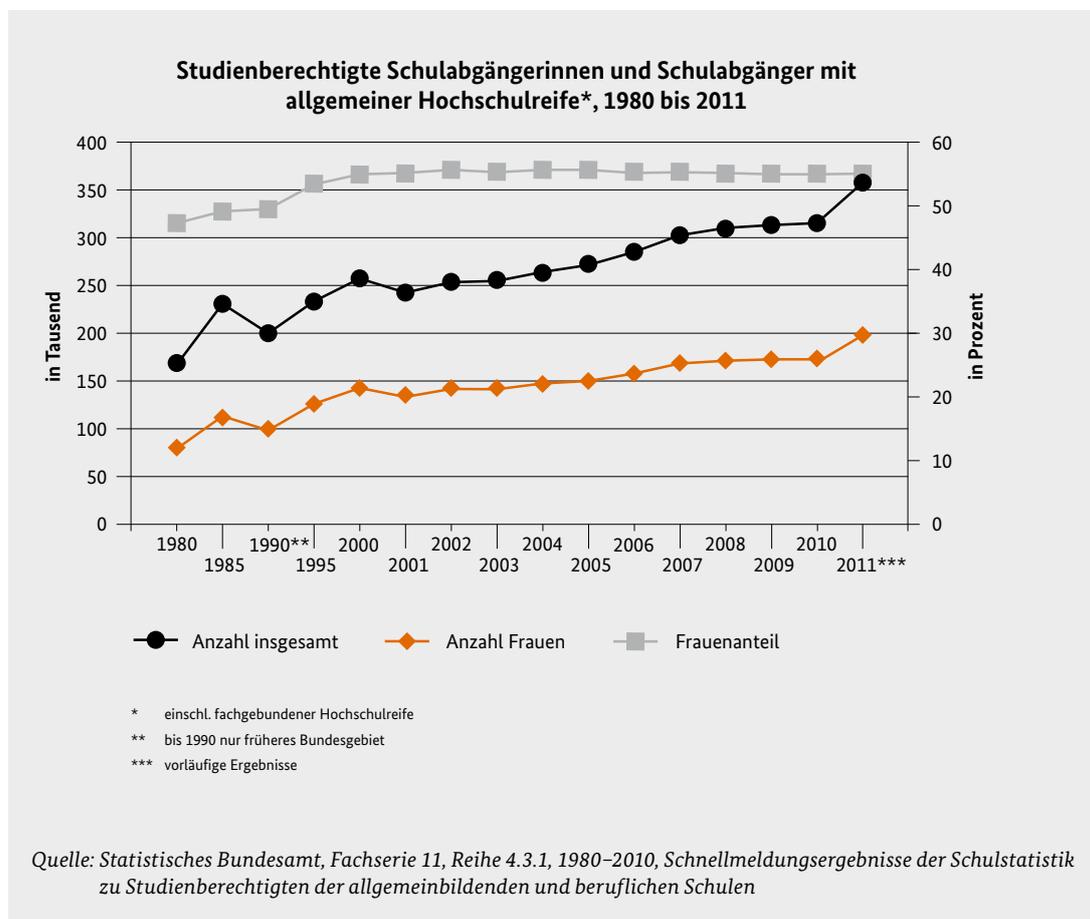
Die Zeitreihe in Abbildung 15 zeigt eine deutliche Zunahme studienberechtigter Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit allgemeiner Hochschulreife (einschließlich fachgebundener Hochschulreife). Während im Jahr 1980 nur 80.000 Frauen die Hochschulreife erlangten, waren dies im Jahr 2011 198.000<sup>9</sup>, allein zwischen 2000 und 2011 stieg die Zahl der Abiturientinnen um etwa 50.000. Während sich demgemäß die Zahl der Schulabgängerinnen mit Hochschulreife zwischen 1980 und 2011 mehr als verdoppelt hat, stieg die Zahl der männlichen Studienberechtigten im selben Zeitraum immerhin um ca. 80 Prozent. In den letzten zehn Jahren ist die absolute Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Hochschul- und Fachhochschulreife bei Männern und Frauen vergleichbar gewachsen, wie der konstant bleibende Frauenanteil von 53 Prozent deutlich macht.

<sup>8</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2010/2011.

<sup>9</sup> Eine Erhöhung der Absolutzahl von 174.000 im Jahr 2010 auf 198.000 im Jahr 2011 ist auf die doppelten Abiturjahrgänge in Bayern und Niedersachsen zurückzuführen.

Einen weiteren interessanten Aspekt stellt die Studienberechtigtenquote dar, die den Anteil der Studienberechtigten mit allgemeiner Hochschulreife an der altersspezifischen Bevölkerung widerspiegelt. Während im Jahr 1980 die Studienberechtigtenquote bei Frauen und bei Männern bei etwa 17 Prozent lag, war im Jahr 2010<sup>10</sup> mit 38 Prozent mehr als jede dritte Frau dieser Altersgruppe für ein Hochschulstudium berechtigt. Bei den Männern lag die Quote im Jahr 2010 bei 30 Prozent. Unter Einbezug der Fachhochschulreife wurde im Jahr 2010 sogar eine Quote von 53 Prozent bei den Frauen und von 45 Prozent bei den Männern erreicht. Dies bedeutet, dass im Jahr 2010 mehr als jede zweite Frau zwischen 18 und einschließlich 20 Jahren die Berechtigung für ein Studium an einer Hochschule bzw. Fachhochschule (FH) erreicht hat.

**Abbildung 15: Studienberechtigte Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit allgemeiner Hochschulreife, 1980 bis 2011**



10 Die Studienberechtigtenquote für 2011 ist in den Schnellmeldungsergebnissen noch nicht enthalten.

## 1.11 Studienanfängerinnen und Studienanfänger

Bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern an Hochschulen und FH zeigt sich im Verlauf zwischen 2000 und 2010 ein konstant ausgeglichenes Bild: Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 49 bzw. 50 Prozent<sup>11</sup>. Erste vorläufige Ergebnisse für das Jahr 2011 zeigen, dass insbesondere die Zahl der männlichen Studienanfänger deutlich zugenommen hat, weswegen der Frauenanteil auf 47 Prozent gesunken ist. Ein ursächlicher Zusammenhang mit dem Wegfall der Wehrpflicht ist hierbei naheliegend. Dies bedeutet, dass im Vergleich zu jungen Männern etwas mehr junge Frauen zwar die Zugangsberechtigung zu einem Studium aufweisen, dessen ungeachtet in der Folge aber keine Unterschiede bei der Aufnahme eines Studiums festzustellen sind.

Eine Betrachtung nach Studienfächern für das Jahr 2010 macht überdies große Unterschiede sichtbar. Während bei den Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie bei den Agrar-/Forst- und Ernährungswissenschaften eine fast ausgewogene Geschlechterverteilung vorherrscht, sind die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Veterinärmedizin mit mehr als zwei Dritteln Anteil stark frauendominiert. Im Gegensatz dazu sind die Fächer Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften nach wie vor Männerdomänen.

Nach Hochschulart differenziert, herrscht bei den Universitäten und Verwaltungshochschulen mit 50 und 49 Prozent Frauenanteil im WS 2011/2012 fast eine Gleichverteilung von Studentinnen und Studenten, wohingegen Kunsthochschulen mit 57 Prozent einen etwas höheren, FH mit 39 Prozent einen etwas niedrigeren Frauenanteil aufweisen<sup>12</sup>. Im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2011 sind die Frauenanteile in allen Hochschularten in etwa identisch geblieben.

## 1.12 Studienabsolventinnen und Studienabsolventen

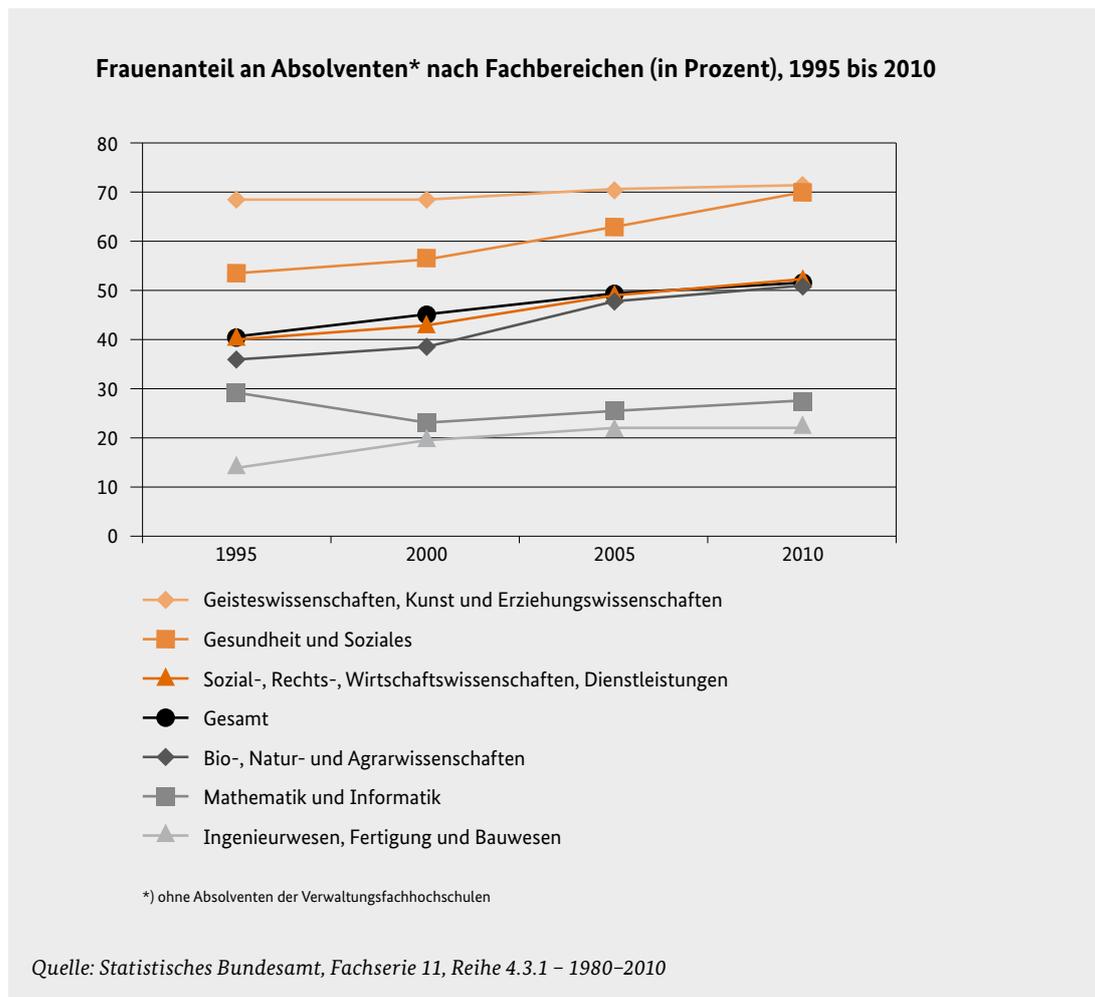
Frauen sind bei den bestandenen Studienabschlüssen auf dem Vormarsch. Der größte Anstieg des Frauenanteils zwischen 1995 und 2010 ist in der Fächergruppe „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“ zu finden. Hier hat der Frauenanteil um mehr als die Hälfte zugenommen. Ein ebenfalls starker Anstieg des Frauenanteils um knapp 43 Prozent zeigt sich im Fachbereich „Bio-, Natur- und Agrarwissenschaften“. Über die letzten 15 Jahre konstant liegt der höchste Frauenanteil im Fachbereich „Geisteswissenschaften, Kunst und Erziehungswissenschaften“. Im selben Zeitraum ist der Frauenanteil im „Gesundheits- und Sozialwesen“ ebenfalls kräftig gestiegen und betrug im Jahr 2010 knapp 70 Prozent.

---

11 Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1.

12 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2011/2012.

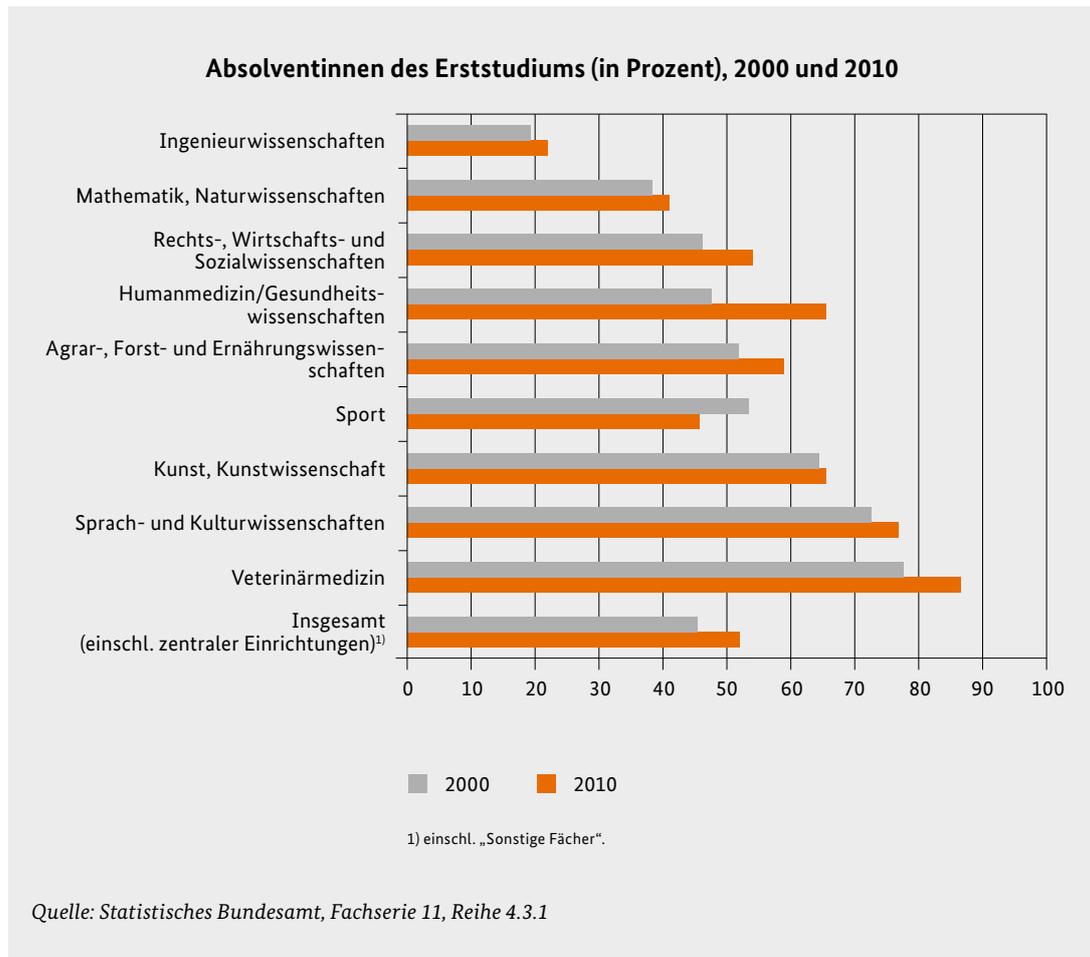
Abbildung 16: Frauenanteil an Absolventen nach Fachbereichen, 1995 bis 2010



Im Vergleich zum Jahr 2000<sup>13</sup> hat sich 2010 in nahezu allen Studienfächern der Frauenanteil an Absolventen des Erststudiums erhöht (siehe Abbildung 17). Besonders fällt der Anstieg im Bereich Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften um fast 20 Prozentpunkte ins Auge. Auch fächerübergreifend hat der Frauenanteil der Absolventen des Erststudiums die 50-Prozent-Grenze überschritten (siehe Abbildung 16).

13 Aufgrund einer neueren Fächerabgrenzung werden hier zusätzlich die Absolventinnen und Absolventen ab dem Jahr 2000 dargestellt.

Abbildung 17: Absolventinnen des Erststudiums, 2000 und 2010



Bei den Bachelorstudiengängen weisen Frauen ebenfalls einen höheren Studienerfolg auf. Die Studienabbruchquote lag bei Männern im Bachelorstudium 2006/2007 bei 38 Prozent, bei Frauen waren es nur 32 Prozent. Auch differenziert nach einzelnen Fächergruppen weisen Frauen die niedrigeren Studienabbruchquoten auf. Für die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften beispielsweise beläuft sich die männliche Studienabbruchquote auf 49 Prozent, während es bei den Frauen nur 42 Prozent sind<sup>14</sup>.

### 1.13 Masterstudierende

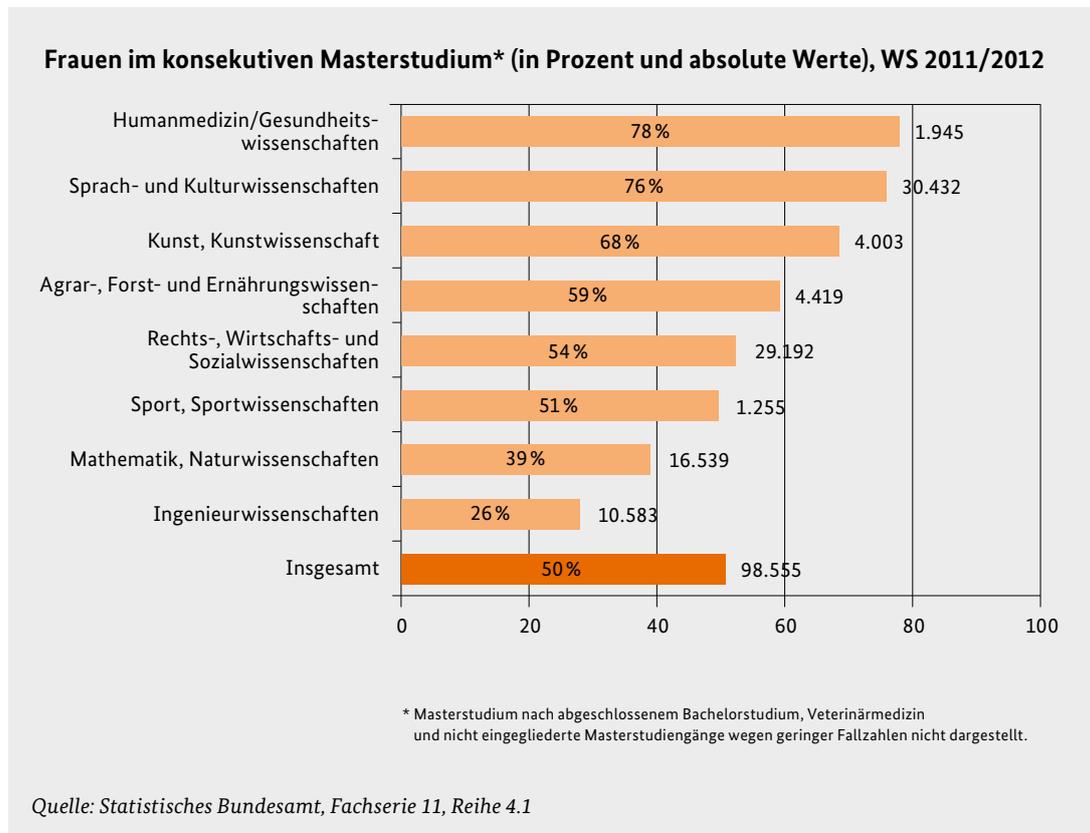
Die Umstellung im Zuge der Bologna-Reform wird allmählich auch bei den Studienabschlüssen sichtbar. Im Jahr 2010 wurden erstmals mehr Bachelorabschlüsse als traditionelle Abschlüsse an Hochschulen erworben.<sup>15</sup> Auch der Masterabschluss ist auf dem Vormarsch: Laut einer Befragung von Absolventinnen und Absolventen des Bachelorstudiums 2009 haben ein Jahr nach Abschluss 72 Prozent ein Masterstudium bereits begonnen oder geplant.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> HIS-HF-Studienabbruchuntersuchung 2012.

<sup>15</sup> Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 352 vom 23.09.2011.

<sup>16</sup> HIS-HF Absolventenuntersuchung 2011.

Abbildung 18: Frauen im konsekutiven Masterstudium, Wintersemester 2011/2012

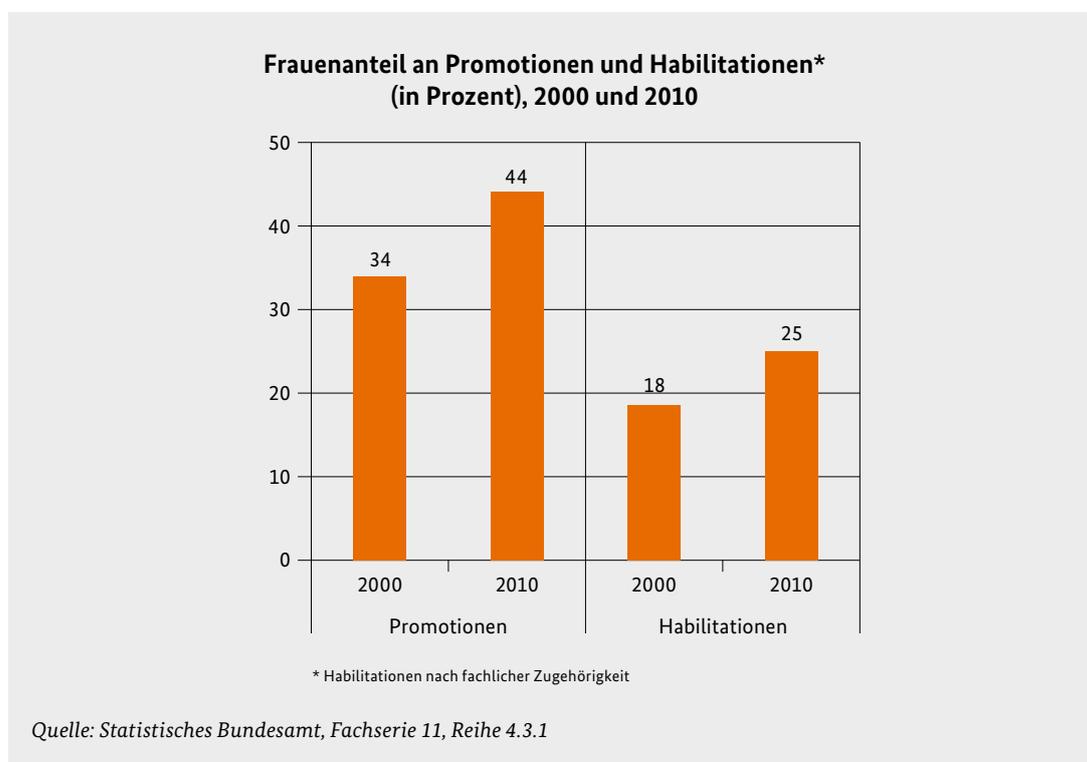


Die Entscheidung, sich nach einem absolvierten Bachelorstudium weiterzuqualifizieren und ein Masterstudium aufzunehmen, wurde von Frauen wie von Männern gleichermaßen getroffen. Von insgesamt 197.687 Masterstudierenden im WS 2011/2012 waren 98.555 weiblich, was exakt einem Frauenanteil von 50 Prozent entspricht. Der Frauenanteil variiert auch hier stark nach Studienfächern. Parallel zum Frauenanteil bei den Studienanfängern und Erstabsolventen liegt der Frauenanteil im konsekutiven Masterstudium in den Fächern Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften sowie Sprach- und Kulturwissenschaften bei über zwei Drittel.<sup>17</sup> Zusätzlich ist bei den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 30.432 die größte Zahl an weiblichen Masterstudierenden zu finden. Bei den Ingenieurwissenschaften ist dagegen nur jeder vierte Masterstudierende weiblich, wobei dies einer absoluten Zahl von 10.583 entspricht (Abbildung 18).

<sup>17</sup> Das Statistische Bundesamt fasst den Bereich Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften zusammen. Es ist davon auszugehen, dass der Masterabschluss vorwiegend im Bereich der Gesundheitswissenschaften abgelegt wurde.

## 1.14 Promotion und Habilitation

Abbildung 19: Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen, 2000 und 2010



Erfreulich ist, dass immer mehr Frauen im Anschluss an ihr Studium promoviert werden. Zwischen 2000 und 2010 erhöhte sich ihr Anteil um rund ein Drittel von 34 auf 44 Prozent (Abbildung 19). Eine Differenzierung nach Fächergruppen offenbart, dass der Löwenanteil der Promotionen mit über 50 Prozent in der Medizin/den Gesundheitswissenschaften, der Veterinärmedizin und den Sprach- und Kulturwissenschaften liegt, während bei den Ingenieurwissenschaften nur 15 Prozent erreicht werden (2010).

Auch der Verbleib in der Wissenschaft hat für Frauen in den letzten Jahren deutlich an Attraktivität gewonnen. So erfolgte im Jahr 2010 immerhin jede vierte Habilitation durch eine Frau. Hier hat sich der Frauenanteil insbesondere in den Fächern Sport und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erhöht. In absoluten Zahlen liegt sowohl bei den Promotionen als auch bei den Habilitationen weiterhin die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit 4.044 erlangten Promotionen und 188 erlangten Habilitationen von Frauen im Jahr 2010 vorne. Ein Rückgang der Gesamtzahl dürfte auf die Einführung von Juniorprofessuren zurückzuführen sein, die einen alternativen Qualifizierungsweg zum traditionellen Habilitationsverfahren darstellen.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 241 vom 29.06.2011.

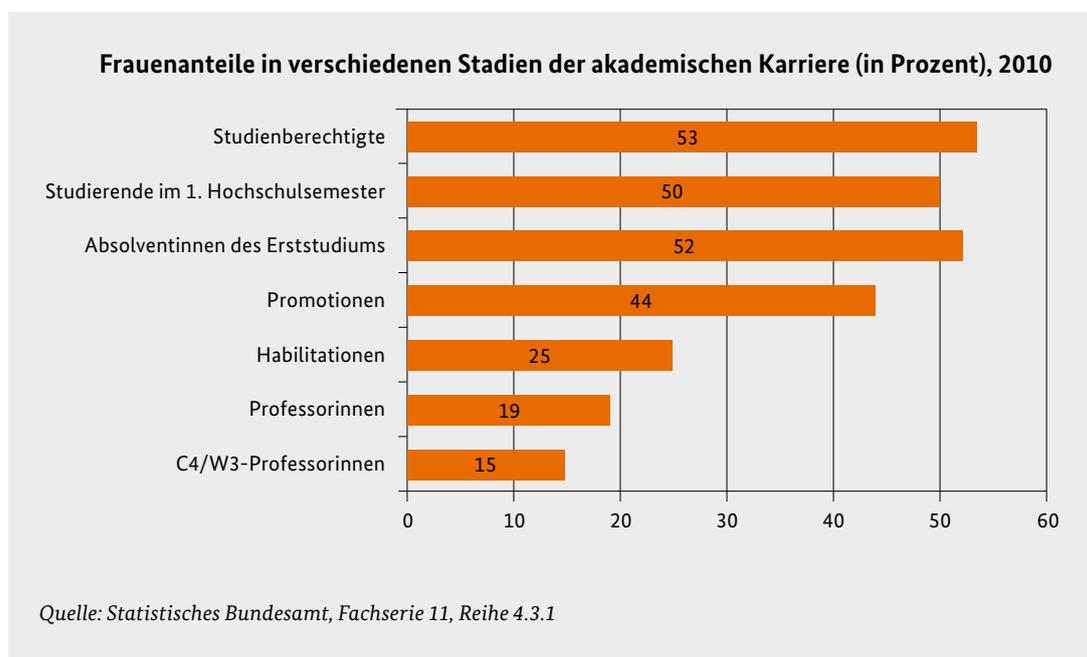
## 1.15 Frauenanteile in der akademischen Laufbahn insgesamt

Zwischen 2000 und 2010 hat sich der Frauenanteil bei den Studienberechtigten sowie in allen akademischen Laufbahnen erhöht. Bei den Studierenden im ersten Semester und den Absolventinnen bzw. Absolventen des Erststudiums oder des Masterstudiums ist die Geschlechterverteilung fächerübergreifend ausgeglichen (siehe Abbildung 20).

Bei weiteren akademischen Qualifizierungen nimmt der Frauenanteil allerdings deutlich ab: Während bei den abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2010 der Frauenanteil noch bei 44 Prozent liegt, sind es bei den Habilitationen nur 25 Prozent. Beim bestehenden wissenschaftlichen Personal sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert. Der Frauenanteil an Professorinnen und insbesondere C4/W3-Professorinnen liegt im Jahr 2010 unter 20 Prozent. Im Jahr 2010 waren dies beispielsweise knapp 2.000 C4/W3-Professorinnen von insgesamt 13.600 C4/W3-Professorinnen und -Professoren.

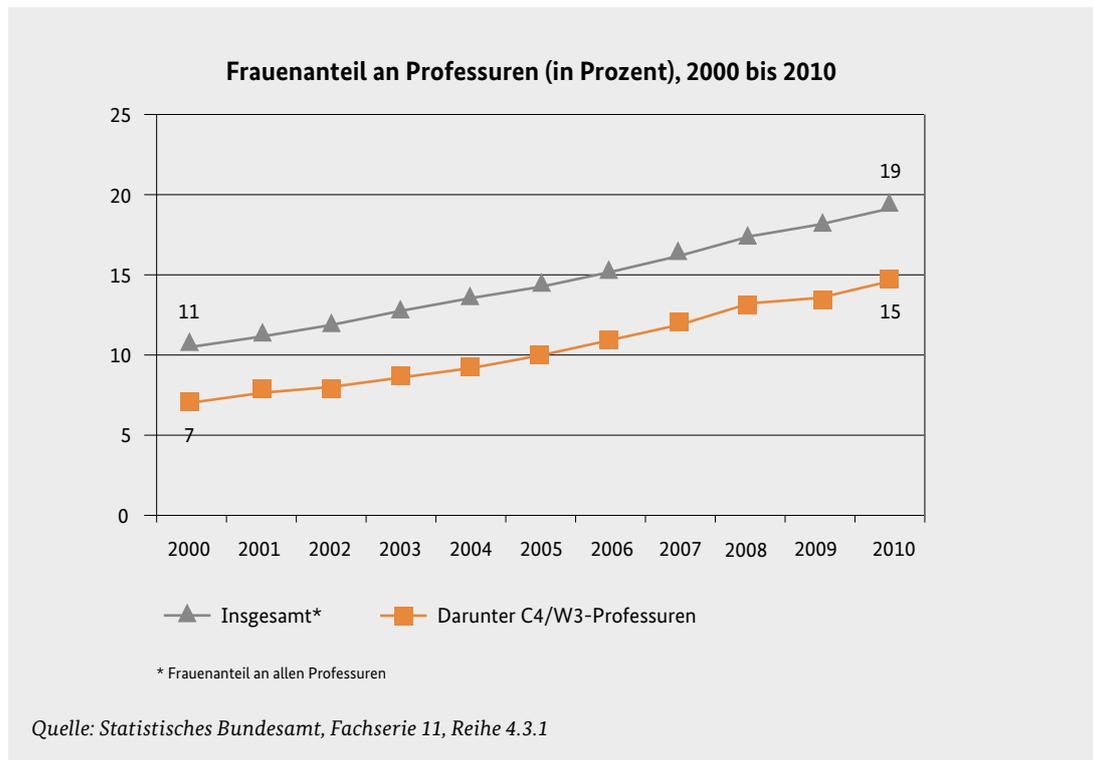
Da eine weitere Qualifizierung nach der Promotion zumeist in die Zeit der Familiengründung fällt, kann dies als Ursache für die geringere Zahl an Habilitationen bei Frauen vermutet werden. Andererseits lässt die Verdopplung zwischen 2000 und 2010 auf weitere zukünftige Steigerungen des Frauenanteils hoffen (siehe Abbildung 21). Insbesondere in den Fachbereichen Sport, Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften hat sich der Frauenanteil an Professorinnen in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt.<sup>19</sup> Dies gilt ebenso für C4/W3-Professuren.

**Abbildung 20: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Karriere, 2010**



<sup>19</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1.

Abbildung 21: Frauenanteil an Professuren, 2000 bis 2010



## 1.16 Maßnahmen und Praxisbeispiele

### 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 MINT ein.

### Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen (<http://www.komm-mach-mint.de>)

Mit dem „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eine wichtige Maßnahme auf den Weg gebracht, um den weiblichen Nachwuchs für den MINT-Bereich zu begeistern. Diese Initiative setzt sich dafür ein, mehr junge Frauen für Studiengänge und Berufe in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik zu gewinnen.

Der Pakt begann als ein breites Bündnis mit zunächst 46 Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Medien sowie unter Beteiligung von Bund, Ländern und Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Partner haben sich in einem stetig wachsenden und für neue Mitglieder offenen Netzwerk verbunden; in nur vier Jahren ist der Pakt auf über 120 Partner angewachsen. Die bisherige Erfolgsbilanz kann sich sehen lassen: Die Projekte der Pakt-Partner haben in den ersten drei Jahren knapp 170.000 Mädchen erreicht. Über zwei Drittel davon schlagen eine MINT-Laufbahn ein oder streben diese an. Auf der Projektlandkarte der Internetseite [www.komm-mach-mint.de](http://www.komm-mach-mint.de) finden sich heute über 1.000 einzelne Projekte und Maßnahmen für Schülerinnen und junge Frauen, um MINT zu entdecken und Unterstützung im Studium zu erhalten.

Dies schlägt sich auch in den Studierendenzahlen nieder: In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften ist die Anzahl der Studienanfängerinnen zwischen 2008 und 2011 von 21.373 auf 33.178 und damit um mehr als 50 Prozent gestiegen. Vor allem im Studienbereich Informatik ist ein deutliches Plus von 1.380 Studienanfängerinnen zu verzeichnen. Ihr Anteil steigt damit auf einen Wert von 22,4 Prozent und ist damit so hoch wie nie zuvor. Um das Erreichte zu verstetigen und das Netzwerk weiter auszubauen, unterstützt das BMBF den Pakt MINT noch bis 2014.

### **MINT-Initiativen**

- I Initiative „MINT Zukunft schaffen“** von BDA und BDI: „MINT Zukunft schaffen“ vernetzt das vielfältige Engagement aufseiten der Unternehmen und Verbände für den Ausbau der MINT-Bildung, bietet den vielen erfolgreichen MINT-Einzelinitiativen eine gemeinsame Plattform und verleiht den bildungspolitischen Forderungen der Wirtschaft stärkeren Nachdruck. Vorsitzender der 2008 gegründeten Initiative ist Thomas Sattelberger, ehem. Vorstand Personal Deutsche Telekom AG (DTAG), die Schirmherrschaft wurde von der Bundeskanzlerin, Dr. Angela Merkel, übernommen. Die Hauptförderer von „MINT Zukunft schaffen“ sind die DTAG, die Telekom-Stiftung, Gesamtmetall, Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAVC) sowie das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft. Das Netzwerk zählt inzwischen mehr als 1.100 Initiativen und Projekte der Unternehmen und Verbände und wird von Schülerinnen und Schülern, Studierenden, Lehrerinnen und Lehrern sowie Eltern über das MINT-Portal kontinuierlich nachgefragt ([www.mintzukunft.de](http://www.mintzukunft.de)). Die Partner der Initiative investieren durch Manpower und Sachmittel rd. 100 Mio. Euro jährlich für die Unterstützung der quantitativen und qualitativen Verbesserung der MINT-Ausbildung an Schulen und Hochschulen.
- I Nationales MINT-Forum:** Das Nationale MINT-Forum wurde auf Initiative von acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften und der BDA/BDI-Initiative „MINT Zukunft schaffen“ gegründet. Zu den Gründungsmitgliedern zählen zahlreiche Stiftungen, Wissenschaftseinrichtungen, Fachverbände, Hochschulallianzen und andere Initiativen. Die im Nationalen MINT-Forum zusammengeschlossenen Organisationen verstehen MINT-Bildung als wesentlichen Bestandteil einer umfassenden Bildung und stehen für die gesamte MINT-Bildungskette: von der frühkindlichen über die schulische und die außerschulische, die berufliche und die akademische Bildung bis zur Weiterbildung und zum lebenslangen Lernen. Das Nationale MINT-Forum versteht sich als eine gemeinsam getragene Kommunikations- und Multiplikationsplattform seiner Mitglieder mit dem Anspruch, eine deutliche Verbesserung und Aufwertung der MINT-Bildung in Deutschland zu erzielen. Dabei soll das Forum für die Politik auf nationaler Ebene zum ersten Ansprechpartner beim Thema MINT werden. Politische Entscheidungen in diesem Bereich sollten zukünftig durch die Expertise des Nationalen MINT-Forums angereichert werden.
- I Projekt „MINTrelation – LizzyNet“:** MINTrelation ist ein Modellprojekt im Rahmen der Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft. Ziel des Projektes ist, Mädchen für Berufe in MINT zu begeistern, weibliche MINT-Fachkräfte in Unternehmen zu stärken und die Unternehmen in ihrem Personalrecruiting und Talentmanagement zu unterstützen. Im Rahmen einer 2-jährigen Kooperation ist vorgesehen, Personalverantwortliche und weibliche Fachkräfte aus der Metall- und Elektroindustrie mit Schülerinnen zusammenzubringen. Gemeinsam werden sie in Workshops, Betriebserkundungen und über Online-Zusammenarbeit Stärken und Schwächen von MINT-Berufsbildern analysieren und neue,

attraktive Darstellungsformen für Berufs- und Firmen-Profile erarbeiten, die (weibliche) Nachwuchskräfte besonders ansprechen. MINTrelation wird als Referenzprojekt für die Region Ostwestfalen-Lippe (OWL) durch die Mädchen-Community **LizzyNet**, das Innovationsnetzwerk **OWL MASCHINENBAU** und den Arbeitgeberverband **Gesamtmetall** im Rahmen der Initiative **THINK ING**. aufgebaut und unterstützt.

- | **Das Projekt „Club Lise“** wurde im Rahmen des EU-Projekts Promotion of Migrants in Science Education (PROMISE) im Oktober 2005 ins Leben gerufen und ist ein Mentoringprogramm für naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen ab der 10. Klassenstufe sowie Studentinnen und Doktorandinnen aus dem natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Das Ziel des Club Lise ist es, zur Erhöhung des Frauenanteils – vor allem von Frauen mit Migrationshintergrund – in den Natur- und Ingenieurwissenschaften beizutragen. Die Europäische Union (EU) zeichnete den Club Lise und das Projekt Promise als eines der drei besten Projekte bei „Science and Society“ des Jahres 2007 aus. Seit Oktober 2008 wird der Club Lise durch die Humboldt-Universität zu Berlin und THINK ING. – der Initiative zur Nachwuchsförderung des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall – gefördert. Inzwischen zählt der Club Lise über 170 Mitglieder.
- | 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.
- | Mehr als 30 IHKs haben inzwischen eine Partnerschaft mit dem „**Haus der kleinen Forscher**“ geschlossen. In den IHKs werden regionale Fortbildungsveranstaltungen für Erzieherinnen und Erzieher angeboten, die dort lernen, mit Kindern naturwissenschaftlich zu experimentieren und die Neugier für die Erklärung von Naturphänomenen und ihre technische Anwendung zu wecken.

### **Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag**

Jedes Jahr im April öffnen am Girls’Day vor allem technische Unternehmen, Betriebe mit technischen Abteilungen und Ausbildungen, Hochschulen und Forschungszentren ihre Türen für Mädchen der Schulklassen 5 bis 10, um ihnen durch vielfältige Veranstaltungen Einblicke in die Arbeitswelt zu geben und eine frühzeitige Kontaktaufnahme zu Praktikums- und Personalverantwortlichen zu ermöglichen.

Der Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag fand am 25. April 2013 bereits zum dreizehnten Mal statt. Sein jährlich wachsender Erfolg hat ihn zur weltweit größten und vielfältigsten Berufsorientierungsinitiative für Mädchen gemacht: Seit dem Start der Aktion 2001 beteiligten sich bereits weit über 1,3 Mio. Mädchen an dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und BMBF mit Ko-Finanzierung des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekt.

Ein Netzwerk von mehr als 350 Girls’Day-Arbeitskreisen – bestehend aus Kammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Gleichstellungsstellen, Arbeitsagenturen und vielen weiteren Einrichtungen – engagiert sich für den Mädchen-Zukunftstag.

Der geschlechtsspezifische Aktionstag liefert einen wichtigen Beitrag, um die Lohnschere zwischen Frauen und Männern zu schließen. Darüber hinaus unterstützt der Girls' Day das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen und als Unternehmerinnen zu erhöhen und sichert den benötigten qualifizierten Fachkräftenachwuchs. 2013 schnupperten weit über 100.000 Mädchen in nahezu 10.000 Veranstaltungen in Berufe und Studienbereiche, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Der Girls' Day steigert den weiblichen Nachwuchs in technischen, naturwissenschaftlichen, handwerklichen und Informations- und Telekommunikationstechnik (IT)-Berufen. Das Beschäftigungswachstum von Frauen fällt in fast allen naturwissenschaftlich-technischen Berufsgruppen inzwischen stärker aus als das von Männern.

Über ein Drittel (34,7 Prozent) der Teilnehmerinnen gab 2012 an, gerne ein Praktikum oder eine Ausbildung in dem am Girls' Day besuchten Berufsfeld absolvieren zu wollen. In 16 Prozent der Unternehmen sind mittlerweile junge Frauen eingestellt worden, die in den Vorjahren das jeweilige Unternehmen am Girls' Day kennengelernt hatten.

Die Evaluation des Aktionstags zeigt, dass eine wiederholte Teilnahme Unternehmen für gendersensible Berufsorientierung öffnet und einen positiven Einfluss auf eine lebenslaufbezogene, gleichstellungsfreundliche Unternehmenskultur hat.

Das Projekt wird von einem Aktionsbündnis, bestehend aus dem BMBF, dem BMFSFJ, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der BA, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), dem Bundeselternrat (BER) und der Initiative D21, getragen und unterstützt. Als ständige Gäste in der Lenkungsgruppe vertreten sind die Kultusministerkonferenz (KMK) sowie die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister (GFMK).

### **Berufswahl von Jungen**

Parallel zum Girls' Day hat die Bundesregierung auch die Berufswahl und Lebensplanung von Jungen und Männern in den Blick genommen. Seit 2011 wird, vom BMFSFJ und dem ESF gefördert, parallel zum Girls' Day am gleichen Tag, in getrennten Aktionen, der bundesweite Boys' Day veranstaltet. Der bundesweite Boys' Day wird unter dem Dach von „Neue Wege für Jungs“ koordiniert.

Das bundesweite Projekt „Neue Wege für Jungs“ (kofinanziert durch den ESF) wurde 2005 ins Leben gerufen. Das Netzwerk umfasst bundesweit über 200 Partner, die zu den Themenschwerpunkten Berufswahlorientierung, Rollenvorstellungen und Vermittlung von Sozialkompetenzen Angebote für Jungen durchführen und als Ansprechpersonen vor Ort bereitstehen.

Am 25. April 2013 nahmen im Rahmen des 3. Boys' Day – Jungen-Zukunftstag bundesweit rund 33.000 Jungen an nahezu 5.000 Aktionen teil. Der Boys' Day thematisiert als geschlechtsspezifischer Orientierungstag faire Chancen bei der Berufs- und Lebensplanung und zeigt, dass auch Berufe und Studiengänge in den Bereichen Erziehung, Pflege und Gesundheit neue

Perspektiven für Jungen bieten. Er trägt als eine Leuchtturm-Maßnahme dazu bei, das Berufswahlspektrum von Jungen zu erweitern, traditionelle männliche Rollenbilder zu flexibilisieren und Sozialkompetenzen von Jungen zu stärken. Mit über 100.000 Schnupperpraktika und Workshops nur für Jungen seit dem Start des Aktionstages unterstützt der Boys' Day, gemeinsam mit dem Girls' Day, maßgeblich die Modernisierung einer Berufs- und Studienberatung, die größtenteils immer noch von längst überholten Rollenzuschreibungen beeinflusst wird, statt sich an den tatsächlichen Interessen und Potenzialen zu orientieren.

In den Regionen engagieren sich Jugendeinrichtungen und -ämter, Schulen, Hochschulen, Gleichstellungsbeauftragte, Vereine und Verbände, Kammern, Arbeitsagenturen, Gewerkschaften sowie Organisationen im Sozial- und Pflegesektor für den Boys' Day – Jungen-Zukunftstag. Sie bilden 160 regionale Boys' Day-Initiativen und beteiligen sich vor Ort an der Organisation des Aktionstages.

Erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung zeigen, dass über 90 Prozent der befragten Jungen die Schnupperangebote und Workshops als gut oder sehr gut beurteilten. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer an Praxisaktionen gab an, am Aktionstag Berufe kennengelernt zu haben, die sie interessieren. Rund 80 Prozent der Organisationen und Betriebe waren mit der Durchführung der Jungenangebote zufrieden oder sehr zufrieden.

Das Projekt wird von einem Bündnis, bestehend aus dem BMFSFJ, der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ), der BA, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAG FW), dem BER, dem Bundesverband der Freien Berufe (BFB), dem Bundesverband privater Anbieter Sozialer Dienste (bpa), der BDA, dem BDI, dem Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK), dem DIHK, der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG), dem Deutschen Städtetag sowie dem Deutschen Landkreistag, getragen und unterstützt. Als ständige Gäste vertreten sind die KMK, die GFMK sowie die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK).

#### **Bundesprogramm „Mehr Männer in Kitas“**

Dieses 2010 begonnene Programm dient der Erhöhung des Männeranteils an den pädagogischen Fachkräften in Kitas (2010: 2,6 Prozent; 2012: 3,2 Prozent, Empfehlung des Beratenden Ausschusses der EU-KOMM: 20 Prozent). Die Präsenz von Frauen und Männern in der frühkindlichen Erziehung bietet Vorbilder für Mädchen und Jungen und dient der Flexibilisierung männlicher Rollenbilder. Damit erhalten Jungen auch beruflich neue Perspektiven auf einem sich wandelnden Arbeitsmarkt und ihr Berufswahlspektrum wird erweitert. „Mehr Männer in Kitas“ dient auch der Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte für die Kindertagesbetreuung.

Grundlage des Programms sind die Ergebnisse der Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin.

Verschiedene Teile des Programms wurden bereits mit Preisen ausgezeichnet.

Das Bundesprogramm besteht derzeit aus vier Teilprogrammen:

1. 2010 wurde die **Koordinationsstelle „Männer in Kitas“** an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin eingerichtet. Sie informiert, berät, vernetzt die Akteure im Feld Kindertagesstätten und Erzieherausbildung auf nationaler und internationaler Ebene, identifiziert Forschungslücken, publiziert zum Thema und macht Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus begleitet sie das ESF-Modellprogramm fachlich.
2. Im **ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“** (2011–2013) erproben 16 Projektträger mit 1.300 Kitas in 13 Bundesländern unterschiedliche Konzepte, um das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers zu wecken, Männer dabei zu unterstützen, den Erzieherberuf zu ergreifen, sowie sie im Beruf zu halten. Zu den Aktivitäten gehören u. a. Schülerpraktika, Freiwilligendienste, Schnuppertage, Programme für Mentorinnen und Mentoren, Info-Busse, runde Tische, Netzwerke männlicher Erzieher, aktive Väterarbeit, Auseinandersetzung mit dem Thema „Geschlecht“ in der Kita und vieles mehr. Dabei arbeiten die einzelnen Projekte in vielen Bereichen eng zusammen und die regelmäßigen Trägerkonferenzen ermöglichen einen stetig intensiver werdenden Erfahrungsaustausch.
3. Die **Quereinsteigerinitiative** soll realistische Ausbildungsoptionen für interessierte Arbeitslose und Berufswechler (Männer) schaffen und hat – über den eigentlichen Ansatz hinaus – eine Reihe von grundsätzlichen Hindernissen beim Quereinstieg in Berufe identifiziert und z. T. aus dem Weg geräumt. Lebenslanges berufliches Lernen erscheint im nicht vergüteten, schulisch organisierten Ausbildungssystem individuell kaum finanzierbar. Eine Ausbildungsförderung für Erwachsene bzw. für Berufsumsteiger gibt es nicht. Da diese Berufe in der Mehrzahl weiblich dominiert sind, haben diese Erkenntnisse erhebliche gleichstellungspolitische Konsequenzen.
4. Die **Tandemstudie** soll folgende Fragen beantworten: Gibt es Differenzen im Handeln und Verhalten von weiblichen und männlichen Erziehern gegenüber Kindern in der konkreten pädagogischen Praxis? Haben diese Auswirkungen auf die Kinder? Wie reagieren diese darauf? Die Ergebnisse werden Anfang 2014 vorliegen.

#### **Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung:**

Die Paktpartner (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), BMBF, Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, KMK, DIHK, BDA – zugleich im Namen des BDI, ZDH und BFB) und die BA bekräftigen auch im Ausbildungspakt 2010–2014 das Ziel, allen ausbildungsreifen und -willigen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung zu machen, das zu einem anerkannten Abschluss hinführt. Diese Selbstverpflichtung bezieht Jugendliche beiderlei Geschlechts mit ein.

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) bieten vielfältige Initiativen an, die den Übergang der Jugendlichen von der Schule in die Ausbildung unterstützen. Zu nennen sind beispielsweise Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben, die Organisation regionaler Ausbildungsmessen, Berufsinformationstage und die Etablierung regionaler Netzwerke. Seit Anfang 2012 ist die Lehrstellenbörse der IHKs am Start: [www.ihk-lehrstellenboerse.de](http://www.ihk-lehrstellenboerse.de). Hier können Jugendliche bundesweit nach passenden Ausbildungsangeboten suchen. Zudem gibt es Infos, Fotos und Videos zu den verschiedenen IHK-Ausbildungsberufen.

Im Ausbildungspakt 2010–2014 steht das Thema der Teilzeitberufsausbildung auf der Agenda. Das 2005 novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung vor (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Diese Teilzeitausbildung soll insbesondere Alleinerziehenden und jungen Eltern die Möglichkeit geben, Berufsausbildung und Familie zu vereinbaren. Die Paktpartner haben sich darauf verständigt, für eine stärkere Inanspruchnahme der Teilzeitberufsausbildung zu werben. Es ist für junge Mütter wie Väter gleichermaßen von Bedeutung, eine berufliche Ausbildung trotz Familienpflichten absolvieren zu können.

Die IHKs 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 Internet-Seite angeführt werden (<http://www.teilzeit-ausbildung.de/>): Seit Januar 2005 gibt es das Projekt Teilzeitausbildung, das in gemeinsamer Trägerschaft der Handwerkskammern (HWK) und IHKs in Schleswig-Holstein durchgeführt wird. Es betreibt eine Online-Suchbörse für Ausbildungsplätze in Teilzeit, berät Unternehmen sowie potenzielle Azubis und stellt Informationsmaterial bereit. Viele weitere IHKs bieten verschiedenste Informationsformate zur Teilzeitausbildung für Alleinerziehende an. So hat z. B. die Handelskammer Bremen eine Veranstaltung mit Unternehmen „Betriebliche Teilzeitausbildung/-umschulung für Alleinerziehende – keine halbe Sache!“ durchgeführt. Das Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie hat eine Veranstaltungsreihe mit den IHKs zur familienbewussten Aus- und Weiterbildung gestartet. In diesem Rahmen wird in Zusammenarbeit mit dem DIHK auch ein Unternehmensratgeber zur familienbewussten Aus- und Weiterbildung erarbeitet.

Das Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT* engagiert sich seit fast 60 Jahren für eine fundierte Berufs- und Studienorientierung an Schulen und für die Verbesserung des Übergangs Schule/Beruf. *SCHULEWIRTSCHAFT* steht für die erfolgreiche Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung von Schulen und Unternehmen. Eine gleichberechtigte Partnerschaft mit gegenseitigem Verständnis und ein Dialog auf Augenhöhe sind die Grundlage von *SCHULEWIRTSCHAFT*. Gemeinsam wollen die Akteure den Anspruch auf Nachhaltigkeit und Qualität einlösen und bildungspolitische Impulse setzen. *SCHULEWIRTSCHAFT* setzt Signale für die Weiterentwicklung von Bildungsplänen, fördert mit Veranstaltungen und Projekten die Berufs- und Studienorientierung von Schülerinnen und Schülern, entwickelt Unterstützungsinstrumente für Schulen, Schulleitungen und Lehrkräfte, bietet Fortbildungen an und verfügt über ein bundesweites Netzwerk. Kernaufgaben des Netzwerks sind die Verbesserung des Übergangs Schule – Arbeitswelt für junge Menschen, Initiierung von nachhaltigen Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben, Förderung ökonomischer Bildung und Impulsgeber für eine zukunftsorientierte Bildung. Die Bundesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT* (BUAG) ist der Zusammenschluss der 15 Landesarbeitsgemeinschaften *SCHULEWIRTSCHAFT* mit ihren 430 regionalen Arbeitskreisen. Die BUAG wird getragen von der BDA und dem IW Köln. Auf Landesebene unterstützen die Landesvereinigungen der Arbeitgeberverbände bzw. die Bildungswerke der deutschen Wirtschaft das Netzwerk als Akteure in den Landesarbeitsgemeinschaften. Vor Ort unterstützen die regionalen Arbeitgeberverbände, Kammern und Verbände die *SCHULEWIRTSCHAFT*-Arbeit in den Arbeitskreisen, die – regional unterschiedlich – schulformübergreifend oder schulformbezogen organisiert sind. In regionalen, informellen Gesprächsgruppen treffen sich Vertreterinnen und Vertreter der Schulen und der Wirtschaft.

## Best Practice im Handwerk

**Ausbildung in Teilzeit** wird auch von mehreren HWK gefördert. Auszubildende, denen eine Vollzeitausbildung wegen familiärer Anforderungen nicht möglich ist, haben so die Chance, auch ohne Verlängerung der Ausbildungsdauer einen qualifizierten Berufsabschluss zu erlangen.

So hat die HWK Lübeck gemeinsam mit der IHK zu Lübeck eine Beratungsstelle eingerichtet, die Auszubildende und Betriebe bei der Umsetzung von Teilzeitausbildung unterstützt. Auch die HWK Heilbronn-Franken unterstützt die Handwerksbetriebe dabei, eine duale Berufsausbildung in Teilzeit anzubieten. Das Projekt „TAFF – Teilzeitausbildung für alleinerziehende Frauen“ der Fördergesellschaft der HWK Freiburg im Landkreis Lörrach bietet Frauen die Chance, Kindererziehung und duale Berufsausbildung erfolgreich zu verbinden. Im Bereich der HWK Münster beteiligen sich Unternehmen an dem Projekt „FAMTEC“, mit dem junge Frauen für Technik begeistert werden sollen.

Damit sich junge Frauen im Arbeitsalltag technisch geprägter Berufe besser zurechtfinden können, bietet die Gewerbe-Akademie der HWK Freiburg 2011 und 2012 Aktionstage für junge Frauen in gewerblich-technischer Ausbildung an.

Die HWK Hildesheim-Süd-niedersachsen schließt Kooperationsvereinbarungen zwischen Betrieben und Schulen, in denen die Vergabe von Praktikumsplätzen und die Möglichkeit von Betriebserkundungen geregelt werden. Dies ermöglicht Schülerinnen und Schülern, Ausbildungsberufe kennenzulernen.

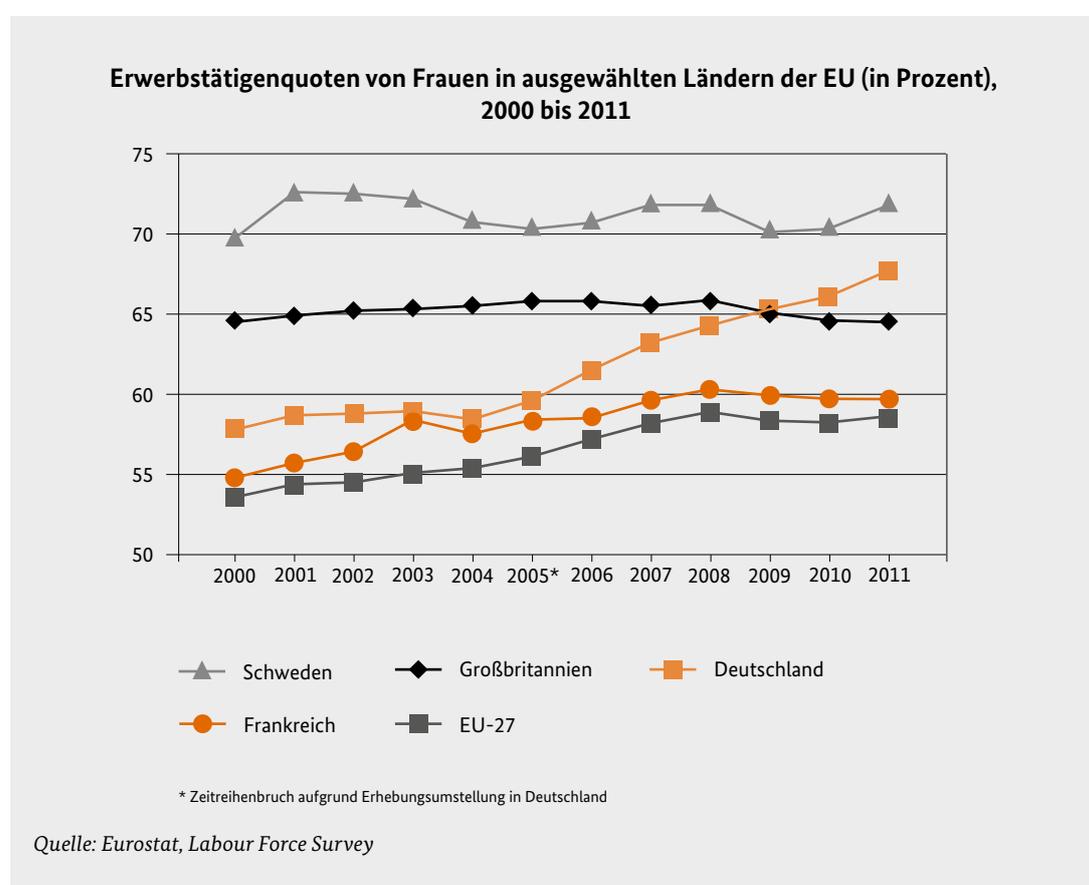
Die HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade bietet Veranstaltungen zur Berufsorientierung speziell für junge Frauen neben individueller Beratung in Schulen und Kooperationen mit anderen Multiplikatoren.

## 2. Erwerbstätigkeit

### 2.1 Erwerbstätigenquote EU

Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist in Deutschland zwischen 2000 und 2011 stetig angestiegen. Im Jahr 2011 wurde in Deutschland eine Erwerbstätigenquote von 68 Prozent erreicht, die in allen Altersklassen deutlich über dem EU-Durchschnitt von 59 Prozent lag. Frankreich erreichte eine Frauenerwerbstätigenquote von 59 Prozent, Großbritannien lag knapp hinter Deutschland mit 65 Prozent. Besonders hoch liegt die Frauenerwerbstätigenquote in Schweden mit 72 Prozent.

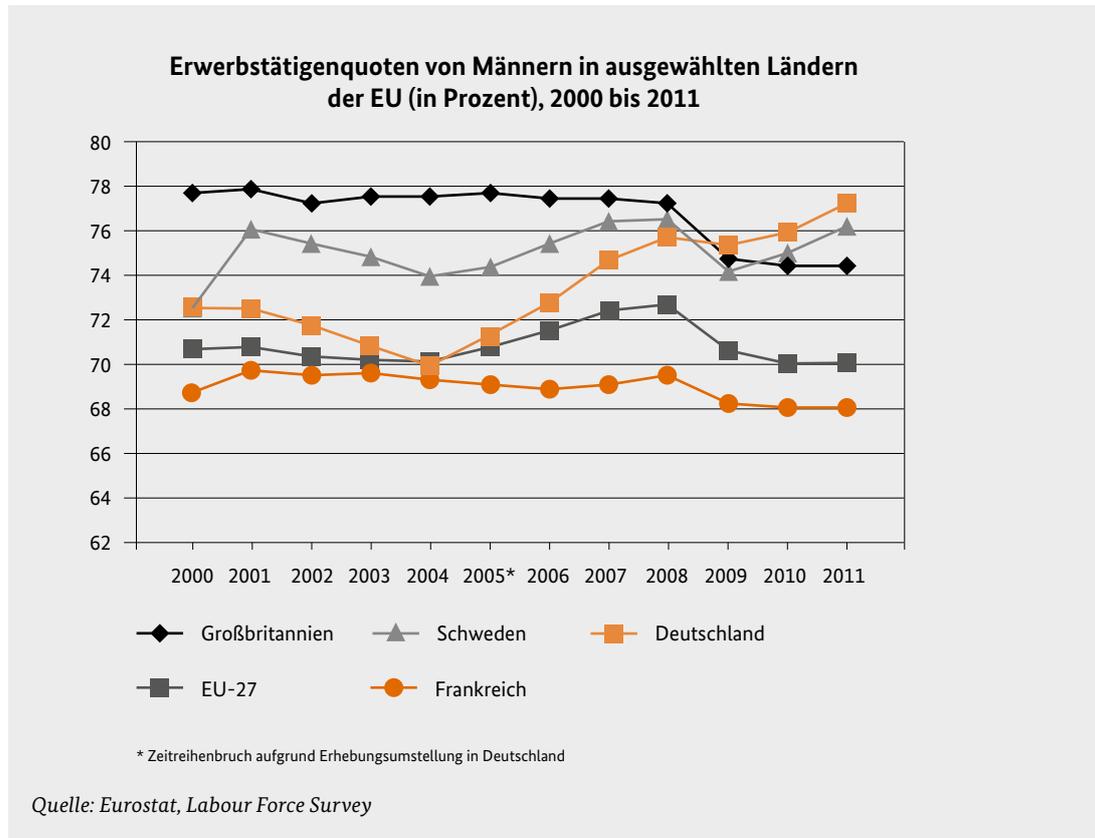
Abbildung 22: Erwerbstätigenquoten von Frauen in ausgewählten Ländern der EU, 2000 bis 2011



Großbritannien hatte zwischen 2000 und 2011 eine konstante bis leicht rückläufige Erwerbstätigenquote von Frauen. Während in Frankreich und im gesamten EU-Durchschnitt die Erwerbstätigenquoten von Frauen leicht angestiegen sind, wies Deutschland die größte Zunahme der Frauenerwerbstätigenquote von 58 auf 68 Prozent auf.

Die Erwerbstätigenquote der Männer lag 2011 in Deutschland mit 77 Prozent auf einer Höhe mit Schweden und Großbritannien und damit deutlich über dem EU-Durchschnitt von 70 Prozent. Frankreich lag indes unter dem EU-Durchschnitt. Zwischen 2000 und 2011 hat die Erwerbstätigenquote der Männer in Deutschland und in Schweden noch weiter zugenommen, in den Ländern Frankreich, Großbritannien und im EU-Durchschnitt dagegen abgenommen.

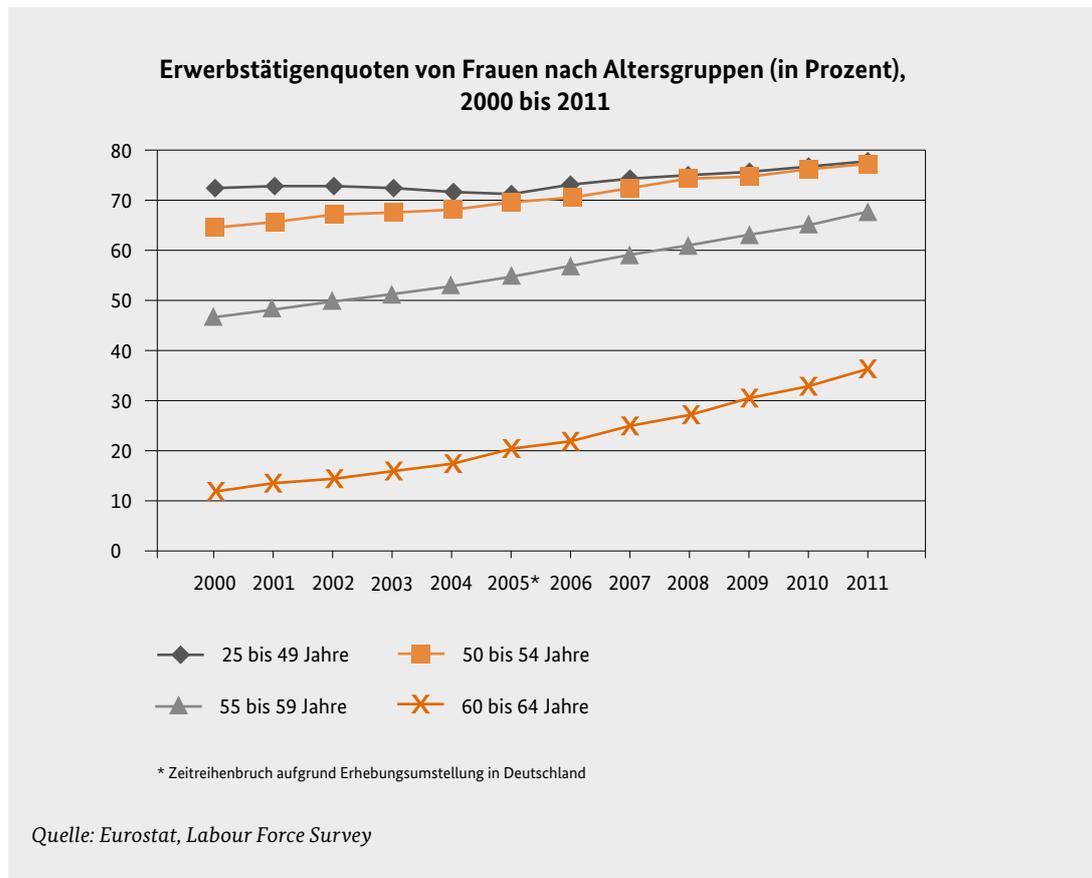
**Abbildung 23: Erwerbstätigenquoten von Männern in ausgewählten Ländern der EU, 2000 bis 2011**



## 2.2 Erwerbstätigenquote nach Alter

Die Erwerbstätigenquote von Frauen weist eine deutliche Varianz auf, wenn verschiedene Altersgruppen betrachtet werden. In der Hauptphase der Erwerbstätigkeit nach Abschluss schulischer und beruflicher Ausbildung lag 2011 der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an der weiblichen Bevölkerung bei 78 Prozent. Die Altersgruppe der 50- bis 54-jährigen Frauen wies im selben Jahr eine identische Erwerbstätigenquote auf. Ab einem Alter von 55 Jahren geht die Erwerbstätigenquote jedoch deutlich zurück. Während zwischen 55 und 59 Jahren noch eine Erwerbstätigenquote von 68 Prozent erreicht wurde, waren es für die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen nur noch 36 Prozent. Der Umfang der Erwerbstätigkeit, zum Beispiel Voll- oder Teilzeit, ist dieser Statistik (vgl. Abbildung 24) allerdings nicht zu entnehmen.

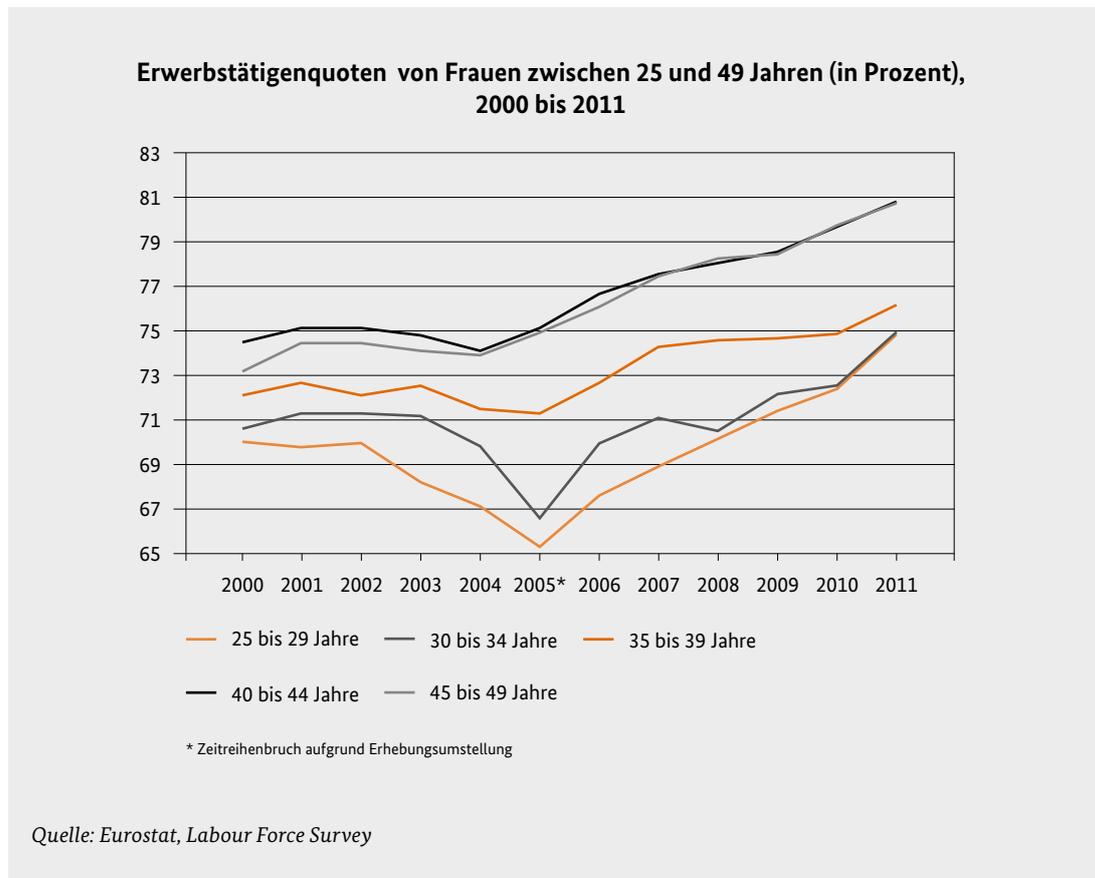
Abbildung 24: Erwerbstätigenquoten von Frauen nach Altersgruppen, 2000 bis 2011



Während die Erwerbstätigenquoten bei Frauen der Altersgruppen unter 55 Jahren zwischen 2000 und 2011 nur minimal angestiegen sind, weisen die Altersgruppen über 55 Jahren deutliche Steigerungen auf. Im Jahr 2000 lag die Erwerbstätigenquote für die Altersgruppe 55 bis 59 Jahre unter 50 Prozent, 2011 waren es hingegen mit 68 Prozent deutlich mehr. Die größte Zunahme der Erwerbstätigenquote weist allerdings die Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen auf. Hier spielt die Anhebung des Rentenalters sicherlich eine wesentliche Rolle. Bei den Männern ist für die Altersgruppen über 55 Jahren eine ähnliche Steigerung der Erwerbstätigenquote erkennbar, allerdings auf einem höheren Niveau.

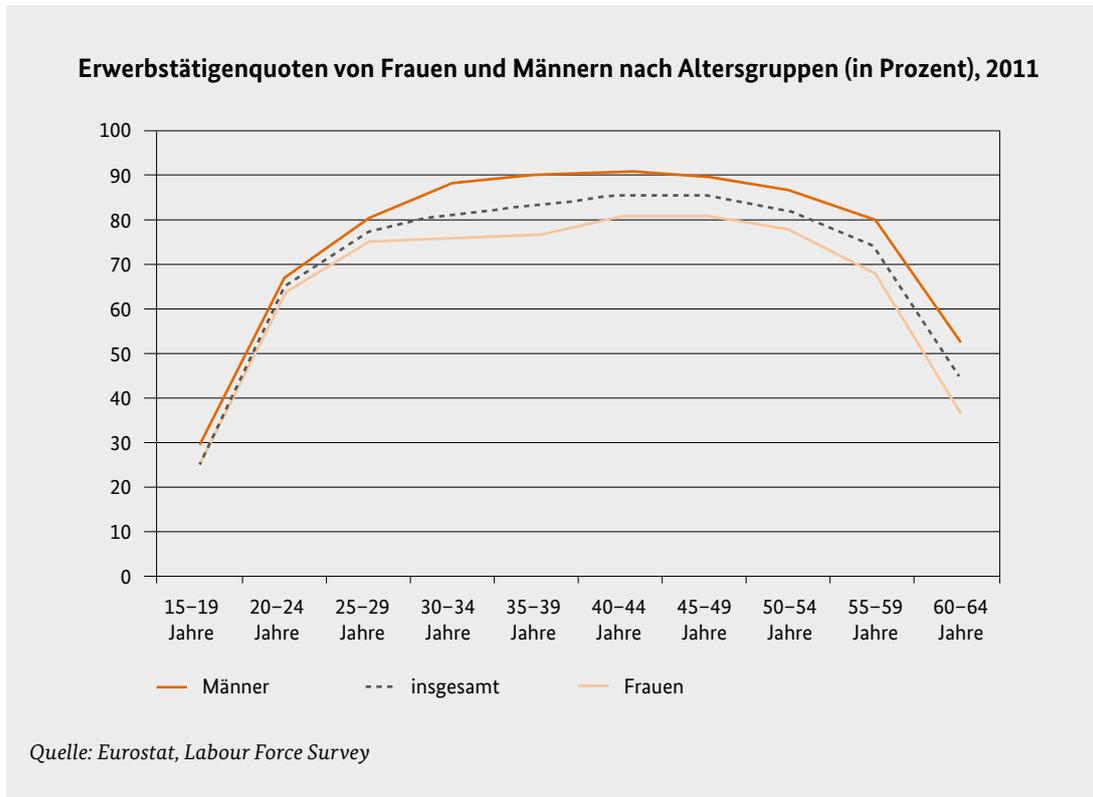
Wird die Altersgruppe der 25- bis 49-jährigen differenziert betrachtet, so zeigt sich zwischen 2000 und 2011 der größte Anstieg der Erwerbstätigenquote bei den 45- bis 49-jährigen. Hier wurde im Jahr 2011 mit 81 Prozent eine Quote erreicht, die nicht allzu weit von der Erwerbstätigenquote der gleichaltrigen Männer (89 Prozent) liegt. Die Erwerbstätigenquote von Frauen nimmt ab, je jünger die betrachteten Altersgruppen sind (siehe Abbildung 25). 25- bis 29-jährige erreichen eine Erwerbstätigenquote von knapp 75 Prozent. Der Durchschnitt liegt im Bereich der EU-27-Staaten bei 66,9 Prozent. Ursächlich für die geringere Erwerbsbeteiligung jüngerer Altersgruppen können sowohl Ausbildung oder Studium sein als auch die Hauptphase der Familiengründung und die Betreuung von Kleinkindern (siehe Kapitel 3.1).

Abbildung 25: Erwerbstätigenquoten von Frauen zwischen 25 und 49 Jahren, 2000 bis 2011



In Abbildung 26 ist die nach Altersgruppen differenzierte Erwerbstätigenquote als Querschnitt für das Jahr 2011 abgebildet. Nach Beendigung der schulischen und beruflichen Ausbildung steigt die Erwerbstätigenquote bis etwa zum 45. Lebensjahr an. Danach wird mit steigendem Alter vermehrt aus dem Erwerbsleben ausgetreten und die Erwerbstätigenquote sinkt. Männer weisen im Vergleich zu Frauen stets eine höhere Erwerbstätigenquote auf, wobei insbesondere bei den 30- bis 40-Jährigen in der Phase der Familiengründung die größte Diskrepanz bei den Erwerbstätigenquoten ersichtlich ist.

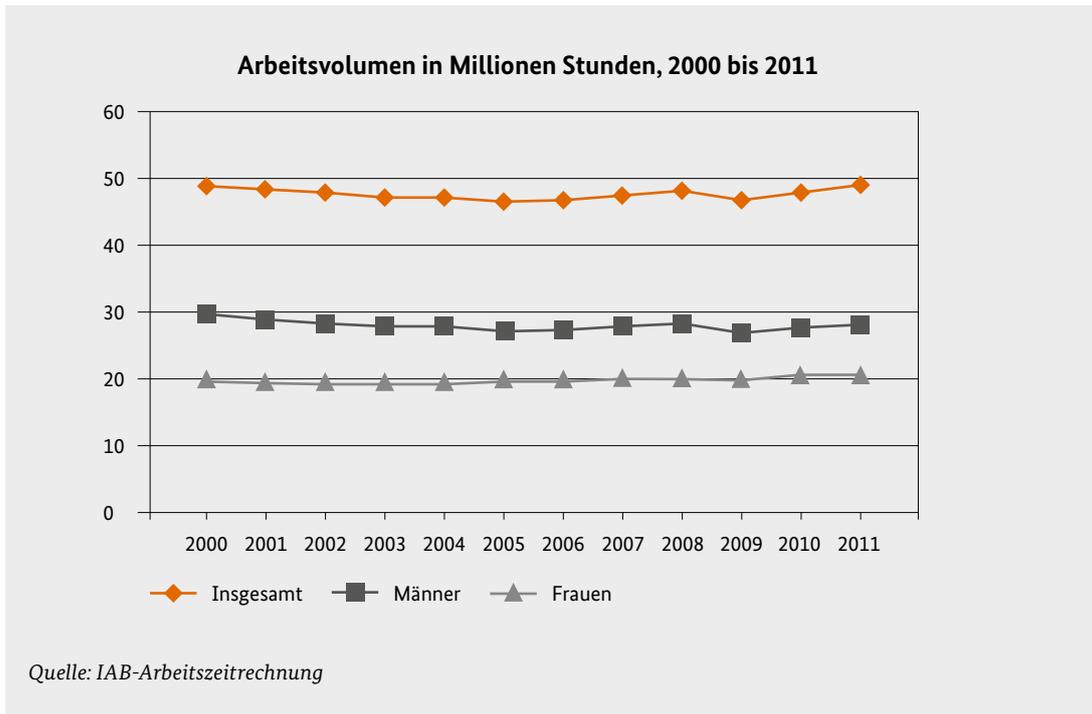
Abbildung 26: Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern nach Altersgruppen, 2011



### 2.3 Arbeitsvolumen

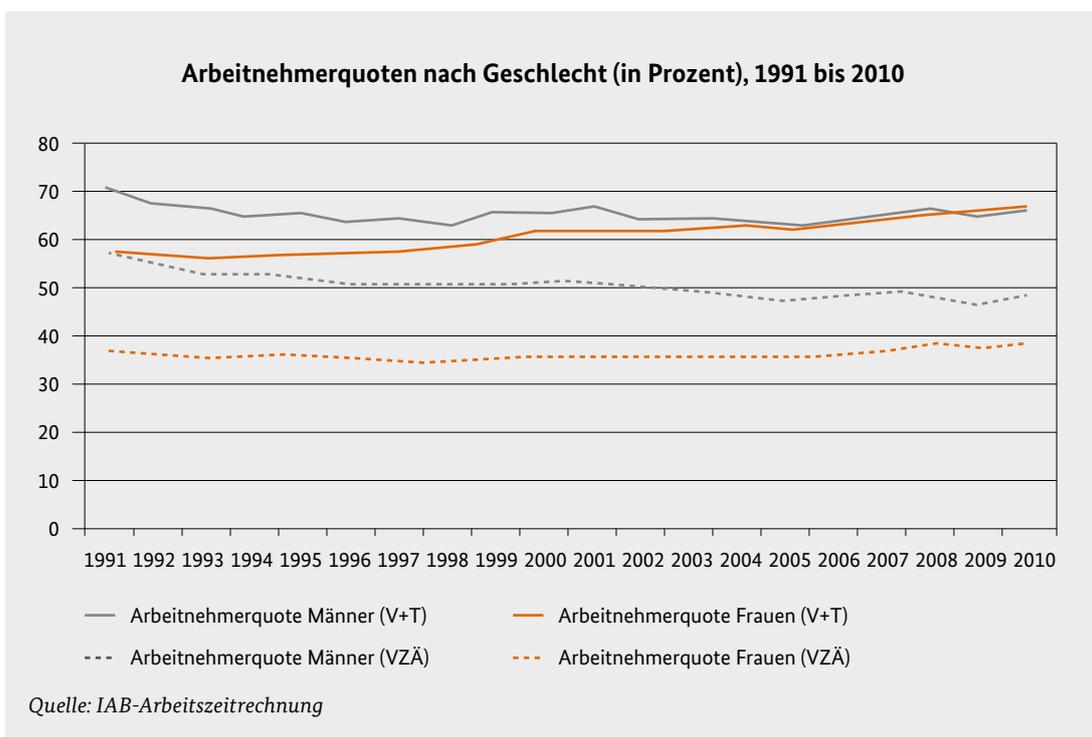
Um die tatsächliche Erwerbsbeteiligung von Frauen umfassend zu beschreiben, müssen auch Arbeitszeit und das Arbeitsvolumen berücksichtigt werden. Aus der IAB-Arbeitszeitrechnung ergibt sich, dass sich das Arbeitsvolumen von Frauen im Zeitablauf tendenziell erhöht hat. So trugen Frauen 2010 mit rund 40 Prozent zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei.

Abbildung 27: Arbeitsvolumen, 2000 bis 2011



Die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Arbeitnehmerquoten weist darauf hin, dass Frauen in den letzten beiden Dekaden mehr und mehr am Arbeitsmarkt partizipieren; unter Berücksichtigung von Voll- und Teilzeit stieg die weibliche Arbeitnehmerquote von 58 Prozent im Jahr 1991 auf 67 Prozent im Jahr 2010 an. Der Blick auf die Entwicklung der Arbeitnehmerquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) offenbart jedoch, dass sich hier im Zeitablauf keine Änderungen ergeben haben.

Abbildung 28: Arbeitnehmerquoten nach Geschlecht, 1991 bis 2010

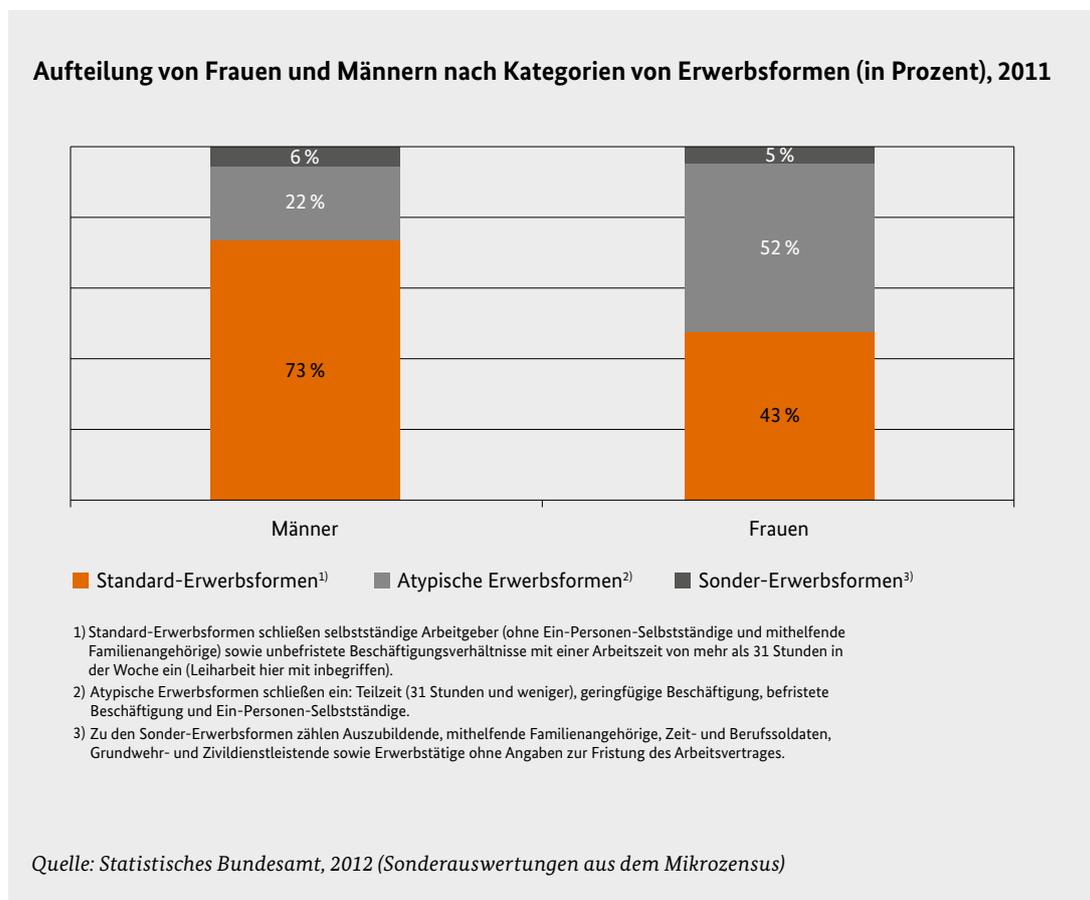


In Anbetracht der Zahlen zum Arbeitszeitvolumen und der VZÄ fällt das Fazit zu den Arbeitsmarktchancen von Frauen daher ambivalent aus: Auch wenn sie bei der Beschäftigung inzwischen fast gleichauf mit den Männern liegen, besteht in Stunden gemessen immer noch ein deutlicher Abstand. Dies liegt insbesondere an der hohen Teilzeitquote von Frauen in Deutschland. Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist zu einem großen Teil auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit zurückzuführen. Mit der Erwerbsbeteiligung der Frauen stieg in den letzten Jahren gleichzeitig auch der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Teilzeitbeschäftigung in Deutschland.

## 2.4 Erwerbsformen

Die Beschäftigung von Männern und Frauen fällt unterschiedlich aus, wenn verschiedene Erwerbsformen betrachtet werden. Männer befanden sich 2011 zu 73 Prozent in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung. Bei Frauen waren dies hingegen nur 43 Prozent. Im Vergleich dazu war 2011 die Mehrheit der Frauen in flexiblen (sog. atypischen) Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeit, befristeter Beschäftigung, geringfügiger Beschäftigung oder Ein-Personen-Selbstständigkeit zu finden, wobei den größten Anteil die Teilzeitbeschäftigung ausmachte. Bei den Männern war nur etwa ein Fünftel in diesen Beschäftigungsformen zu finden. Die häufigste dieser flexiblen (sog. atypische) Erwerbsformen bei Männern war die Ein-Personen-Selbstständigkeit, gefolgt von der befristeten und geringfügigen Beschäftigung.

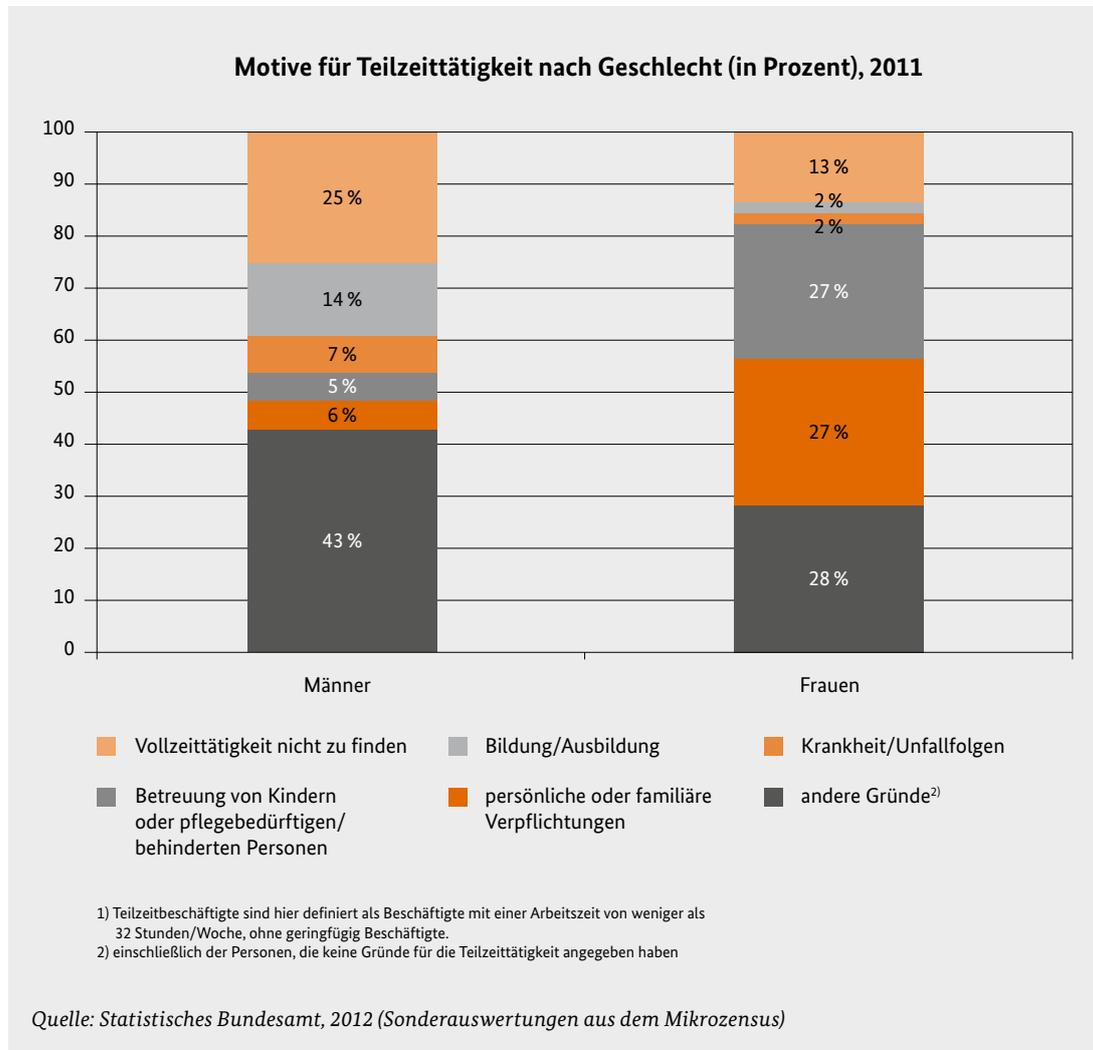
**Abbildung 29: Geschlechtsspezifischer Anteil an Erwerbsformen, 2011**



## 2.5 Teilzeitgründe

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind sehr vielfältig, wie Abbildung 30 zeigt.

**Abbildung 30: Motive für Teilzeittätigkeit von Frauen und Männern, 2011**



Mehr als der Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen nennt die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen und persönliche oder familiäre Verpflichtungen als Gründe. Die Familienarbeit ist somit der häufigste Grund, weswegen keine Vollzeittätigkeit aufgenommen wurde. Der Anteil derjenigen teilzeitbeschäftigten Frauen, die gerne Vollzeit arbeiten würden, aber keine dementsprechende Stelle finden, beträgt 13 Prozent<sup>20</sup>. Hier scheint die Teilzeittätigkeit eine vorübergehende Lösung, bis eine Vollzeitstelle gefunden wird.

<sup>20</sup> Statistisches Bundesamt, 2012, Sonderauswertung aus dem Mikrozensus.

Die Motive von Männern, in Teilzeit zu arbeiten, unterscheiden sich deutlich von den Motiven der Frauen, wobei berücksichtigt werden muss, dass Männer im Jahr 2011 nur 19 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten ausmachten und die Absolutzahl im Vergleich zu Frauen entsprechend geringer ist. Für ein Viertel der Männer in Teilzeit wurde die Teilzeittätigkeit nur aus Ermangelung einer Vollzeitstelle aufgenommen. Ebenfalls häufiger wurde bei Männern der Aspekt der Bildung/Ausbildung als Motiv für eine Teilzeitbeschäftigung genannt. Familienarbeit war hingegen nur für 11 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer der Grund für die Teilzeittätigkeit.

Die Motive für Teilzeitarbeit unterscheiden sich nicht nur zwischen Frauen und Männern – auch Frauen in verschiedenen Altersklassen weisen unterschiedliche Motive auf. Der Aspekt Bildung/Ausbildung stellt insbesondere für die Altersgruppe 15 bis 24 Jahre ein wichtiges Motiv dar, warum in Teilzeit gearbeitet wird. Dies ist nicht überraschend, da in diesem Alter hauptsächlich der Einstieg in das Berufsleben durch eine Ausbildung oder auch die eigene Qualifizierung beispielsweise mit einem Hochschulstudium stattfindet. Bildung/Ausbildung ist sowohl für Frauen als auch für Männer ein Motiv für Teilzeitarbeit. Während der Anteil der Männer an Teilzeitbeschäftigten 2011 insgesamt bei 19 Prozent lag, fand sich bei den 15- bis 24-Jährigen ein Männeranteil von 40 Prozent.<sup>21</sup>

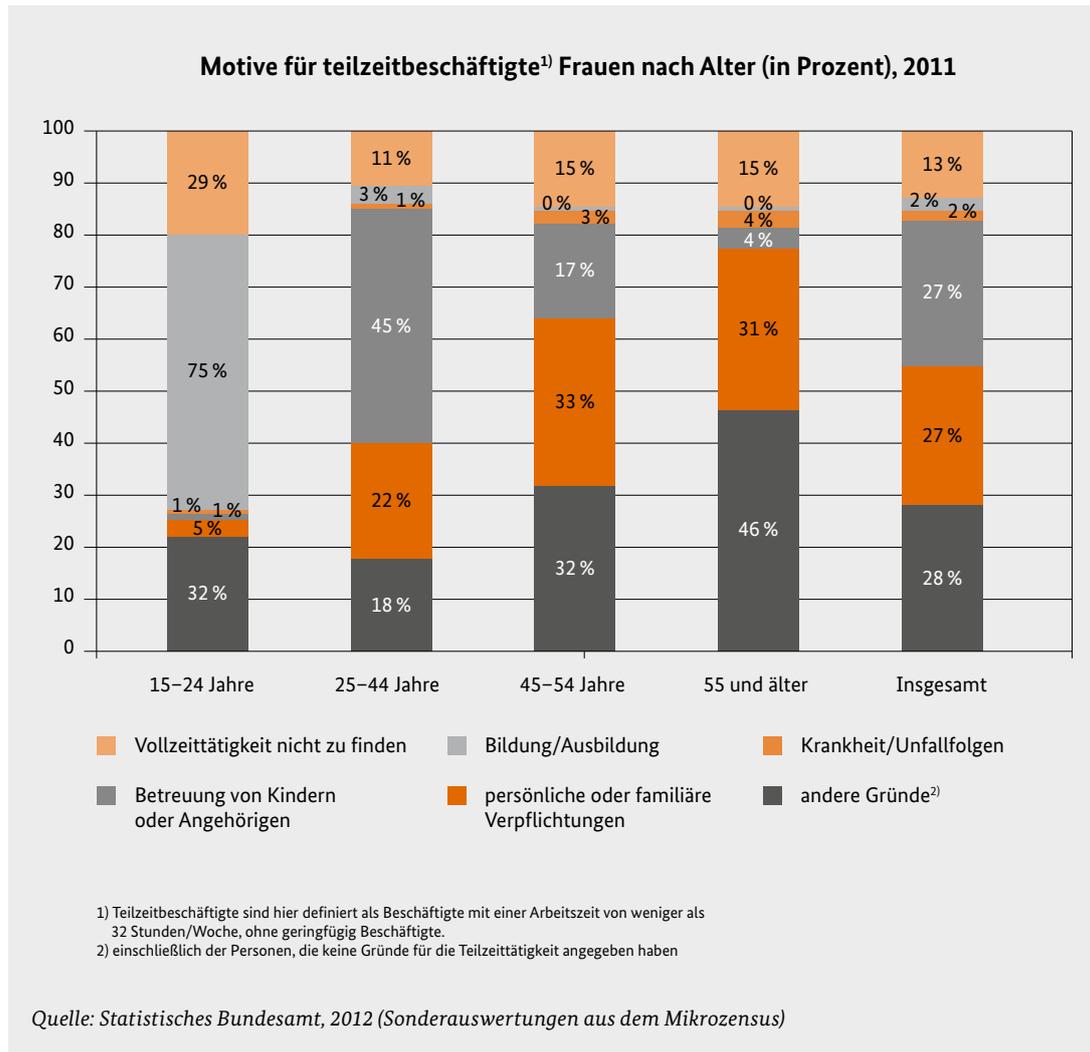
In der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen ist für zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen die Familienarbeit das entscheidende Motiv. In dieser Lebensphase scheinen Familiengründung und Kinderbetreuung der zentrale Grund für die Teilzeittätigkeit der Frauen zu sein. Dass vorwiegend Frauen ihre Tätigkeit aufgrund von Familienarbeit reduzieren, wird auch durch den Frauenanteil von 84 Prozent an allen Teilzeitbeschäftigten im Alter zwischen 25 und 49 Jahren ersichtlich.<sup>22</sup> Mit steigendem Alter ist dieser Aspekt weniger die Ursache für Teilzeitbeschäftigung. Andere Gründe gewinnen an Bedeutung.

---

21 Eurostat, Labour Force Survey.

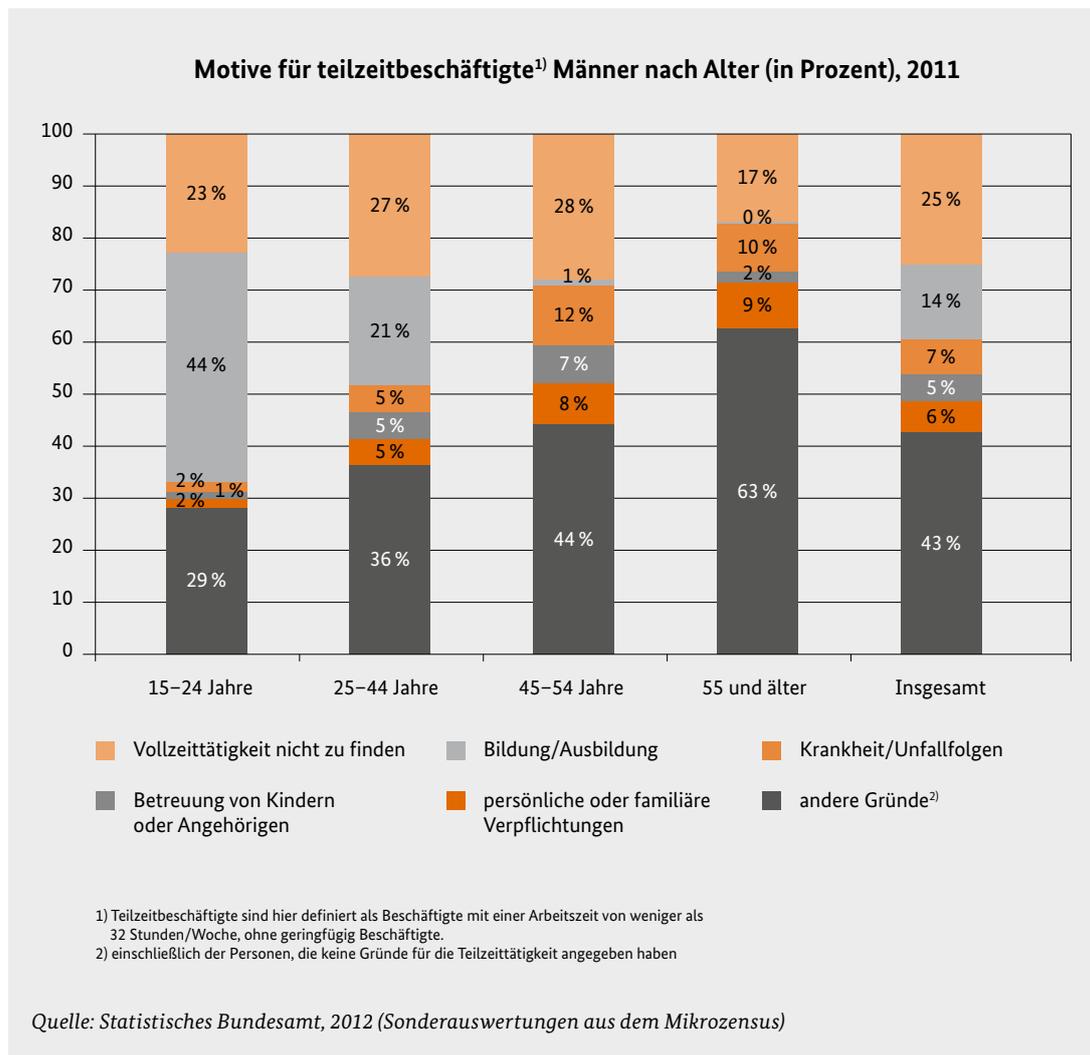
22 Ebd.

Abbildung 31: Motive für teilzeitbeschäftigte Frauen nach Alter, 2011



Auch die Motive von Männern, Teilzeit zu arbeiten, variieren mit dem Alter (siehe Abbildung 32). Fast die Hälfte der 15- bis 24-Jährigen ist aufgrund Bildung/Ausbildung in Teilzeit beschäftigt. Für gut ein Viertel der Männer zwischen 25 und 54 Jahren ist das Fehlen einer Vollzeitstelle die Ursache für eine Teilzeittätigkeit. Parallel zu den Motiven der Frauen nehmen auch bei Männern andere Gründe mit dem Alter zu und werden von Männern sogar noch häufiger genannt als von Frauen. Im deutlichen Gegensatz zu den Frauen steht die Angabe des Motivs „Familienarbeit“ bei den Männern im Hintergrund. Während 65 Prozent der Frauen zwischen 25 und 44 Jahren die Familienarbeit als Motiv für Teilzeit nennen, sind es bei Männern dieser Altersgruppe nur 10 Prozent.

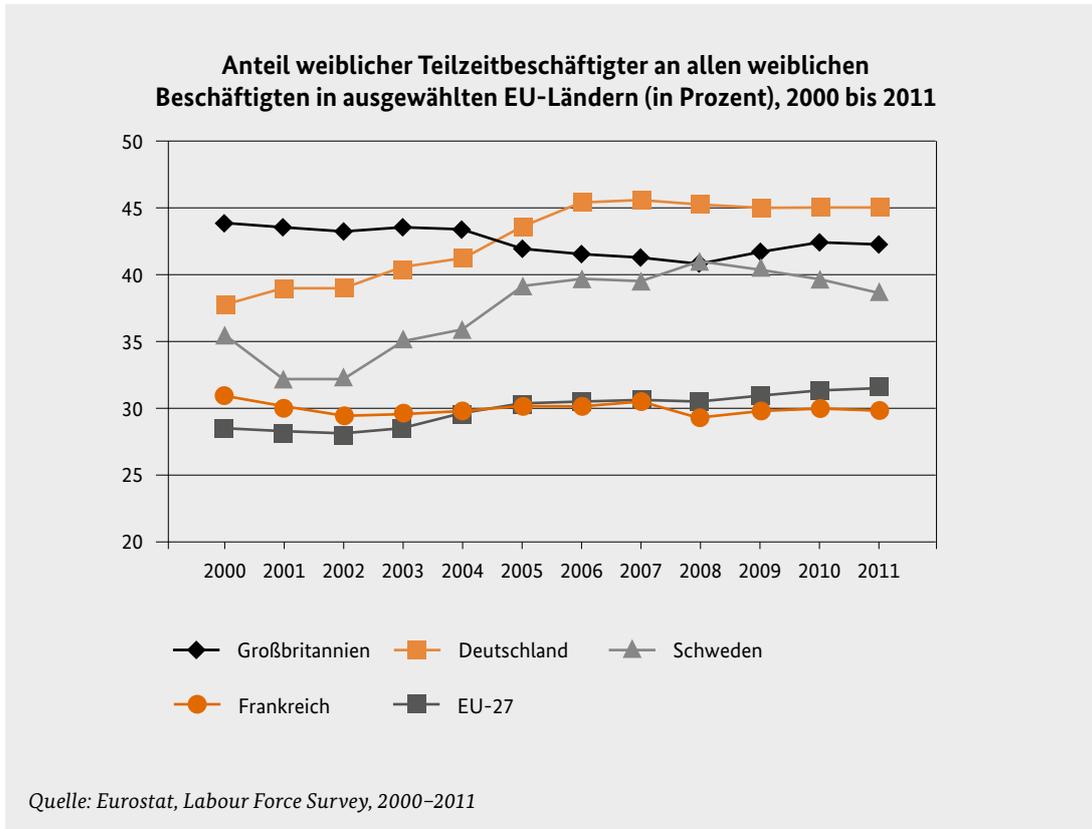
Abbildung 32: Motive für teilzeitbeschäftigte Männer nach Alter, 2011



## 2.6 Teilzeitquote EU

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei der Teilzeitquote von Frauen vorne. Im Jahr 2011 waren 45 Prozent der beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig. Der EU-Durchschnitt von 32 Prozent wurde damit deutlich überschritten. Schweden und Großbritannien lagen mit 39 bzw. 42 Prozent ebenfalls über dem EU-Mittel. In Frankreich war hingegen weniger als jede Dritte der beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig.

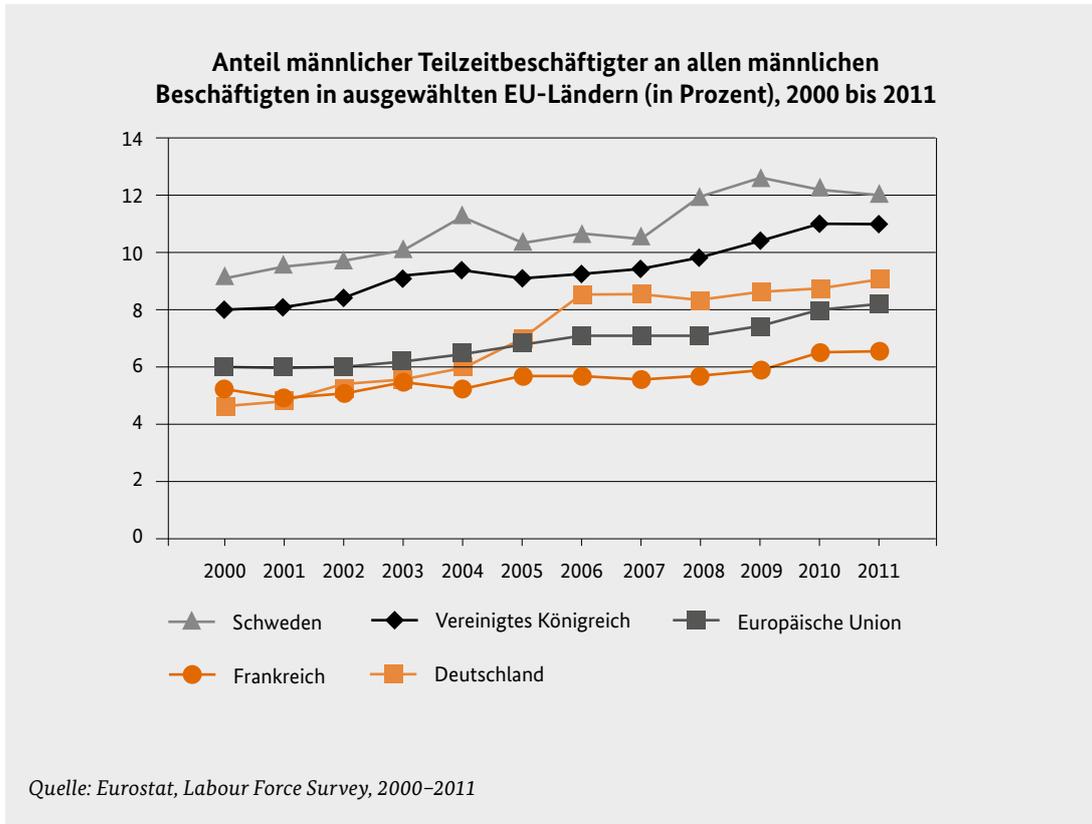
**Abbildung 33: Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter an allen weiblichen Beschäftigten in ausgewählten EU-Ländern, 2000 bis 2011**



Im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2011 hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen beschäftigten Frauen von 38 auf 45 Prozent in Deutschland zugenommen. Ebenso stieg in Schweden der Anteil Teilzeitbeschäftigter. In Frankreich und Großbritannien hat sich indes der Teilzeitanteil minimal verringert. Im EU-Durchschnitt hat sich der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter an allen weiblichen Beschäftigten von 29 auf 32 Prozent erhöht (siehe Abbildung 33).

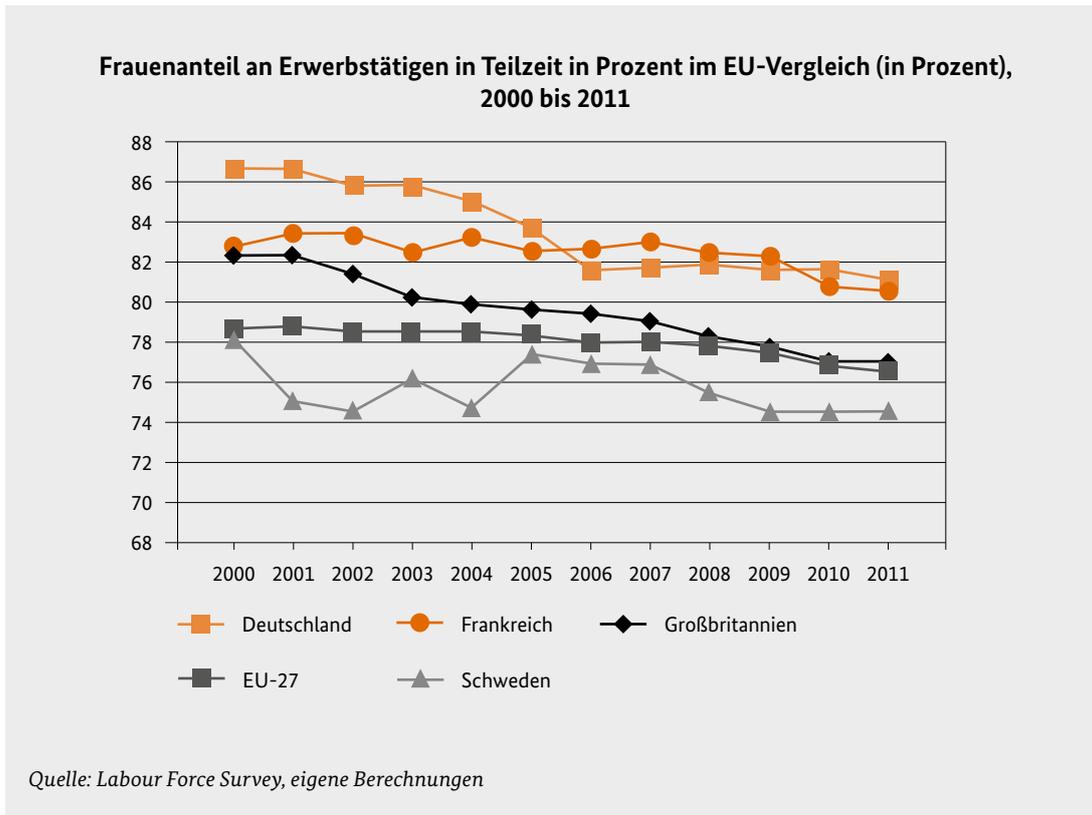
Bei männlichen Beschäftigten ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter weiterhin auf einem geringen Niveau. Zwischen 2000 und 2011 hat sich in allen dargestellten Ländern der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer an allen männlichen Beschäftigten erhöht. Deutschland weist in diesem Zusammenhang den größten Anstieg auf, da sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer verdoppelt hat (Abbildung 34).

**Abbildung 34: Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter an allen männlichen Beschäftigten in ausgewählten EU-Ländern, 2000 bis 2011**



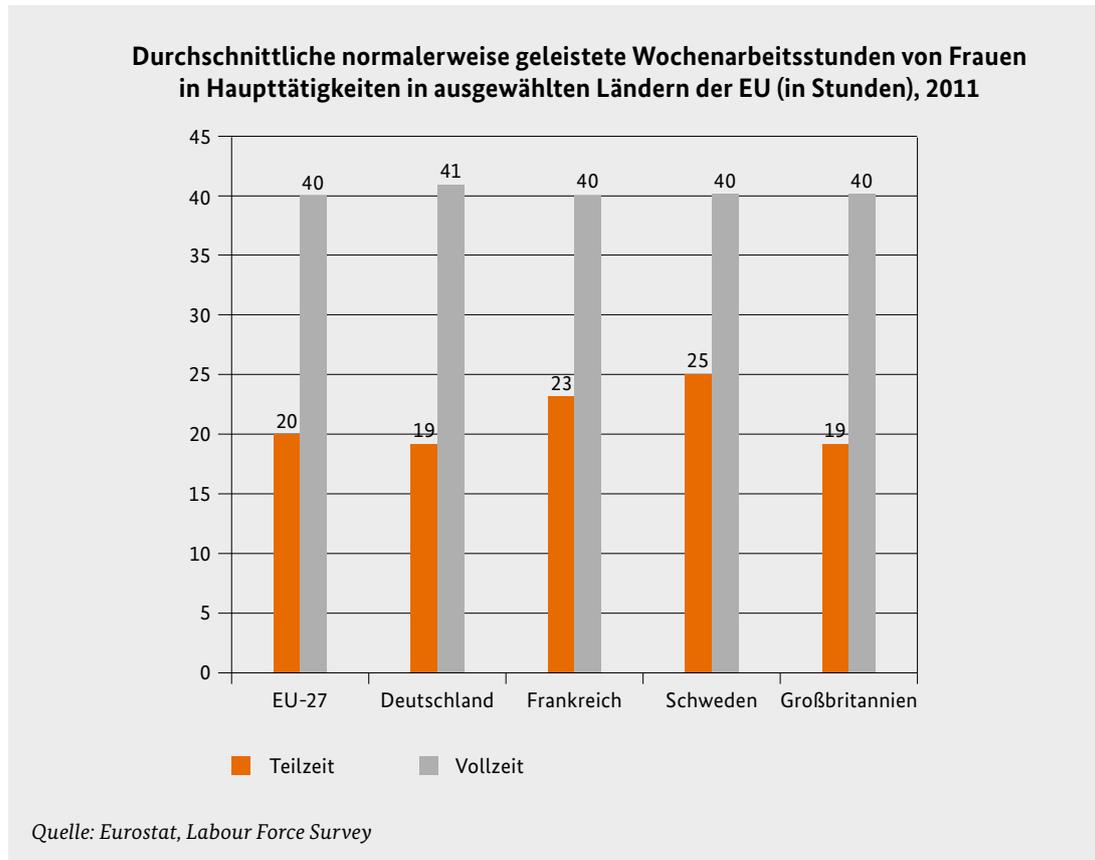
Wie Abbildung 35 zeigt, waren 81 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Auch Frankreich lag mit einem Frauenanteil von 81 Prozent über dem EU-Durchschnitt von 77 Prozent. Großbritannien entsprach in seiner Verteilung dem EU-Durchschnitt, Schweden hat mit 75 Prozent indes einen teilzeitbeschäftigten Frauenanteil unter bzw. einen Männeranteil über dem Durchschnitt.

Abbildung 35: Frauenanteil an Erwerbstätigen in Teilzeit im EU-Vergleich, 2000 bis 2011



Da die Abgrenzung Vollzeit zu Teilzeit in der europäischen Arbeitskräfteerhebung anhand von Selbsteinstufungen der Befragten stattfindet, ist eine Betrachtung der normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden sinnvoll, um vertiefte Kenntnisse zum Umfang der Beschäftigung zu erlangen. Dass der Arbeitsumfang von Teilzeittätigkeiten bei Frauen sehr unterschiedlich sein kann, zeigt sich in Abbildung 36.

**Abbildung 36: Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden von Frauen in Haupttätigkeiten in ausgewählten Ländern der EU, 2011**

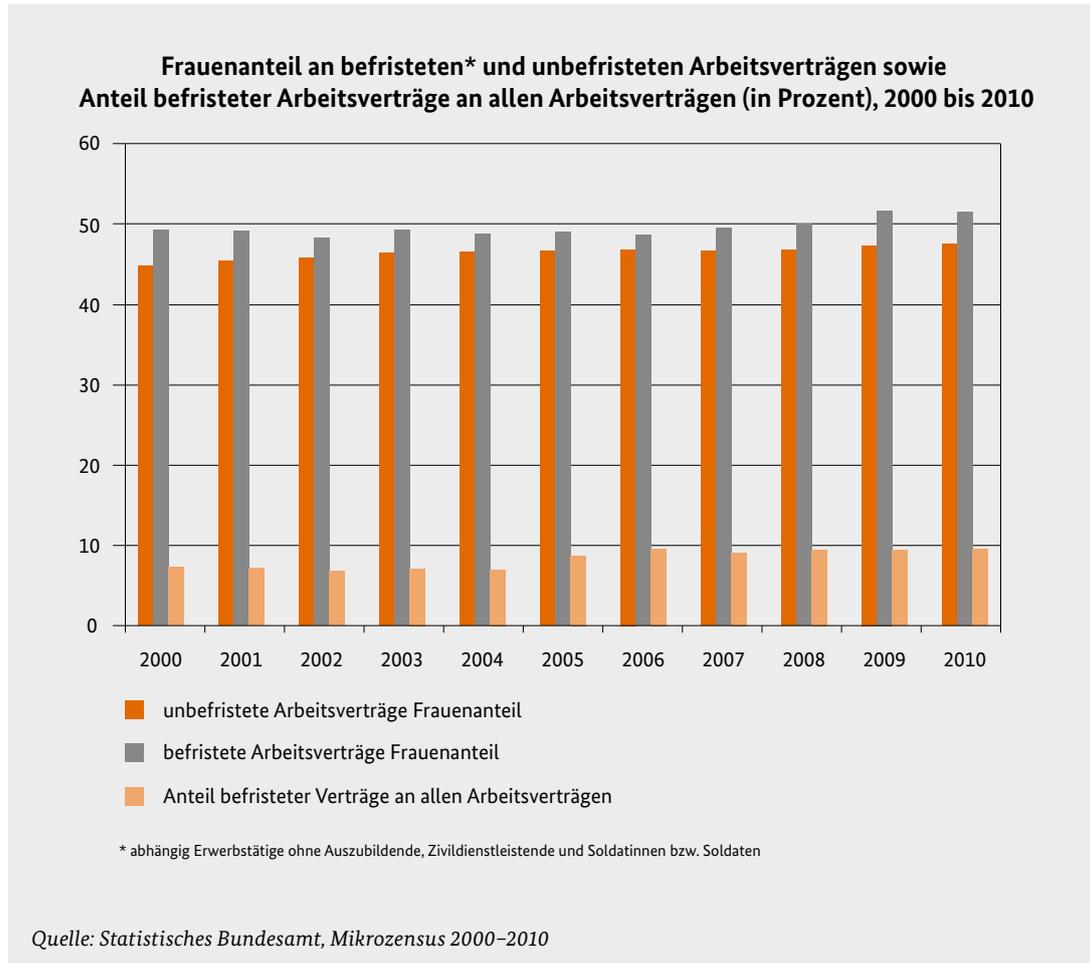


Während im Jahr 2011 bei Frauen in Vollzeit die durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit in den hier genannten Ländern nur minimal zwischen 39,5 und 40,5 Stunden variiert und Deutschland sogar den höchsten Durchschnitt an Wochenarbeitsstunden aufweist, zeigt sich ein anderes Bild bei Tätigkeiten in Teilzeit. Schweden liegt hier mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Teilzeit von 25,2 Stunden vor Frankreich mit 23,4 Stunden. Der EU-27-Durchschnitt liegt im Sinne einer klassischen Halbtags­tätigkeit bei 20 Stunden. Deutschland weist mit knapp 19 Stunden innerhalb dieses EU-Vergleichs die niedrigste Stundenzahl auf.

## 2.7 Befristung

Das Geschlechterverhältnis bei befristeten Arbeitsverträgen war im Jahr 2010 mit 52 Prozent Frauenanteil relativ ausgewogen und nahezu deckungsgleich zum Geschlechterverhältnis bei unbefristeten Arbeitsverträgen. Durch die Zunahme der Zahl weiblicher Erwerbstätiger sind auch zwischen 2000 und 2010 die Frauenanteile bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen leicht angewachsen. Der Anteil der befristeten Verträge (Auszubildende nicht einberechnet) an Arbeitsverträgen insgesamt ist in diesem Zeitverlauf von 7 auf 10 Prozent gestiegen.

**Abbildung 37: Frauenanteil an befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen sowie Anteil befristeter Arbeitsverträge an allen Arbeitsverträgen, 2000 bis 2010**

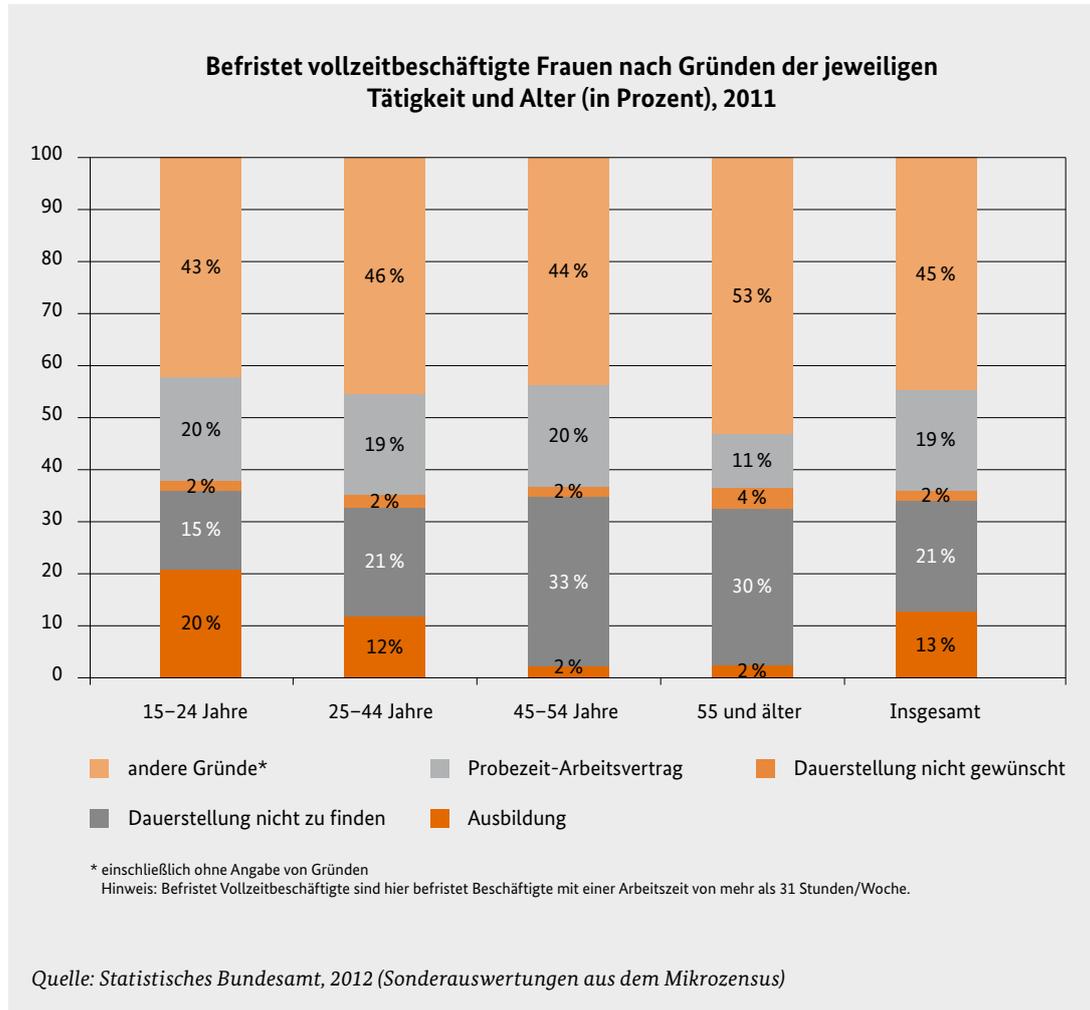


Während bei den Motiven der Teilzeitbeschäftigung deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennbar waren, unterscheiden sich die Gründe für eine befristete Vollzeitbeschäftigung kaum. Für knapp ein Drittel war 2010 der Beginn einer Beschäftigung im Rahmen einer Ausbildung oder durch einen Probe-Arbeitsvertrag die Ursache für eine befristete Beschäftigung. Weitere 22 Prozent befanden sich in einer befristeten Tätigkeit, da eine unbefristete Stelle nicht gefunden wurde.

Die Mehrheit der befristet vollzeitbeschäftigten Frauen ist 25 bis 44 Jahre alt. 2011 waren von den insgesamt knapp 830.000 befristet vollzeitbeschäftigten Frauen 452.000 im Alter zwischen 25 und 44 Jahren alt.<sup>23</sup> Die Gründe für befristete Vollzeitbeschäftigung weichen allerdings je nach Altersgruppe etwas voneinander ab. Für Frauen unter 25 Jahren ist dies häufig mit Ausbildung bzw. einer Art längerer Probezeit beim Berufseinstieg zu begründen. Der Probezeit-Arbeitsvertrag als Möglichkeit zur verlängerten Probezeit ist neben Schwierigkeiten, eine unbefristete Stelle zu finden, auch für Frauen zwischen 25 und 54 Jahren ein relevantes Kriterium (siehe Abbildung 38).

<sup>23</sup> Statistisches Bundesamt, 2012 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus).

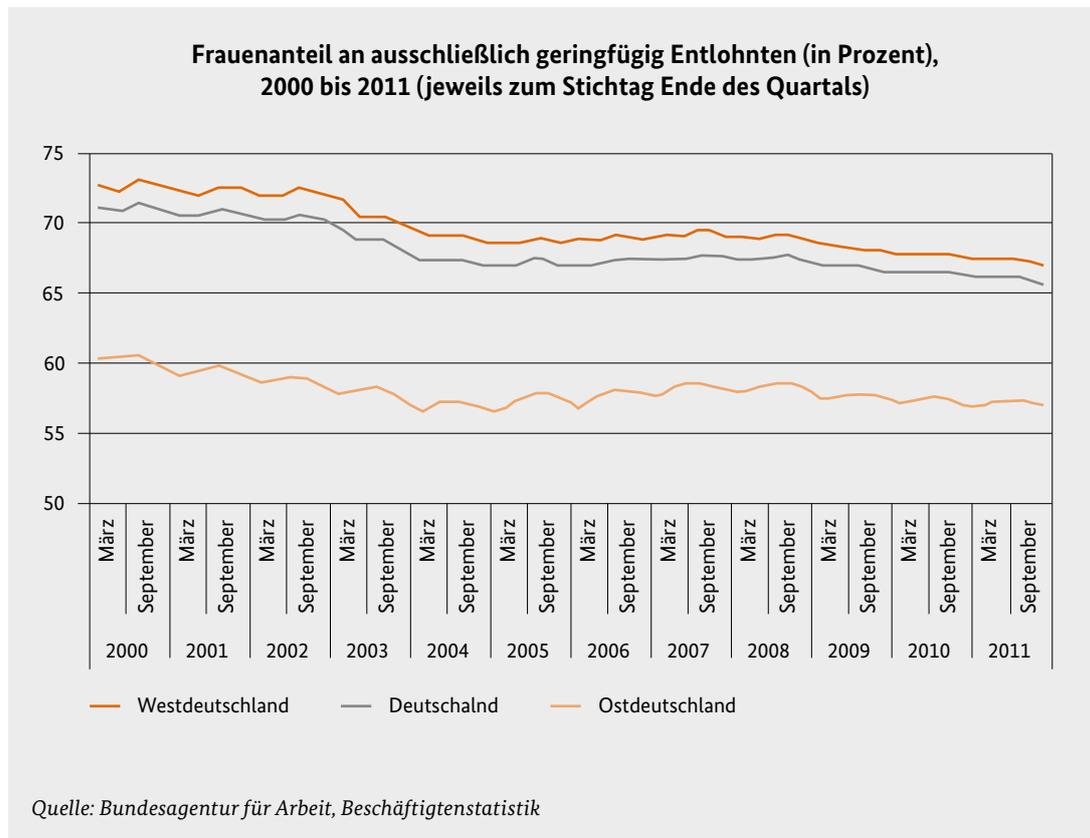
**Abbildung 38: Befristet vollzeitbeschäftigte Frauen nach Gründen der jeweiligen Tätigkeit und Alter, 2011**



## 2.8 Geringfügig Beschäftigte

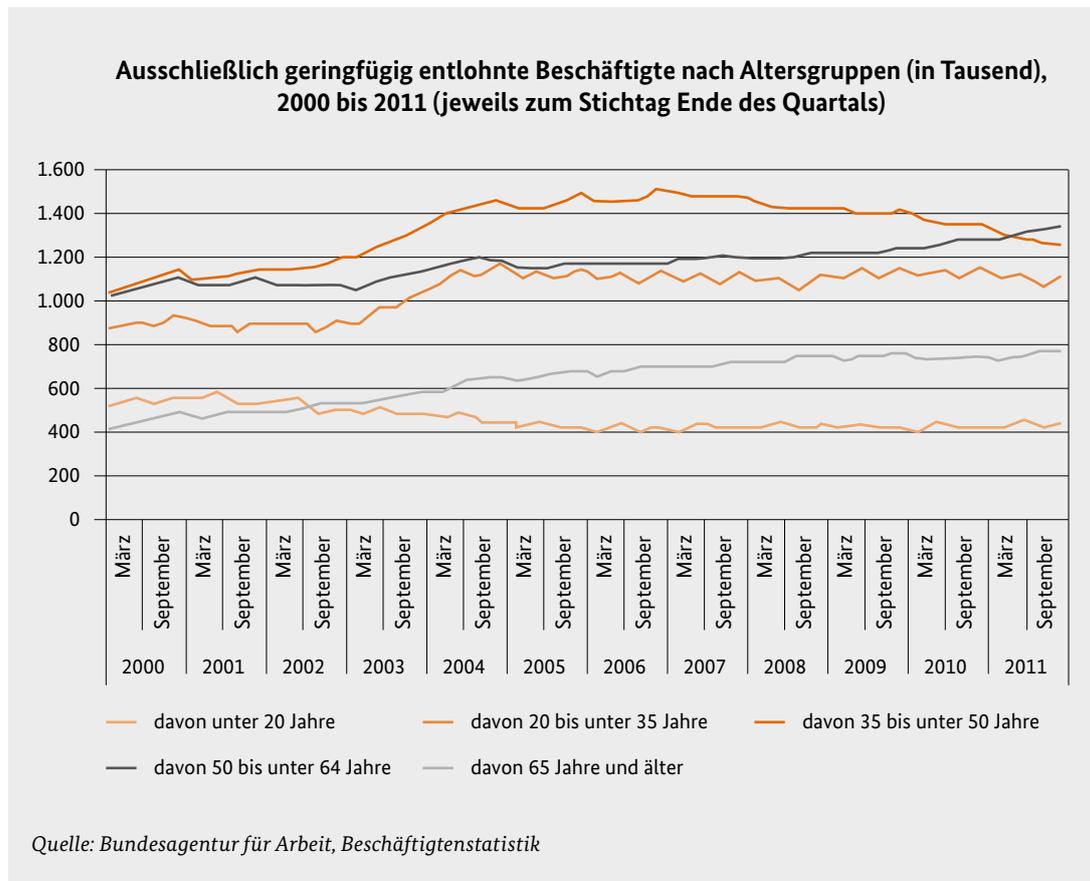
Der Frauenanteil an ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist seit dem 1. Quartal 2000 bis zum 4. Quartal 2011 von etwa 72 Prozent auf zwei Drittel gesunken. In Ostdeutschland sind im Verhältnis zu Westdeutschland mehr Männer in geringfügiger Beschäftigung, hier lag der Frauenanteil bei 57 Prozent. Zwischen dem 1. Quartal 2000 und dem 4. Quartal 2011 hat der Frauenanteil um 5 Prozentpunkte abgenommen, wobei Frauen weiterhin die absolute Mehrheit an ausschließlich geringfügig Entlohnnten darstellen.

Abbildung 39: Frauenanteil an ausschließlich geringfügig Entlohnten, 2000 bis 2011



Bei einer Differenzierung der ausschließlich geringfügig Entlohnten nach Altersgruppen (siehe Abbildung 40) wird ersichtlich, dass Personen zwischen 35 und 64 Jahren den größten Anteil ausmachen. Laut der Beschäftigtenstatistik der BA sind nur knapp 9 Prozent der geringfügig Beschäftigten unter 20 Jahre alt. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass bei vielen dieser jungen geringfügig Beschäftigten eine Schulausbildung oder ein Studium im Vordergrund steht; damit sind diese nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt und werden in der Statistik nicht erfasst. Während bei den Altersgruppen 20 bis unter 35 Jahre, 35 bis unter 50 Jahre und 50 bis unter 64 Jahre die Zahl der geringfügig Beschäftigten leicht zugenommen hat, legte insbesondere die Altersgruppe über 65 Jahren deutlich zu. Zum Stichtag Ende März 2000 gingen rund 426.000 Personen über 65 Jahre einer geringfügigen Entlohnung nach, Ende Dezember 2011 waren es bereits rund 761.000.

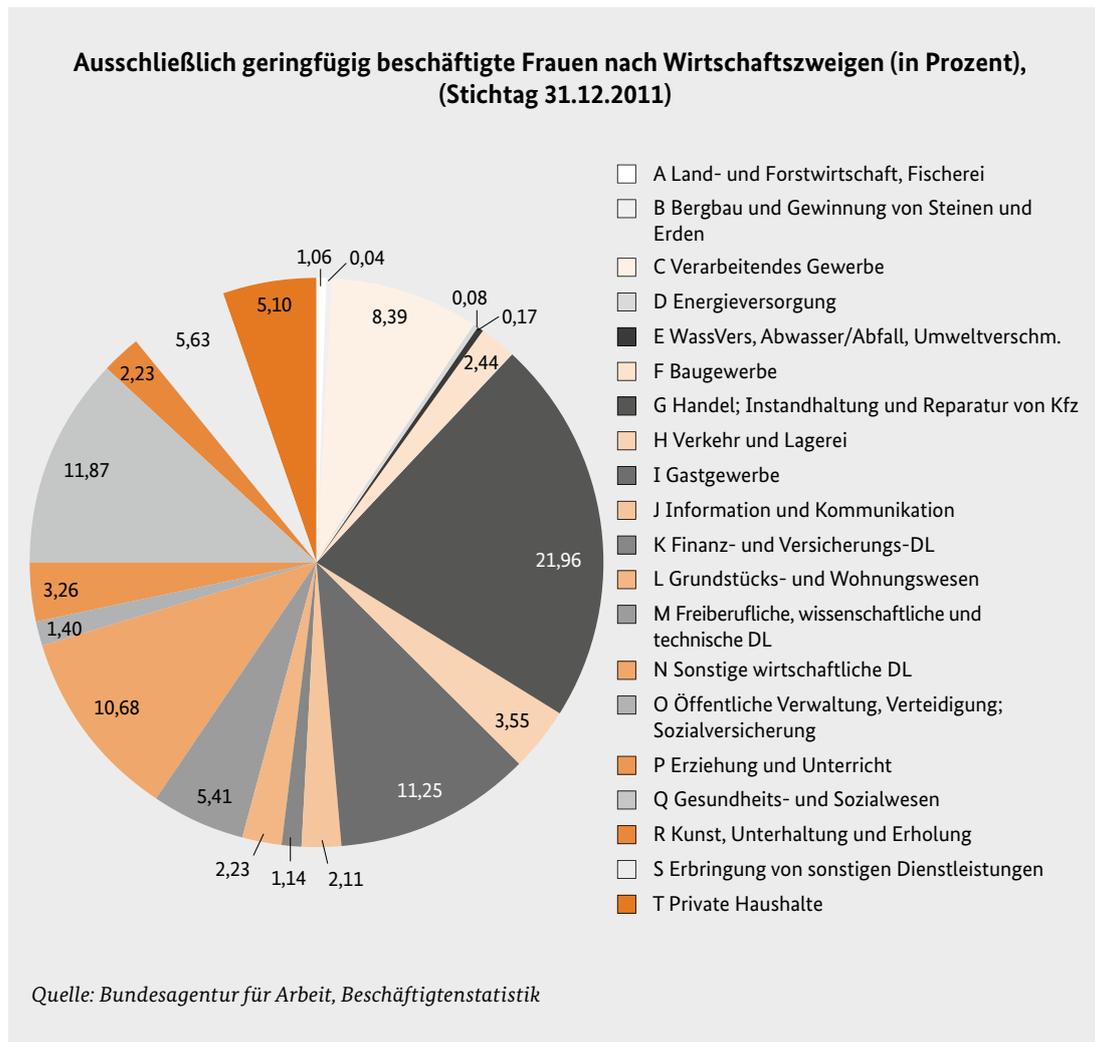
Abbildung 40: Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Altersgruppen, 2000 bis 2011



Die Mehrheit der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen konzentriert sich auf vier Branchen, wie Abbildung 41 zeigt. Mit 22 Prozent Anteil ist mehr als jede fünfte geringfügig beschäftigte Frau im Bereich „Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ zu finden, wobei 17 von den genannten 22 Prozent im Einzelhandel tätig sind. Einen Anteil von jeweils über 10 Prozent weisen die Wirtschaftszweige „Gastgewerbe“, „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“<sup>24</sup> und das „Gesundheits- und Sozialwesen“ auf. Dies ist mit Ausnahme der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen wenig überraschend, da dies Wirtschaftszweige sind, in denen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

<sup>24</sup> Bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ist die Mehrheit (64 Prozent) im Bereich „Reinigung von Gebäuden, Straßen und Verkehrsmitteln“ zu finden.

Abbildung 41: Ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen nach Wirtschaftszweigen, 2011



Innerhalb der geringfügigen Beschäftigung findet sich der Frauenanteil von zwei Dritteln in fast allen Branchen wieder. Mehr geringfügig beschäftigte Männer als Frauen sind lediglich in den stark männerdominierten Branchen wie beispielsweise Bergbau, Energieversorgung oder Baugewerbe zu finden. Ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil bei den geringfügig Beschäftigten findet sich im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in privaten Haushalten.

## 2.9 Maßnahmen und Praxisbeispiele

### Good Practice in der Privatwirtschaft

- Projekt „Stay in contact“** der DTAG: Um den Wiedereinstieg zu erleichtern, hat die DTAG mit „Stay in contact“ ein Angebot zur Kontaktpflege während der Elternzeit geschaffen. Im Rahmen dieses Netzwerks können Beschäftigte den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen pflegen und nützliche Informationen erhalten. Stay in contact ist ein neu entwickelter Prozess, der die gesamte Auszeit von Beginn des Mutterschutzes bis zum Wiedereinstieg abdeckt. Mit „Welcome Back“-Stellen wird den Elternzeitlerinnen und Elternzeitlern eine Plattform geboten, sich schon im Vorfeld auf eine Stelle initiativ zu bewerben. Somit bleiben die Kompetenzen der Beschäftigten im Unternehmen sichtbar.

- Bei der **TRUMPF GmbH + Co. KG** können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je nach persönlichen Wünschen und Lebensphasen deutlich mehr oder deutlich weniger arbeiten, als es Standard-Arbeitszeitverträge bisher erlauben. TRUMPF hat daher ein hoch flexibles Arbeitszeitmodell eingeführt. Alle zwei Jahre können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst entscheiden, ob sie ihre Wochenarbeitszeit im Rahmen von 15 bis 40 Stunden erhöhen oder absenken wollen. Daneben können sie bis zu 1.000 Stunden auf ein individuelles Konto „einzahlen“ und sie später für längere Freizeitblöcke wieder abrufen – oder damit eine zeitweise Arbeitszeitreduzierung „finanzieren“. Schließlich gibt es die Möglichkeit, bis zu zwei Jahre lang für die Hälfte des Lohns zu arbeiten, um vor oder nach dieser Phase im Rahmen eines Sabbaticals arbeitsfrei zu sein und dabei ebenfalls den halben Lohn zu beziehen. Weitere kleinere Zeitbausteine runden das Modell ab – etwa die Möglichkeit, unterschiedlich viele Stunden für die betriebliche Altersvorsorge zu arbeiten.
- Die **B. Braun Melsungen AG** bietet eine sog. Familienteilzeit an, bei der Beschäftigte im Rahmen der Kindererziehung oder der Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen die Möglichkeit haben, in diesem Teilzeitmodell zu arbeiten. Die Teilzeit wird mit einem Zuschlag von 15 Prozent beim ersten Kind und bei der Pflege von Angehörigen vergütet. Beim zweiten Kind gibt es einen Zuschlag von 25 Prozent auf das bestehende Gehalt. Die tatsächliche Arbeitszeit kann abhängig von Arbeitsaufkommen und privaten Verpflichtungen flexibel eingeteilt werden. Wenn durch Dienstreisen oder Kundentermine Überstunden entstehen, können diese durch Freizeit ausgeglichen werden. Ziel des Unternehmens ist es, eine höhere Mitarbeiterbindung zu erzielen und eine frühzeitige Rückkehr von Müttern und Vätern nach der Elternzeit in den Beruf zu befördern und zu erleichtern.
- Projekt „**SiTEL**“ der Deutsche Angestellten-Akademie (DAA): Das Projekt zielt auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur, z. B. die Erhöhung der Rückkehrquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Elternzeit durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch im Schichtsystem, den Aufbau eines Unterstützungssystems in Hinblick auf soziale Hilfen und berufliche Integration oder auch die Integration einer Family-Managerin bzw. eines Family-Managers im Unternehmen SiTEL GmbH Dessau-Roßlau. Das Projekt wird im Rahmen der Bundesinitiative **Gleichstellen von Frauen in der Wirtschaft** gefördert.
- Projekt „**Comeback(me)**“ der **bayerischen Arbeitgeberverbände** Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. (bayme), Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. (vbm), Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw): Das Projekt, im Jahr 2011 gestartet, soll Müttern den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern und so die Erwerbsunterbrechung verkürzen und den Karriereverlauf von Akademikerinnen unterstützen. Hierzu werden eventuell vorhandene Qualifizierungslücken ermittelt und Unterstützung bei der Kinderbetreuung geleistet. Sogenannte Profilings in Assessmentcentern helfen dabei ebenso wie eine Vermittlung von Kinderbetreuung über die „Plattform Betreuung“.

#### **Aktivitäten der IHK-Organisation**

Fast jede IHK hat in ihr Angebot spezielle Formate für Frauen aufgenommen. Neben Seminaren und Mentoring-Programmen für Frauen in Führungspositionen und speziellen Beratungsangeboten für Unternehmerinnen bieten sie Netzwerkveranstaltungen für Frauen an.

- *Frauen im Blick – Die Netzwerkmeile der Frauenverbände zum Internationalen Frauentag*  
 Diese Netzwerkveranstaltung mit Talkgästen findet im Zweijahresrhythmus statt. Sie wird von der Handelskammer Hamburg und der IHK zu Lübeck zusammen mit dem Landesfrauenrat Hamburg e. V. und Schöne Aussichten e. V., Lübeck, durchgeführt.

#### ▮ *Ladies' Logistics Lounge*

Mehrmals im Jahr trifft sich ein Netzwerk Hamburger Frauen aus der Logistik-Branche. Bislang haben fünf Treffen mit ca. 400 Teilnehmerinnen stattgefunden. Als Partner sind die Bundesvereinigung für Logistik, Behörde für Wirtschaft und Arbeit, Hamburg Port Authority und die Handelskammer Hamburg eingebunden.

#### ▮ *Website „Frau & Wirtschaft“*

Die IHK Hochrhein-Bodensee betreibt eine eigene Website, auf der Angebote speziell für Frauen eingestellt sind. Darunter fallen persönliche Beratung und Coaching sowie themenspezifische Veranstaltungen, beispielsweise zur Alterssicherung und Vermögensplanung.

#### ▮ *Forum Chancengleichheit im Erwerbsleben*

Die IHK Region Stuttgart ist Mitglied im „Forum Chancengleichheit im Erwerbsleben“ des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der BA. Ziel des Forums ist es, neben einer Vernetzung und einem organisationsübergreifenden Austausch konkrete Projekte rund um das Thema Frau – Beruf – Wirtschaft zu entwickeln und durchzuführen. Bisher wurde zum Beispiel eine Qualifizierung für Berufsberaterinnen bzw. -berater sowie Ausbildungsberaterinnen bzw. -berater der Kammern und Innungen zum Thema „Rollenbilder – die heimlich Mitwirkenden in der Berufsberatung erkennen und aufgreifen“ durchgeführt. Das Forum hat einen Leitfaden mit Anregungen zur geschlechterneutralen Kommunikation für Personalverantwortliche und Unternehmen „So kriegen Sie alle“ herausgegeben.

### Best Practices im Handwerk

Das Projekt KORA der HWK Freiburg hat sich zum Ziel gesetzt, erwerbslose Frauen oder Minijobberinnen wieder in sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit zu vermitteln.

Die HWK Münster ist Partnerin beim Projekt „FEEH“ (Frauen in Erwerbstätigkeit bedeutet Erfolg im Handwerk). Mit dem Projekt sollen Frauen in ihrer beruflichen Karriere gefördert und so auch Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern überwunden werden.

Die HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade bietet spezielle Qualifizierungsangebote für Berufsrückkehrerinnen und Elternzeitnehmende sowie Beratung und Publikationen zum beruflichen Wiedereinstieg während und nach der Elternzeit an.

## 3. Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 3.1 Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern

Die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitswelt ist ein Schwerpunkt nachhaltiger Familienpolitik. Neben einem gesicherten finanziellen Auskommen und einer qualitativ guten und bedarfsgerechten Kinderbetreuung sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen maßgeblich, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt.

Auch Unternehmen profitieren von den Vorteilen einer familienfreundlichen Personalpolitik. Beschäftigte, die bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden, kehren früher aus der Elternzeit zurück<sup>25</sup>, fehlen seltener, sind weniger stressbelastet und arbeiten motivierter.

Hinzu kommen Wettbewerbsvorteile durch eine höhere Arbeitgeberattraktivität: Neben dem Gehalt werden familienfreundliche Angebote immer wichtiger, um qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und zu halten.

Ein Indikator für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Erwerbstätigenquote von Müttern und Vätern. Im Jahr 2011 lag diese bei Müttern mit Kindern unter 18 Jahren bei 70 Prozent.<sup>26</sup> Diese Quote stellt jedoch nur eine sehr allgemeine Maßzahl dar. Es ist außerdem aufschlussreich, nach Faktoren wie dem Alter des (jüngsten) Kindes, aktiver vs. statistischer Erwerbstätigkeit, Erwerbstätigkeit in Voll- oder Teilzeit sowie dem Zeitverlauf zu differenzieren.

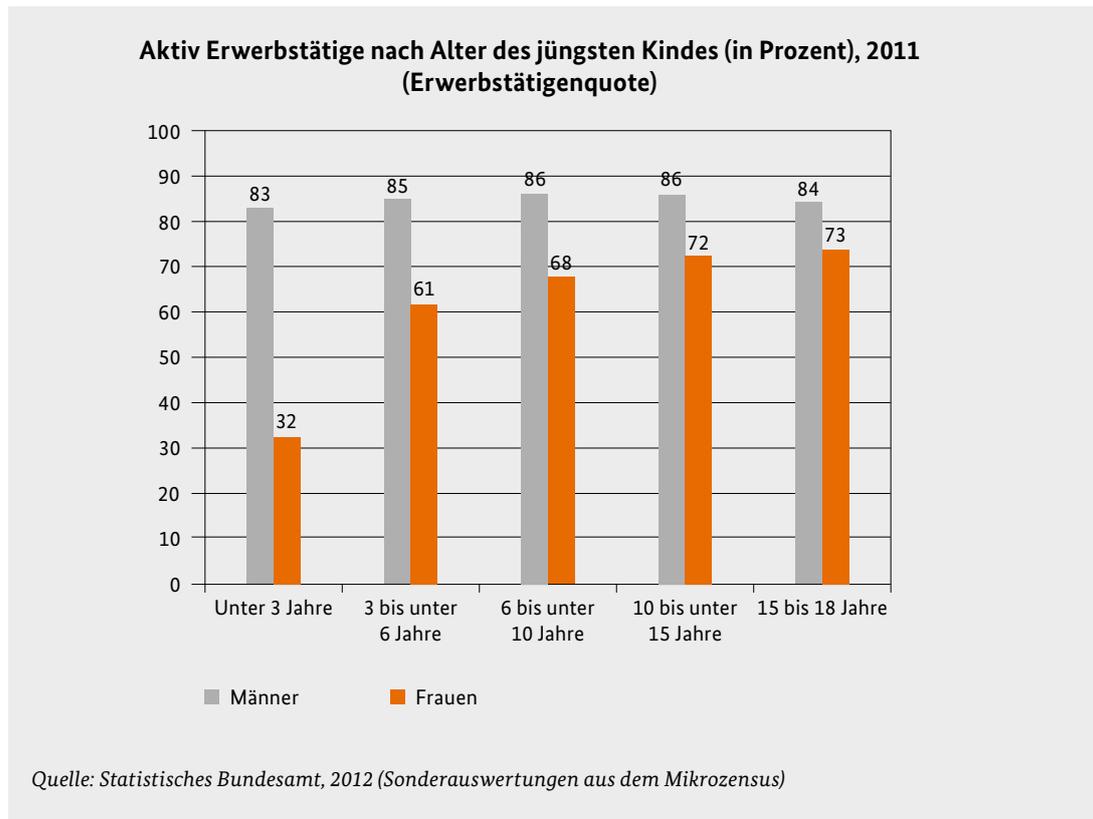
Eine Differenzierung der aktiv erwerbstätigen Mütter nach Alter ihres jüngsten Kindes zeigt, dass die Erwerbstätigenquote bei Müttern mit Kindern unter 3 Jahren im Jahr 2011 bei knapp 32 Prozent lag, bei Kindern zwischen 3 und 6 Jahren hat sich diese Erwerbstätigenquote annähernd verdoppelt und bei Kindern zwischen 6 und 10 Jahren sind mehr als zwei Drittel der Mütter aktiv erwerbstätig (siehe Abbildung 42). Bei den Vätern zeigen sich dagegen kaum Unterschiede bei der Erwerbstätigkeit nach Alter des Kindes. Die Erwerbstätigenquote lag bei Vätern stets zwischen 83 und 86 Prozent.

---

<sup>25</sup> Vgl. Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2008.

<sup>26</sup> Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2010.

Abbildung 42: Aktiv Erwerbstätige nach Alter des jüngsten Kindes, 2011



Bei Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern mit Kindern unter 3 Jahren erbringt die Abgrenzung der aktiv Erwerbstätigen von den (statistisch) Erwerbstätigen weitere Erkenntnisse (siehe Abbildung 43):

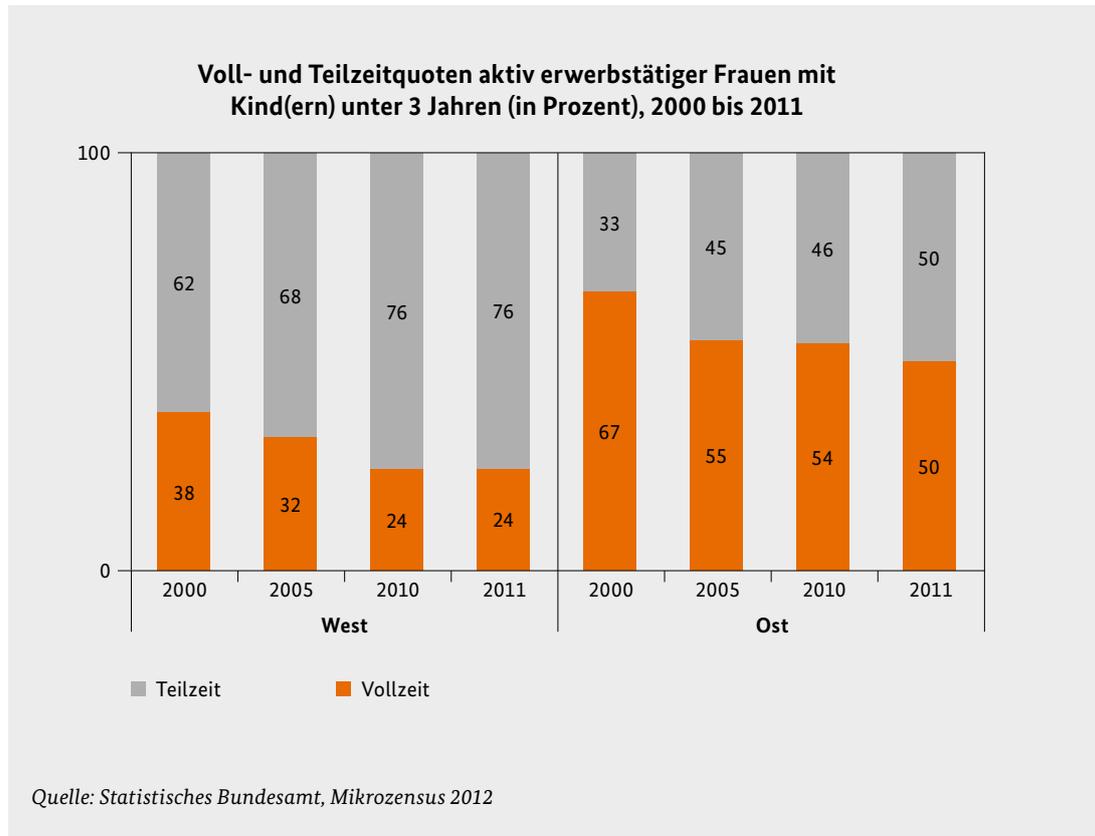
So lag die Erwerbstätigenquote für Mütter mit Kindern unter 3 Jahren 2011 bei 51 Prozent, aktiv erwerbstätig waren allerdings nur 32 Prozent, was durch Mutterschutz oder Elternzeit erklärt werden kann. Im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2011 hat sich die Quote bei den aktiv Erwerbstätigen minimal erhöht. Bei Vätern mit Kindern unter 3 Jahren dagegen zeigt sich im Zeitverlauf eine deutliche Verringerung der aktiven Erwerbstätigenquote zur Erwerbstätigenquote insgesamt. Darin kommt eine steigende Beteiligung der Väter bei der Kinderbetreuung zum Ausdruck. Anreize, beispielsweise durch die Partnermonate beim Elterngeld, werden offenkundig verstärkt angenommen.

Abbildung 43: Erwerbstätigenquoten von Eltern mit Kind(ern) unter 3 Jahren, 2000 bis 2011



Die Erwerbstätigenquoten geben jedoch keine Auskunft über den geleisteten Stundenumfang. So haben beispielsweise im Jahr 2011 70 Prozent der aktiv erwerbstätigen Mütter mit Kind(ern) unter 3 Jahren in Teilzeit gearbeitet. Dieser Anteil erhöht sich auf 76 Prozent, wenn ausschließlich Westdeutschland betrachtet wird. In Ostdeutschland ist hingegen das Verhältnis von Voll- und Teilzeit der aktiv erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 3 Jahren im Jahr 2011 ausgeglichen. Im Zeitverlauf von 2000 bis 2011 hat jedoch in West- wie in Ostdeutschland bei Müttern mit Babys und Kleinkindern der Trend zugenommen, Teilzeit zu arbeiten.

**Abbildung 44: Voll- und Teilzeitquoten aktiv erwerbstätiger Frauen mit Kind(ern) unter 3 Jahren, 2000 bis 2011**



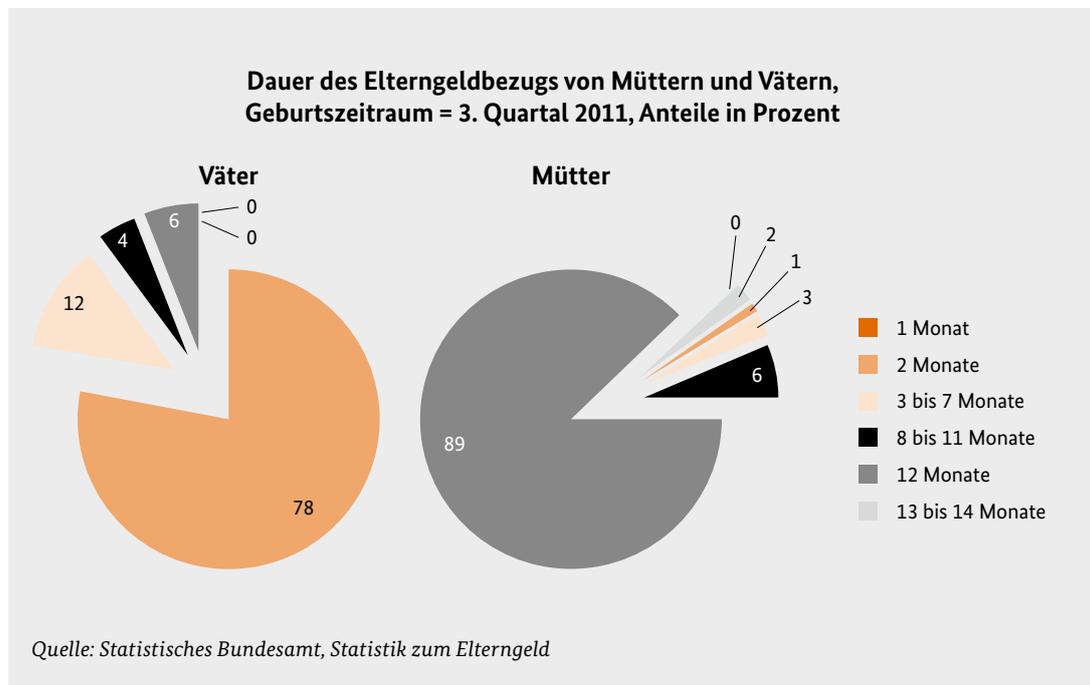
Differenziert man die Art der Beschäftigung nach dem Alter des jüngsten Kindes, wird deutlich, dass Mütter vor allem teilzeitbeschäftigt sind oder z. B. einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Während Frauen ohne Kinder zu 50 Prozent in Vollzeit arbeiten, sind Frauen mit Kindern zu einem weitaus höheren Anteil von 61 bis 76 Prozent in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen.

Mit einem Anteil von 35 Prozent sind Mütter mit Kindern unter 3 Jahren augenscheinlich am häufigsten in einer Vollzeitbeschäftigung, wobei hier der statistische Effekt berücksichtigt werden muss, dass Frauen in Mutterschutz oder Erziehungsurlaub statistisch zu den Erwerbstätigen gezählt werden. Mütter mit Kindern zwischen sechs und zehn Jahren gehen mit einem Anteil von 76 Prozent besonders häufig einer flexiblen Beschäftigung nach, der Anteil in Vollzeitbeschäftigung liegt hier bei 21 Prozent.

### 3.2 Elterngeld

Im Rahmen des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) erhalten Eltern seit 2007 für grundsätzlich 12 Monate Elterngeld, wobei sich der Anspruch auf insgesamt 14 Monate ausweiten lässt, wenn der andere Elternteil die Partnermonate des Elterngeldes in Anspruch nimmt. Damit wurde ein Anreiz für die Beteiligung beider Elternteile an der Betreuung und Erziehung des Kindes geschaffen. Die Annahme des Elterngeldes durch die Eltern spiegelt sich deutlich in der aktuellen Statistik zum Elterngeld wider. 89 Prozent der Mütter, deren Kind im dritten Quartal 2011 geboren wurde, haben Elterngeld für die Maximalzeit von 12 Monaten, wie Abbildung 45 zeigt, beansprucht. Bei den Vätern hat die Mehrheit (78,6 Prozent der männlichen Elterngeldbezieher) die Mindestzeit von zwei Monaten gewählt.

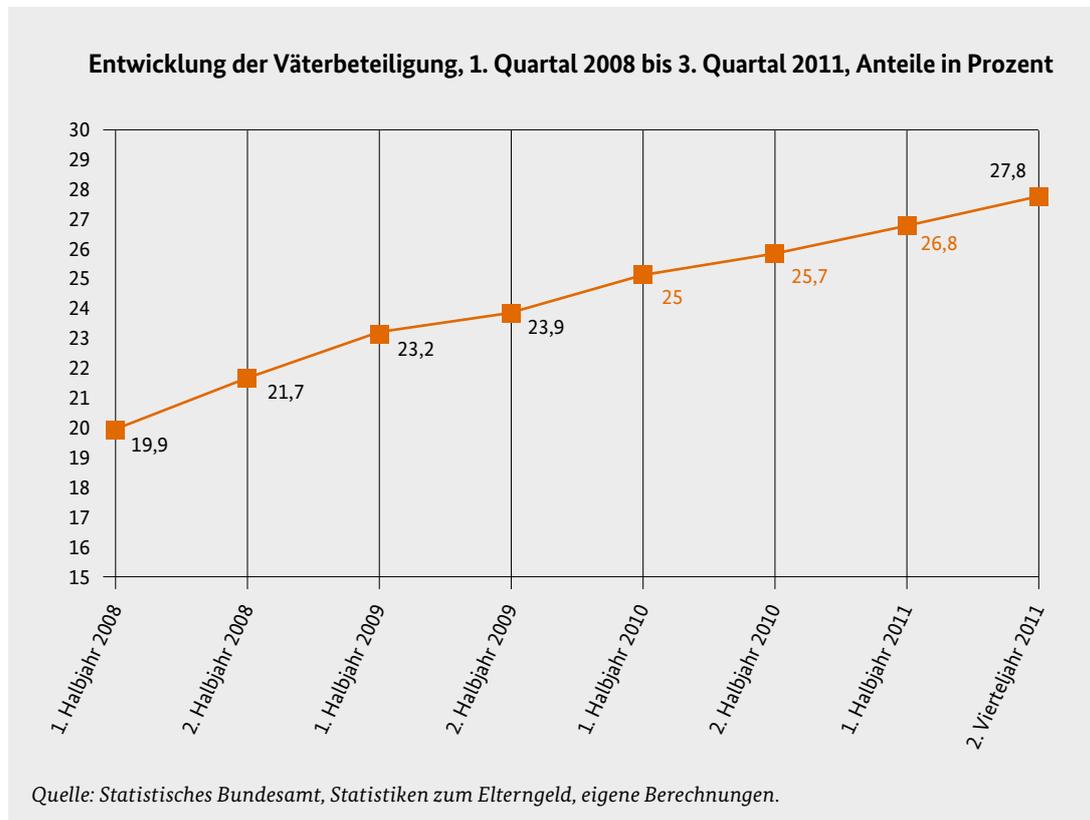
**Abbildung 45: Dauer des Elterngeldbezugs von Müttern und Vätern, 3. Quartal 2011**



Für ihr im dritten Quartal 2011 geborenes Kind haben rund 50.000 Väter Elterngeld bezogen, bei den Müttern waren es für diesen Zeitraum fast 172.000.

Die Entwicklung der Väterbeteiligung weist einen stetig positiven Trend auf. Bei 19,9 Prozent der Kinder, die im ersten Halbjahr 2008 geboren wurden, hat der Vater Elterngeld bezogen. Im dritten Quartal 2011 haben bereits 27,8 Prozent der Väter Elterngeld für ihre Kinder bean-sprucht<sup>27</sup> (siehe Abbildung 46).

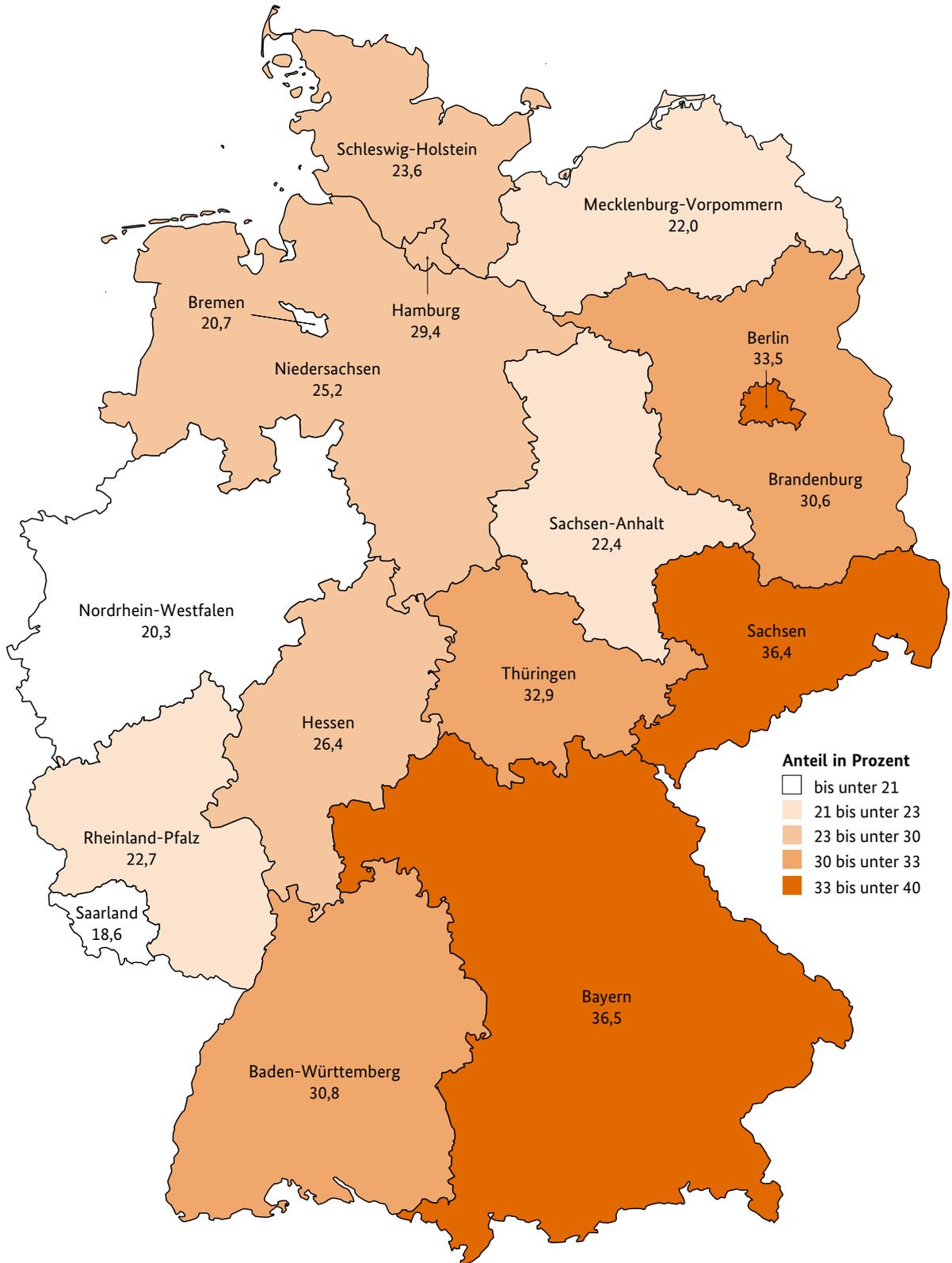
**Abbildung 46: Entwicklung der Väterbeteiligung, 1. Quartal 2008 bis 3. Quartal 2011**



Die Väterbeteiligung variiert dabei im regionalen Vergleich. Während in den Bundesländern Saarland, Bremen und Nordrhein-Westfalen die Väterbeteiligung um die 20 Prozent liegt, hat in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Sachsen und Thüringen rund ein Drittel der Väter, deren Kind im dritten Quartal 2011 geboren wurde, Elterngeld bezogen (siehe Abbildung 47).

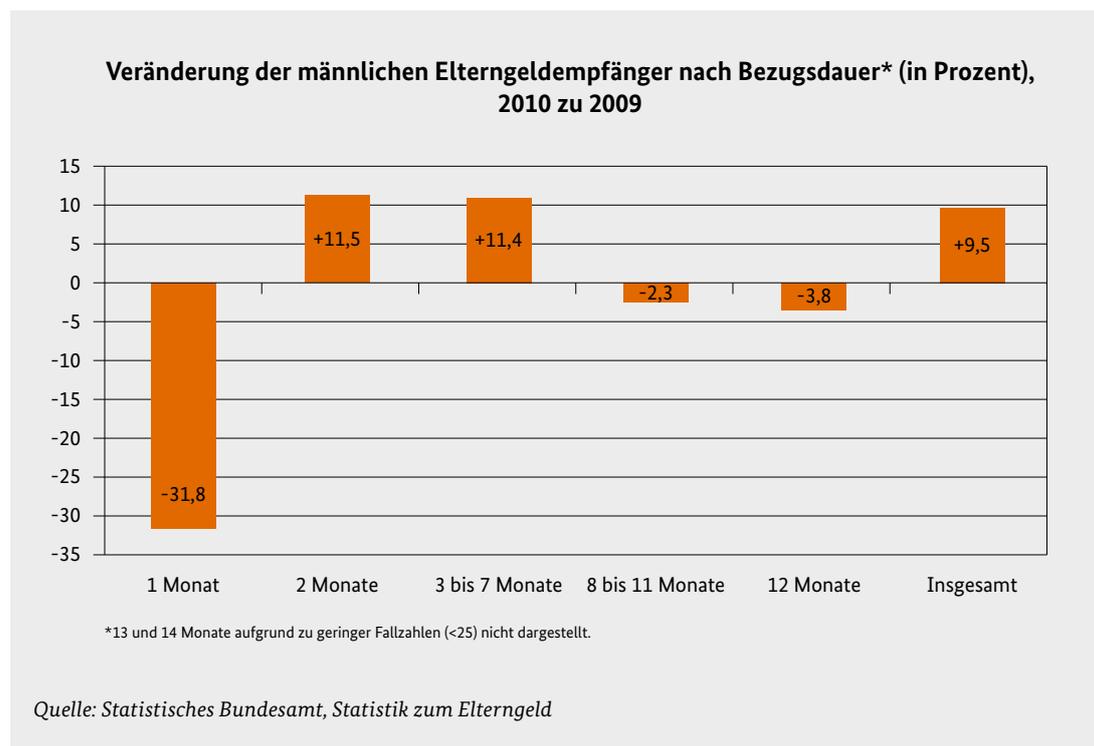
<sup>27</sup> Statistisches Bundesamt, Statistik zum Elterngeld

**Abbildung 47: Väterbeteiligung beim Elterngeld nach Bundesländern für im 3. Quartal 2011 geborene Kinder**



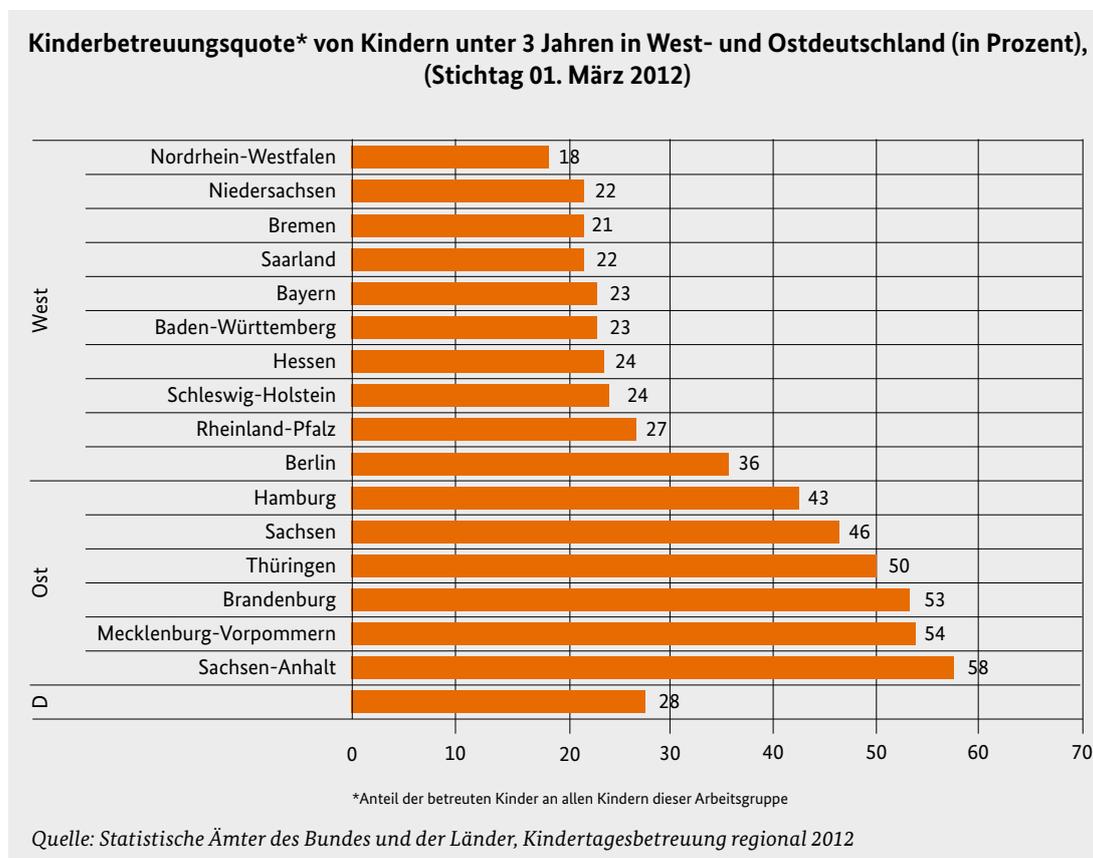
Im Jahresvergleich 2009 und 2010 hat die Zahl der männlichen Elterngeldempfänger um 9 Prozent zugenommen, wobei berücksichtigt werden sollte, dass in diesem Zeitraum die Geburten in Deutschland ebenfalls um 2 Prozent gestiegen sind. Männliche Elterngeldempfänger mit nur 1 Monat Bezugsdauer sind von 2009 zu 2010 deutlich zurückgegangen. Der größte Anstieg der männlichen Elterngeldbezieher ist dabei bei zwei bis vier Monaten Bezugsdauer zu finden. Bei Bezugsdauern ab 9 Monaten war dagegen die Zahl männlicher Elterngeldempfänger rückläufig. Drei Viertel der Väter beziehen Elterngeld für zwei Monate.

**Abbildung 48: Veränderung der männlichen Elterngeldempfänger nach Bezugsdauer, 2010 zu 2009**



### 3.3 Kinderbetreuung

**Abbildung 49: Kinderbetreuungsquote von Kindern unter 3 Jahren in West- und Ostdeutschland zum 1. März 2012**



Nordrhein-Westfalen wies mit rund 18 Prozent die niedrigste Betreuungsquote in Deutschland auf. In den süddeutschen Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg wurde knapp ein Viertel der Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen betreut. Die ostdeutschen Bundesländer haben deutlich höhere Kinderbetreuungsquoten, in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt befand sich sogar mehr als jedes zweite Kind unter 3 Jahren zum Stichtag in einer Kindertagesbetreuung.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die reine Kinderbetreuungsquote alleine noch nichts über die tatsächliche Bedarfsdeckung in den Bundesländern aussagt, da die Bedarfe – gemessen insbesondere an den Elternwünschen – zwischen den Bundesländern und insbesondere zwischen den Kommunen stark divergieren. Betrachtet man die Lücke zwischen der vorhandenen Betreuungsquote und dem tatsächlichen Betreuungsbedarf zum Stichtag, war diese in den westdeutschen Bundesländern am größten in Bremen (19 Prozentpunkte), am niedrigsten in Bayern und Hamburg (je 9 Prozentpunkte). Bei den ostdeutschen Bundesländern war die Lücke am höchsten in Mecklenburg-Vorpommern (7 Prozentpunkte), am niedrigsten in Sachsen-Anhalt (3 Prozentpunkte).<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege, 2012 (Stichtag: 1. März); Deutsches Jugendinstitut: Ergebnisse der repräsentativen Regionalbefragung zu den Betreuungswünschen der Eltern von Kindern unter drei Jahren, 2012; eigene Berechnungen.

## 3.4 Maßnahmen und Praxisbeispiele

Da eine familienbewusste Arbeitswelt entscheidend ist für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf, setzt sich das BMFSFJ in enger strategischer Kooperation mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB in dem **Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“** dafür ein, einen Wandel hin zu einer Arbeits- und Unternehmenskultur voranzutreiben, der die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch mehr unterstützt.

Die gemeinsamen Aktivitäten im Unternehmensprogramm haben einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, dass sich Familienfreundlichkeit als Standort- und Wettbewerbsfaktor für Unternehmen zunehmend etabliert. Laut **„Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010“** (IW Köln) schätzen mittlerweile 80 Prozent der Unternehmensverantwortlichen in Deutschland Familienfreundlichkeit als wichtig ein. Das sind deutlich mehr als noch 2006 (72 Prozent) oder gar 2003 (46 Prozent).

Bausteine des Unternehmensprogramms sind:

- das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ (3.4.1)
- die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ (3.4.2)
- das Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung (3.4.3)
- der Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ (3.4.4)

Auch für die deutschen Hochschulen hat das Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an Bedeutung gewonnen. Daher entwickelt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) im Rahmen des Projekts „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ zurzeit ein Handlungs- und Maßnahmenpaket für eine bessere Vereinbarkeit an deutschen Hochschulen. Bestehende Ansätze wie z. B. Hochschulkindergärten, Teilzeit-Studiengänge oder Beratungsangebote für Familien werden in ihrer Wirksamkeit analysiert und als Best-Practice-Beispiele allen Hochschulen zugänglich gemacht. Ziel ist es, den Hochschulen praktikable Handlungsvorschläge zu unterbreiten und ihnen bei deren Umsetzung beratend zur Seite zu stehen. Das Projekt „Effektiv!“ wird von 2011 bis 2014 mit insgesamt 730.000 Euro vom BMBF gefördert.

### 3.4.1 Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Das beim DIHK angesiedelte Netzwerkbüro betreut das gleichnamige Unternehmensnetzwerk mit rund 4.500 Mitgliedern. 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 zur zentralen Plattform in Deutschland rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ entwickelt. Dies zeigen beispielsweise über 100 Veranstaltungen pro Jahr, in denen das Unternehmensnetzwerk bundesweit für das Thema wirbt. Im Rahmen der Veranstaltungen kontaktiert das Netzwerkteam bis zu 3.000 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Jahr persönlich. Zudem wirbt es durch enge Zusammenarbeit mit Spitzenverbänden für das Thema, das sich in branchenspezifischen Publikationen und Veranstaltungen niederschlägt. Der Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“ unter Beteiligung der Bundesfamilienministerin und des DIHK-Präsidenten ist das jährlich stattfindende Highlight der Netzwerkarbeit in Berlin.

### 3.4.2 Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“

Arbeitnehmerbefragungen zeigen, dass vor allem flexible Arbeitszeiten der Dreh- und Angelpunkt für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind:

- 73 Prozent der Eltern von Kindern unter 16 Jahren wünschen sich mehr Zeit für die Familie.
- 95 Prozent der Eltern wünschen sich von einem familienfreundlichen Betrieb vor allem flexible Arbeitszeiten.
- 69 Prozent der Bevölkerung sind der Ansicht, Staat und Unternehmen seien gleichermaßen in der Pflicht, eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Viele Unternehmen sind sich der Vorteile einer familienbewussten Unternehmenskultur bewusst. Acht von zehn bieten bereits flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle an. Fast jedes zweite ermöglicht mobiles Arbeiten und jedes dritte unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung.<sup>29</sup>

Um ein intelligentes und modernes Verständnis zum Thema Arbeitszeiten zu schaffen, hat das BMFSFJ die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ entwickelt. Mit der Initiative werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber motiviert, mehr flexible, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten, die Zeit für Verantwortung in der Familie und im Beruf ermöglichen. Vollzeitnahe Teilzeitstellen mit 30–35 Wochenstunden spielen dabei eine besondere Rolle, da sie den Wünschen vieler Eltern entsprechen und auch für qualifizierte Fach- und Führungskräfte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. In die Initiative fließen die Erfahrungen der rund 4.500 Unternehmen ein, die Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ sind und sich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik bekennen.

Mit Unterzeichnung der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ am 8. Februar 2011 haben sich das BMFSFJ, die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und der DGB verpflichtet, sich verstärkt für innovative Arbeitszeitmodelle einzusetzen. Damit wurde ein breiter Umsetzungsprozess angestoßen:

- Konkrete Umsetzungshilfen unterstützen Betriebe (Leitfaden, Website [www.erfolgsfaktor-familie.de/arbeitszeiten](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/arbeitszeiten))
- „Datenbank der guten Beispiele“ zeigt individuelle Lösungen aus der Praxis von rund 150 Betrieben aller Größen und Branchen, die schon heute flexible Arbeitszeitmodelle nutzen bzw. anbieten.
- Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ hat unter Mitwirkung des DIHK im November 2012 eine **Multiplikatorenveranstaltung** zum Thema „**Arbeitszeiten in verschiedenen Lebensphasen**“ durchgeführt, bei der darüber diskutiert wurde, wie Arbeitszeitmodelle flexibler auf Lebensphasen abgestimmt werden können.

---

<sup>29</sup> IHK-Unternehmensbarometer: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, 2012.

- | Regionale Fachveranstaltungen, häufig in Kooperation mit dem Netzbüro „Erfolgsfaktor Familie“ bei Unternehmen, Kammern, Verbänden und anderen Partnern, tragen das Thema zukunftsorientierte Arbeitszeitgestaltung in die Fläche und schaffen Nachhaltigkeit. Bundesweit haben bereits über **70 Veranstaltungen** stattgefunden.
- | Die **Unternehmenstage** 2011 und 2012, die das Netzbüro „Erfolgsfaktor Familie“ für seine Mitgliedsunternehmen organisiert hat, standen im Zeichen der Arbeitszeitinitiative. Im Rahmen des „Unternehmenstages Erfolgsfaktor Familie 2012“ hat das Netzbüro **8 Leitsätze** als Orientierung und „Baukasten“ für eine moderne Arbeitszeitkultur entwickelt, die mit Unternehmen diskutiert und weiterentwickelt werden.
- | Im Rahmen von „**Dialogforen Arbeitszeitkultur**“ wurden mit ausgewählten Unternehmensvertreterinnen und -vertretern innovative Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung erarbeitet. Die Ergebnisse mit abgeleiteten Handlungsempfehlungen wurden als **praxisnahe Handreichung** für andere Unternehmen im Februar 2012 veröffentlicht.
- | Die IHKs Stade für den Elbe-Weser-Raum und für München und Oberbayern sowie das IHK-Forum Rhein-Main haben Broschüren erstellt, um Unternehmen über Möglichkeiten einer familienbewussten Personalpolitik und über Best-Practice-Beispiele zu familienbewussten Arbeitszeiten zu informieren.
- | Das Ludwig-Fröhler-Institut hat eine empirische Untersuchung „Familienfreundlichkeit in Handwerksbetrieben“ vorgelegt, die die zahlreichen Ansätze für familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in den überwiegend kleinen Betrieben des Handwerks dokumentiert.
- | Die BDA hat die Aktivitäten ihrer Mitglieder in der Publikation „Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten“ dokumentiert. Mit der Broschüre will die BDA Maßnahmen und Fortschritte von Arbeitgeberverbänden und Unternehmen bei der Implementierung familienbewusster Arbeitszeiten verdeutlichen. Die Broschüre zeigt anhand von Beispielen auf, wie die Tarifpartner zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung beitragen. Konkrete Unternehmensbeispiele aus verschiedenen Branchen unterlegen zudem, wie familienfreundliche und flexible Arbeitszeitregelungen auf Grundlage tarifvertraglicher Regelungen in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden können. Ziel war es, die Funktion und Rolle der Tarifpolitik bei einer familienfreundlichen Personalpolitik zu verdeutlichen. Es sollte verdeutlicht werden, wie unterschiedlich betriebliche und familiäre Anforderungen und ihre Lösungswege sind.
- | Flankierend zu den Aktivitäten des BMFSFJ wurden mit den Partnern aus Wirtschaft und Gewerkschaften Kooperationsveranstaltungen zu den jeweiligen Schwerpunktthemen durchgeführt:
- | Kooperationsveranstaltung **BMFSFJ/DGB** am 7. Dezember 2011 zur Vergleichbarkeit und ggf. Übertragbarkeit familienbewusster Praxis in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sowie am 7. Dezember 2012 zum Thema „Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung im Praxistest“ im Rahmen des Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“

- | Kooperationsveranstaltung **BMFSFJ/BDA** am 10. Februar 2012 zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen
- | „Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie 2012“ von **BMFSFJ/DIHK** am 23. April 2012 zum Thema „Auf dem Weg zu einer flexiblen und familienbewussten Arbeitszeitkultur“
- | Gemeinsame Befragung und Kooperationsveranstaltungen **BMFSFJ/Bundesverband der Personalmanager (BPM)** am 29. August in Hannover und am 15. November 2012 in Köln
- | Kooperationsveranstaltung **BMFSFJ/ZDH** am 19. November 2012 zum Thema „Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Handwerksunternehmen“

Am 12. März 2013 wurde im Rahmen eines Familiengipfels eine erste **Bilanz** der Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ gezogen. Der Familiengipfel ist Ausgangspunkt für das zukünftige Engagement der Bundesregierung und ausgewählter Kooperationspartner, um alle Beteiligten weiter für den Nutzen einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung zu sensibilisieren und zu befähigen, bedarfsgerechte Lösungen zu entwickeln. Als verbindliches Zeichen gemeinsamer Verantwortung vereinbarten die Partner, zukünftig regelmäßig einen Bericht „Familie und Beruf“ zu erstellen. Der Bericht soll Fortschritte und Defizite bei der Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt dokumentieren sowie Handlungsempfehlungen an die Bundesregierung und Wirtschaft abgeben.

- | Als Best-Practice-Beispiel kann das Projekt „**familyNET**“ des Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg dienen, das vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg gefördert wird. Das Projekt familyNET unterstützt Unternehmen durch Beratung und Coaching bei der Entwicklung und Einführung von familienbewussten Maßnahmen und der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen zu Arbeitszeit und -organisation, Organisation von Kinderbetreuung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Regionale Arbeitskreise und Netzwerke mit Unternehmen, Kommunen und anderen Institutionen ermöglichen zudem einen Erfahrungsaustausch, organisieren Verbände und nutzen Synergien. Über die gesamte Projektlaufzeit sollen rund 2.400 kleine und mittlere Unternehmen über Veranstaltungen, Seminare, Beratungen und Netzwerke bei der Einführung von familienbewussten Maßnahmen landesweit in 12 Regionen Baden-Württembergs unterstützt werden.

### 3.4.3 Betriebliche Kinderbetreuung

Ergänzend zum **Ausbau der Kinderbetreuungsangebote** durch Bund, Länder und Kommunen unterstützt die Bundesregierung Unternehmen bei der Einrichtung betrieblicher Betreuungsplätze. Mit dem neuen **Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung (BeKiB)“** erhalten Unternehmen bis zu zwei Jahre lang einen Zuschuss zu den Betriebskosten neu geschaffener Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder unter drei Jahren.

Beispielhaft sind Initiativen zu nennen, die sich des Themas „BeKiB“ erfolgreich angenommen haben.

- | ThyssenKrupp AG:** Im August 2012 hat die Kindertagesstätte Miniapolis auf dem Gelände des ThyssenKrupp Headquarters in Essen ihren Betrieb aufgenommen. Miniapolis bietet Platz für rund 100 Kinder vom vierten Lebensmonat bis zur Einschulung. In der Kita werden neben Mitarbeiterkindern auch Essener Kinder betreut, deren Eltern nicht bei ThyssenKrupp beschäftigt sind. Die erweiterten Öffnungszeiten von Miniapolis (ganzjährig von Montag bis Freitag zwischen 7.30 Uhr und 18.30 Uhr) sind an die Bedürfnisse berufstätiger Eltern angepasst und ermöglichen den Wiedereinstieg in Vollzeit. Miniapolis wird nach dem Prinzip der bildungsorientierten Reggio-Pädagogik geführt, deren Anliegen die vielseitige Unterstützung von kindlichem Forscherdrang, Neugierde und Lernfreude vor allem im Bereich Technik und Naturwissenschaften ist.
  
- | Die Siemens AG** baut besonders in Deutschland die betriebsnahe Kinderbetreuung wie Kinderkrippen, Kindergärten und Horte aus. Ende Dezember 2012 bot das Unternehmen bundesweit rund 1.100 Plätze für alle Kinder im Alter bis zwölf Jahre an und ist damit das Unternehmen mit den bundesweit meisten Betreuungsplätzen im Angebot. Zusätzlich zahlt Siemens Eltern, die innerhalb der ersten 14 Monate nach der Geburt ihres Kindes aus der Elternzeit zurückkehren, einen Betreuungszuschuss von bis zu 500 Euro. Dazu arbeitet Siemens mit externen Vermittlungsagenturen zusammen, die darüber hinaus auch bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger weiterhelfen. Projekte „**Plattform Betreuung**“, „**SOMMERKINDER**“ und **Initiative „Kinderkrippen in Bayern**“ der vbw: Seit September 2010 vermitteln sechs Service-Punkte der „Plattform Betreuung“ in ganz Bayern eine schnelle Hilfe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Metall + Elektro-Betriebe im akuten Bedarfsfall in Form einer kostenlosen Beratung und Vermittlung von Betreuungskräften und -plätzen für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Rund 1.200 „bayme vbm“-Mitgliedsunternehmen mit über 450.000 Beschäftigten nehmen an dem Projekt teil. 2007 haben Bayerische Metall- und Elektro-Arbeitgeber (bayme vbm) und vbw zudem die betriebsnahe Ferienbetreuung SOMMERKINDER ins Leben gerufen und damit Eltern unterstützt, die nicht während der gesamten Sommerferien ihre Kinder betreuen können. Sie hat sich inzwischen in einigen bayerischen Städten als feste Größe der Betreuungslandschaft vor Ort etabliert. In den ersten beiden Jahren haben die vbw und bayme vbm den Großteil der Kosten übernommen; nun läuft das Programm in Eigenregie der Betriebe mit der Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) weiter. Die Initiative „Kinderkrippen in Bayern“ entstand in Kooperation mit dem Bayerischen Sozialministerium und den kommunalen Spitzenverbänden in Bayern. In den sieben bayerischen Regierungsbezirken wurde jeweils eine Ganztageseinrichtung für Kinder unter drei Jahren eingerichtet. Eltern, die nach der Geburt eines Kindes rasch in ihren Beruf zurückkehren wollten, fanden in den Krippen qualifizierte Betreuung für ihren Nachwuchs. Standorte dieser Krippen waren Fürth, Hof, Ingolstadt, Kleinostheim, Lappersdorf, Neu-Ulm und Passau.

- REWE Group:** Die REWE Group unterstützt ihre Beschäftigten bei der Suche nach geeigneten Betreuungseinrichtungen oder der Vermittlung einer qualifizierten Betreuung. Die Beschäftigten der REWE Group können in ganz Deutschland den Beratungs- und Vermittlungsservice des Familienservices der Arbeiterwohlfahrtsorganisation (AWO) nutzen, um sich über individuelle Lösungen beraten und sich eventuell entsprechende Angebote vermitteln zu lassen. Da in den letzten Jahren ein verstärkter Bedarf an Angeboten im Bereich Eldercare wahrgenommen wurde, wird im Vollsortiment Region West zurzeit ein erweitertes Angebot getestet. Zudem kommen in der REWE Group zahlreiche weitere Arbeitszeitmodelle zum Einsatz, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine individuelle und flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen. Die Angebote sind immer auf die jeweilige Organisationseinheit zugeschnitten. Hierzu gehören unter anderem Gleitzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitarbeit und die Vier-Tage-Woche. Auch Telearbeit wird angeboten, bei der nicht nur die Arbeitszeit individuell geplant werden kann, sondern auch der Arbeitsort in den eigenen Wohnraum verlegt wird. Dies ist insbesondere durch den Einsatz eines IT-Netzwerkes möglich. Zudem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Zentralstandorten der REWE Group und in einigen regionalen Niederlassungen ihren Nachwuchs vorübergehend mit zur Arbeit – ins sogenannte Eltern-Kind-Büro – nehmen.
  
- Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG:** Ob am Nachmittag, in den Ferien oder im Notfall: Wenn Beschäftigte beim Automobilzulieferer Brose eine Kinderbetreuung benötigen, können sie die Angebote des „Kids Club“ nutzen. Der „Kids Club“ ist die betriebseigene Bildungs- und Betreuungseinrichtung. Erfahrene Pädagoginnen und Pädagogen betreuen hier die Kinder und helfen ihnen bei den Hausaufgaben. Von 11.30 Uhr bis 18 Uhr können sich die Kinder die Zeit mit Sport, Werken oder naturwissenschaftlichen Experimenten vertreiben. In den Ferien startet das Angebot schon um 7 Uhr. Und auch im Notfall, zum Beispiel wenn die Regelbetreuung ausfällt, steht die Einrichtung den Mitarbeiterkindern offen.
  
- Dornseif e.Kfr.:** Die Unternehmensleitung von Dornseif bemüht sich, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch spontane, unbürokratische Lösungen und hohes Vertrauen eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen: So leistet Dornseif Betreuungskostenzuschüsse und Sonderzahlungen zu besonderen Anlässen. Angestellte erhalten z. B. bei der Geburt eines Kindes 300 Euro. Im Auftrag von Dornseif steht den Beschäftigten außerdem ein externer Dienstleister zur Verfügung. Dieser bietet Hilfestellung bei Kinderbetreuungsengpässen oder bei Pflegefällen.

#### **3.4.4 Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“**

Mit dem **Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2012“** hat das BMFSFJ Unternehmen geehrt, die ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorbildlich unterstützen und ihre Lösungen bundesweit bekannt gemacht. Insgesamt haben sich 532 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beworben, deutlich mehr als bei den vorangegangenen Wettbewerben 2005 und 2008. Es wurden neben den Gesamtpreisen für kleine, mittlere und große Unternehmen Sonderpreise für flexible Arbeitszeitmodelle und für Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vergeben, um diese Schwerpunktthemen noch stärker in die Unternehmenslandschaft zu tragen. Die Preisverleihung fand am 2. Mai 2012 mit Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel statt und hat eine breite mediale Berichterstattung zum Thema Familienfreundlichkeit von Unternehmen ausgelöst.

### 3.4.5 Aktivitäten der IHK-Organisation

Die 80 IHKs in den Regionen engagieren sich vor Ort mit einem breiten Spektrum von Angeboten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies wird ermöglicht, da es in jeder IHK eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt. Zum Angebot der IHKs gehören – beispielhaft – Informations- und Diskussionsveranstaltungen, regionale Wettbewerbe zur Familienfreundlichkeit in Unternehmen oder Umfragen zur Familienfreundlichkeit der Standortbedingungen. Sie bieten eine Vielzahl an Initiativen und Beratungsangeboten 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 fast alle IHKs 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.

#### **DIHK: Initiative „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“**

Zudem haben das Bundesfamilienministerium und der DIHK 2010 gemeinsam die **Initiative für familienfreundliche Arbeitszeiten „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“** gestartet, um die Relevanz von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in das öffentliche Blickfeld zu rücken.

#### **Einzelbeispiele der IHKs:**

##### **Themenwoche Familie und Beruf in Baden-Württemberg, Bayern und IHK-Forum Rhein-Main**

Ein erfolgreiches Format der IHK-Organisation ist die Aktionswoche zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die IHK in Baden-Württemberg, das IHK-Forum Rhein-Main und die bayerischen IHKs organisierten 2010 bis 2012 unter Beteiligung von 28 IHKs fünf regionale Themenwochen unter dem Motto „Erfolgsstrategie zur Fachkräftesicherung“. Bei über 50 Veranstaltungen und weiteren Aktivitäten reichte die Themenvielfalt von Beruf und Pflege über Arbeitszeiten bis hin zu Wiedereinstieg und Elternzeit.

##### **IHK Lüneburg-Wolfsburg: FaMi-Siegel**

Die IHK Lüneburg-Wolfsburg hat ein Familienfreundlichkeitssiegel entwickelt und vergibt dies in Kooperation mit AGV, Wirtschaftsförderung, HWK, Universitäten und Koordinierungsstellen im IHK-Bezirk. Das FaMi-Siegel ermöglicht es, Familienfreundlichkeit unterhalb der Zertifizierungsschwelle kostengünstig zu belegen. Es setzt auf Best-Practice-Beispiele und Vernetzung. Bislang konnte das Siegel ca. 65 Betrieben verliehen werden. Die Initiative erfreut sich wachsenden Zuspruchs ([www.famisiegel.de](http://www.famisiegel.de)).

##### **IHK Frankfurt am Main: Broschüre „Vereinbarkeit Beruf und Familie – von Unternehmen für Unternehmen“**

Die IHK Frankfurt am Main veranstaltete im Rahmen des Demografienetzwerks am 1. März 2012 einen Demografiekongress. Dort gab es fünf Fachforen, darunter eins zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Zudem wurde die Broschüre „Vereinbarkeit Beruf und Familie – von Unternehmen für Unternehmen“ mit praktischen Hilfestellungen von Unternehmerinnen und Unternehmern vorgestellt. Damit möchten die IHKs der Region dazu beitragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Menschen und Unternehmen leichter gelingt.

**IHK Osnabrück: Unternehmertag**

Die IHK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim veranstaltete am 14. Mai 2012 den „Osnabrücker Unternehmertag“. Unter dem Titel „Familienfreundliche Unternehmensstrategien in Europa“ wurden die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik auch am Beispiel der europäischen Nachbarn diskutiert. In einer begleitenden Ausstellung stellten die beteiligten Organisationen ihre Angebote für eine familienbewusste Personalpolitik vor.

**IHK Berlin: Unternehmertreff Familie und Beruf**

Die IHK Berlin veranstaltet quartalsweise den „Unternehmertreff Familie und Beruf“, bei dem „Voneinander Vereinbarkeit lernen“ im Mittelpunkt steht. Die Veranstaltungsreihe hat das Ziel, einzelne Aspekte einer guten Vereinbarkeit betriebs- und praxisnah aufzugreifen und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Anregungen zu geben. Jeder Unternehmertreff steht unter einem anderen thematischen Schwerpunkt. Bisher waren dies „Vereinbarkeit bei Führungskräften“, „Flexible Arbeitszeiten“, „Pflege und Beruf“ und „Interne Kommunikation“.

**IHK Saarland: „Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“**

Die IHK Saarland unterstützt seit 2009 ihre Unternehmen mit einer eigenen Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“ (ALS). Diese ist eine gemeinsame Initiative der Landesregierung, HWK sowie der Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände e. V. (VSU). Die ALS unterstützt saarländische Unternehmen bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen und führt neben individuellen Beratungen auch Workshops durch.

**IHK Flensburg: „Känguru: betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“**

Die IHK zu Flensburg engagiert sich im „Arbeitskreis Wirtschaft“ des Bündnisses für Familie und hat das Projekt „Känguru: betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ mit entwickelt. Unternehmen können in einer Kindertagesstätte im Voraus Betreuungsplätze erwerben. Für die Anmeldung des Kindes genügt dann ein Telefonanruf, wodurch eine Notfallbetreuung gesichert ist.

**IHK Kassel: Plakette „Selbstverständlich familienfreundlich“**

Die IHK Kassel-Marburg vergibt die Plakette „Selbstverständlich familienfreundlich“ an Hotels und Gaststätten, die sich als besonders familienfreundlich auszeichnen. Um diese Plakette führen zu können, muss das Unternehmen einige festgesetzte Kriterien erfüllen.

**IHK Oldenburg: Unternehmenspreise für familienfreundliches Engagement**

Die oldenburgische IHK vergibt zwei Preise für familienfreundliche Unternehmen: den „Olly“ der Stadt Oldenburg und die Ehrentafel „Familienfreundliches Unternehmen“ des Landkreises Friesland. Der Wettbewerb um die Ehrentafel wurde 2012 zum vierten Mal ausgeschrieben.

**IHK Regensburg für Oberpfalz/Kehlheim: Themenreihe „Familienbewusste Arbeitszeiten“**

Die IHK Regensburg für Oberpfalz/Kehlheim hat 2012 eine Themenreihe „Familienbewusste Arbeitszeiten“ durchgeführt. Dabei diskutierten Expertinnen und Experten über zukunftsorientierte Arbeitszeitmodelle unter anderem in Regensburg, Weiden, Cham, Schwandorf und Amberg.

### **IHK Erfurt: Thüringer Allianz für Familie und Beruf**

Die IHK Erfurt ist Gründungsmitglied der „Thüringer Allianz für Familie und Beruf“, deren Ziel es ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Thüringen zu verbessern. Um für diese Thematik mehr Öffentlichkeit und damit mehr Akzeptanz zu gewinnen, fand eine Aktionswoche im November 2012 statt.

#### **3.4.6 Best Practices im Handwerk**

Das **Projekt „Fair – Familie Arbeit Innovation Region“** der HWK Münster (Mai 2011 bis April 2014) zielt darauf ab, Betriebe und Beschäftigte branchenübergreifend bei der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und mit Pflege zu beraten und fortzubilden. Themen sind u. a. Personalbindung und -entwicklung, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, Gestaltung der Elternzeit und Pflegezeit, Öffentlichkeitsarbeit.

Die HWK zu Köln ist Mitglied im Kölner Bündnis für Familien und damit Partner des **Projekts „Familienfreundliche Kölner Gewerbebetriebe“**. Ziel ist es, die Unternehmen aus den Gewerbegebieten zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege zu informieren und zu unterstützen. Am Ende des zweijährigen Projekts steht die Auszeichnung „Familienfreundliches Kölner Gewerbegebiet“.

Die HWK Bremen hat in ihrem Kompetenzzentrum, der HandWERK GmbH, eine **Kindertagespflegeeinrichtung** eröffnet. Die Tagesmütter und Tagesväter arbeiten dort selbstständig und betreuen Kinder im Alter von bis zu drei Jahren. Die Betreuungszeiten sind flexibel und auf die Bedürfnisse der Eltern ausgerichtet.

Die HWK Berlin gehört neben der IHK Berlin, dem DGB und dem Berliner Beirat für Familienfragen zu den Ausrichtern des **Landeswettbewerbs „Unternehmen für Familie – Berlin 2012“**, mit dem familienfreundliche Betriebe ausgezeichnet werden.

Im Rahmen der **„Handlungsplattform Demografie“**, an der alle niedersächsischen HWK n unter Leitung der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen beteiligt sind, werden u. a. ab Anfang 2013 dezentrale Veranstaltungen zum Thema „Beruf und Pflege“ für Mitgliedsbetriebe durchgeführt. Am 21. November 2012 fand der Demografiekongress 2012 statt.

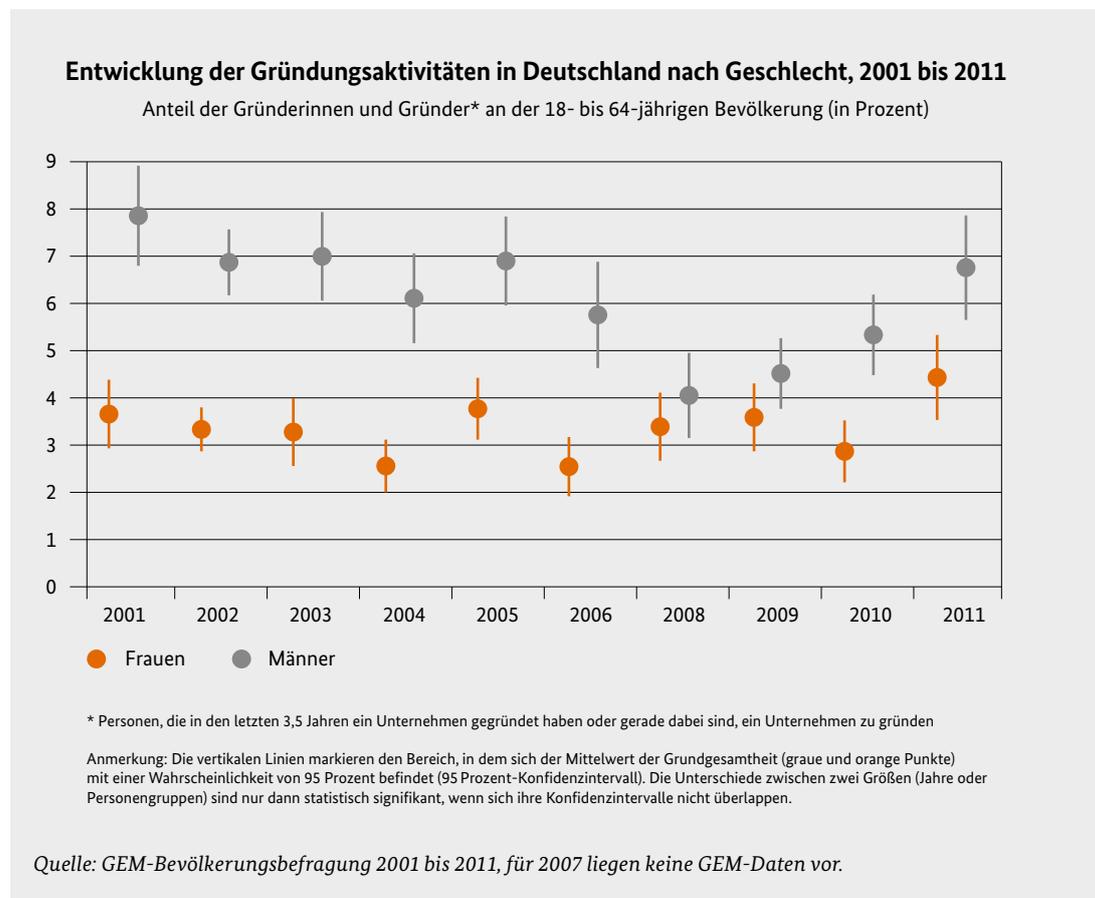
Die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade bietet Beratung und Publikationen zur **Umsetzung familienfreundlicher Strukturen** (z. B. Arbeitszeit oder Kinderbetreuung) und zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an. Sie veröffentlicht Porträts familienfreundlicher Handwerksbetriebe und vergibt ein Gütesiegel für familienfreundliche Betriebe (FaMi-Siegel).

## 4. Frauen in Führungspositionen

### 4.1 Selbstständige

Die Gründungsaktivitäten in Deutschland 2011 sind deutlich gestiegen, knapp 6 Prozent der 18- bis 65-Jährigen haben in den letzten dreieinhalb Jahren ein Unternehmen gegründet<sup>30</sup>. Auch die Unternehmensgründungen von Frauen sind im Jahr 2011 zahlreicher geworden. Hier lag der Anteil an gründungsaktiven Frauen bei knapp 5 Prozent (siehe Abbildung 50).

**Abbildung 50: Entwicklung der Gründungsaktivitäten in Deutschland nach Geschlecht, 2001 bis 2011<sup>31\*</sup>**

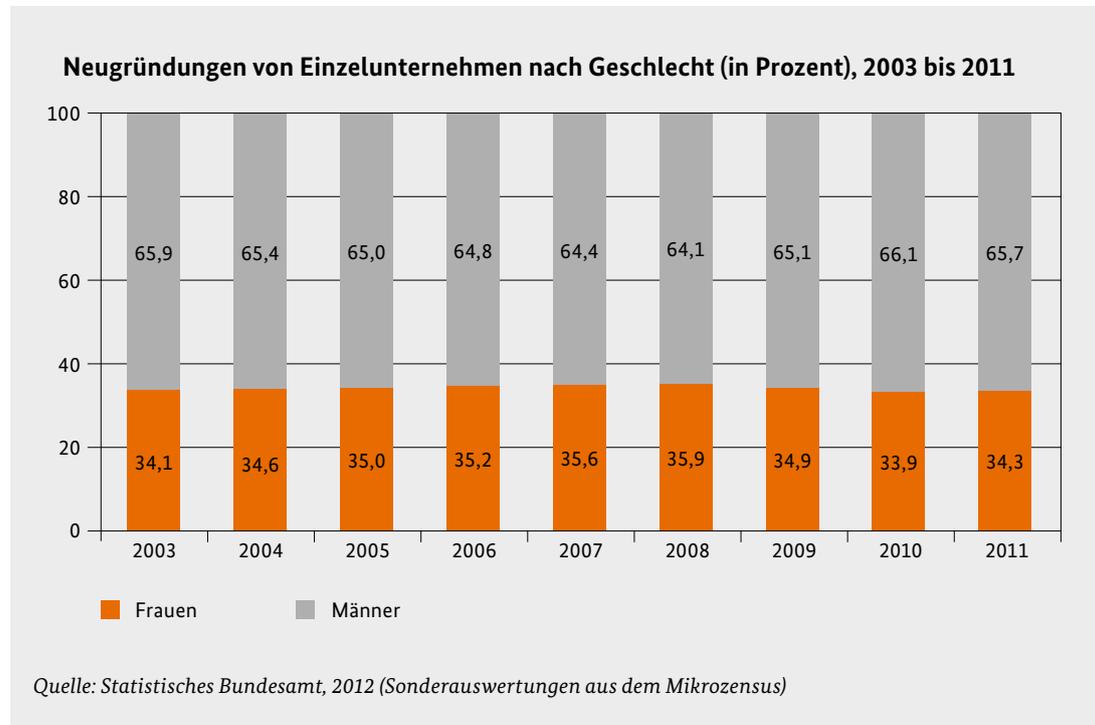


30 Vgl. Brixy, Udo; Sternberg, Rolf; Vorderwülbecke, Arne (2012): „Global Entrepreneurship Monitor“ 2011: Hohe Gründungsdynamik in wirtschaftlich starken Regionen. (IAB-Kurzbericht, 07/2012).

31 Laut Definition des Global Entrepreneurship Monitor (GEM) versteht man unter Gründungsaktivität, dass eine Person dabei ist, ein Unternehmen zu gründen oder es gerade gegründet hat.

Der sogenannte Gründungszuschuss, der seit 2006 als Fördermittel zur Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit in Anspruch genommen werden kann, wies sowohl im Jahr 2006 als auch im Jahr 2011 einen Frauenanteil von 37 Prozent auf<sup>32</sup>.

**Abbildung 51: Neugründungen von Einzelunternehmen nach Geschlecht, 2003 bis 2011**



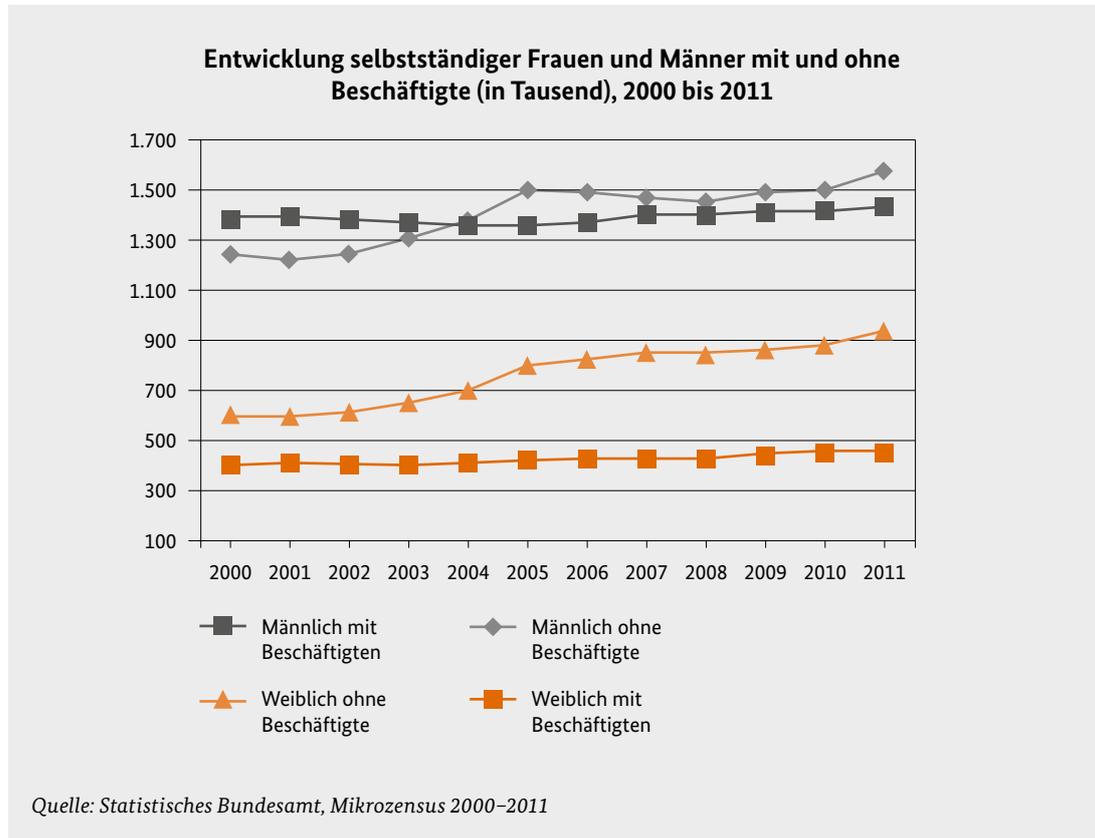
Bei den Neugründungen von Einzelunternehmen sind Frauen zu etwa einem Drittel beteiligt. Dieses Geschlechterverhältnis ist zwischen 2003 und 2011 konstant geblieben. Mit 66 Prozent geht der Großteil der Neugründungen auch weiterhin auf Männer zurück (Abbildung 51).

Damit bleibt der Frauenanteil an Selbstständigen auch 2011 deutlich hinter dem Anteil der Männer zurück. Laut Mikrozensus waren im Jahr 2011 etwa 3 Mio. Männer selbstständig, bei den Frauen waren es 1,4 Mio.

32 Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (eigene Berechnungen aus dem BA-Data-Warehouse).

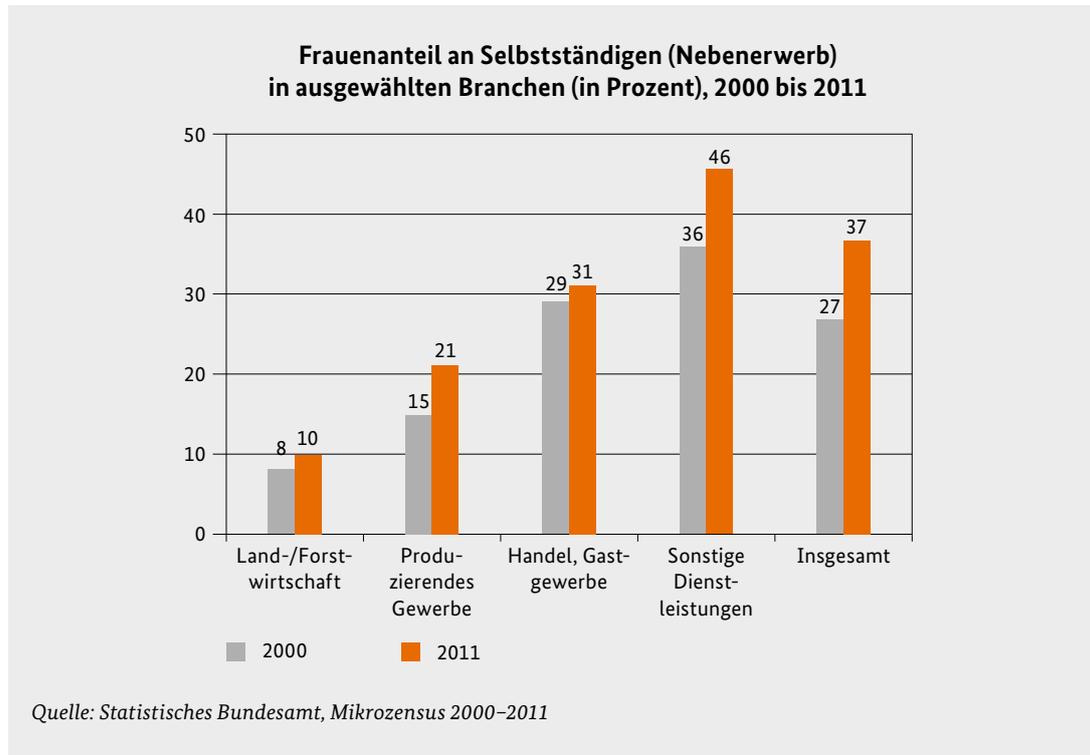
Insbesondere bei den Frauen hat die Ein-Personen-Selbstständigkeit zwischen 2000 und 2011 zugenommen. Sie macht mittlerweile zwei Drittel aller Selbstständigen aus. Bei den Männern hat die Zahl der Selbstständigen im Verhältnis geringer zugenommen. Knapp die Hälfte der männlichen Selbstständigen hat keine Beschäftigten.

**Abbildung 52: Selbstständige Frauen und Männer mit und ohne Beschäftigte, 2000 bis 2011**



Eine Unterscheidung der Selbstständigkeit in Haupt- und Nebenerwerb zeigt, dass Frauen zum größeren Anteil bei Selbstständigkeit im Nebenerwerb vertreten sind. Im Jahr 2011 waren 32 Prozent der Selbstständigen im Haupterwerb weiblich, im Nebenerwerb lag der Frauenanteil bei 37 Prozent. Der Frauenanteil variiert zudem nach Branchen: Der höchste Frauenanteil bei Selbstständigen im Nebenerwerb ist bei den sonstigen Dienstleistungen mit 46 Prozent zu finden. Auch im Zeitverlauf zwischen 2000 und 2011 ist hier der Frauenanteil am deutlichsten gestiegen.

**Abbildung 53: Frauenanteil an Selbstständigen (Nebenerwerb) in ausgewählten Branchen, 2000 bis 2011**



## 4.2 Unternehmensnachfolge durch Frauen

94,5 Prozent der rund 3,7 Mio. Unternehmen<sup>33</sup> in Deutschland sind Familienunternehmen. Laut DIHK-Nachfolgereport<sup>34</sup> wird aber nur noch rund ein Drittel der Betriebsnachfolgen innerhalb der Unternehmensfamilien gelöst. Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn zufolge steht jährlich in rund 22.000 Familienunternehmen der unternehmerische Generationswechsel bevor. Die zur Übernahme anstehenden Unternehmen betreffen pro Jahr ca. 287.000 Beschäftigte. Obwohl Töchter in der Geschäftsleitung genauso erfolgreich sind wie Söhne – und das auch in männerdominierten Branchen<sup>35</sup> –, treten weniger Frauen eine Betriebsnachfolge an.

Chefinnen zeigen sich in Bezug auf die Regelung der eigenen Unternehmensnachfolge besonders verantwortungsbewusst, wie die im Auftrag des BMFSFJ erstellte Studie des IW Köln „Unternehmensnachfolge durch Frauen“ (2009) feststellt. Danach befassen sich Unternehmerinnen bereits im Alter von 50 Jahren mit diesen Fragen. Bei der eigenen Nachfolgeplanung hat dabei die Sicherung der Arbeitsplätze oberste Priorität – noch vor der Sicherung der eigenen Altersvorsorge.<sup>36</sup>

33 Schätzungen des IfM Bonn auf Grundlage des Unternehmensregisters (Statistisches Bundesamt).

34 DIHK-Nachfolgereport 2011 „Fachkraft-Chef gesucht“.

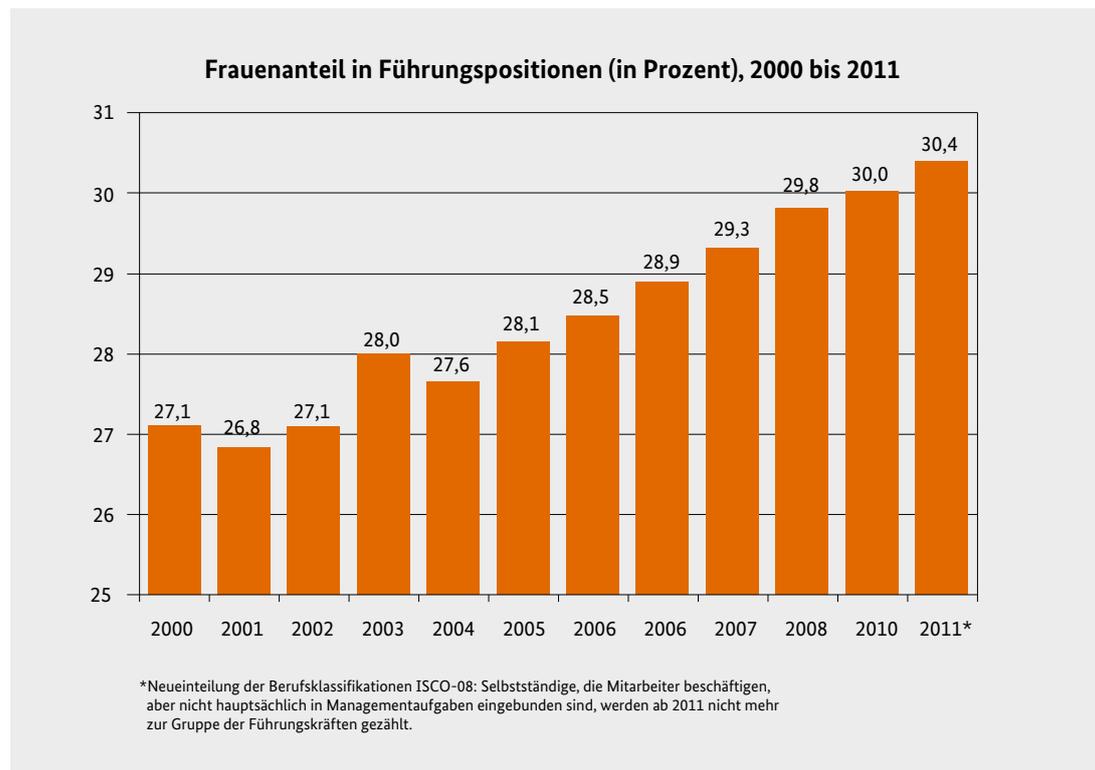
35 Haubl, Rolf; Daser, Bettina: Familiendynamik in Familienunternehmen: Warum sollten Töchter nicht erste Wahl sein? Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin 2006.

36 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Unternehmensnachfolge durch Frauen. Kurzfassung. Berlin 2009.

### 4.3 Führungspositionen in der Privatwirtschaft

In einer langen Zeitreihe wird ersichtlich, dass die Zahl weiblicher Führungskräfte stetig zunimmt. Ohne Berücksichtigung des Jahres 2011 aufgrund eines Zeitreihenbruchs ist der Anteil weiblicher Führungskräfte seit 1992 um etwa ein Drittel gestiegen. Während in den 90er-Jahren ein eher geringer Anstieg zu verzeichnen war, ist insbesondere in den letzten Jahren ein stärkerer Zuwachs festzustellen.

**Abbildung 54: Führungspositionen nach Geschlecht und Frauenanteil in Führungspositionen, 2000 bis 2011**



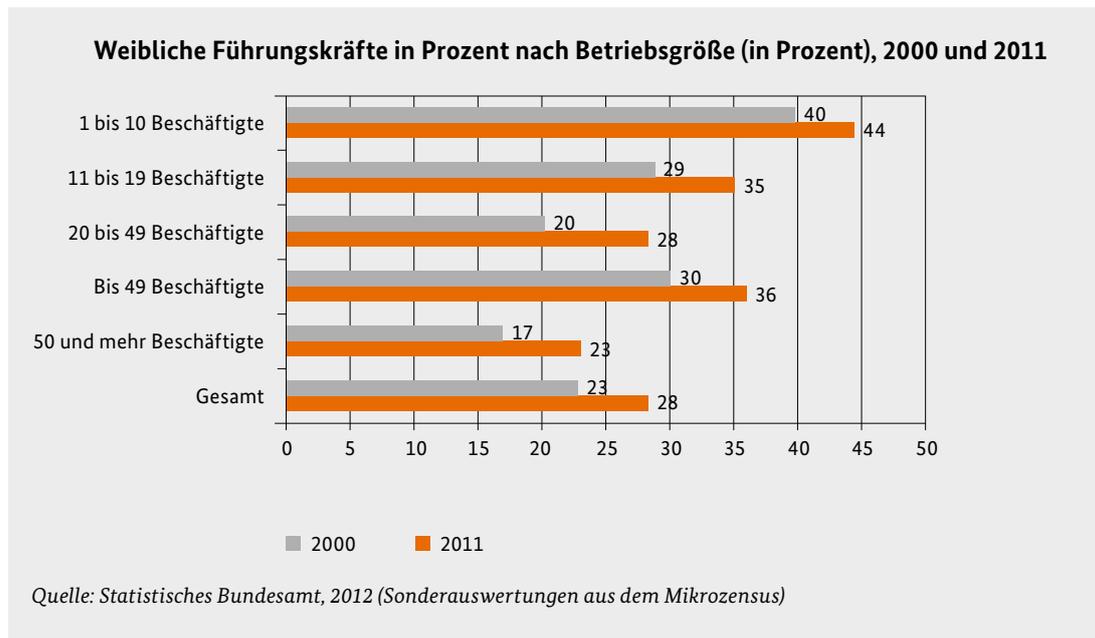
Grundsätzlich zeigt sich hier also eine positive Entwicklung. Die Anzahl der mit Frauen besetzten Führungsstellen ist zwischen 2000 und 2011 um 100.000 auf 650.000 Stellen gestiegen. Ungeachtet dieser positiven Tendenzen der letzten Jahre gilt jedoch auch in 2011, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit 30 Prozent bislang noch unter dem Anteil der Führungspositionen bei den Männern liegt.

Nach Alter differenziert, zeigt sich dabei, dass mehr als zwei Drittel der Frauen in Führungspositionen im Jahr 2011 zwischen 25 und 49 Jahre alt waren und Frauen zwischen 50 und 64 Jahren gut ein Drittel aller weiblichen Führungskräfte ausmachten<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 2011.

Der Trend scheint sich zudem auch über die verschiedenen Betriebsgrößen fortzusetzen. Insgesamt ist ein Anstieg der weiblichen Führungskräfte zwischen vier und acht Prozentpunkten zwischen 2000 und 2011 zu verzeichnen. Der höchste Anteil an weiblichen Führungskräften ist dabei nach wie vor bei Kleinbetrieben mit 1 bis 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verzeichnen: Zwischen 2000 und 2011 hat sich dieser von 40 auf 44 Prozent erhöht. In größeren Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitenden machen Frauen dagegen lediglich 23 Prozent der Führungskräfte aus (2011). Gleichwohl ist dieser Wert um 6 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2000 gestiegen.

**Abbildung 55: Weibliche Führungskräfte nach Betriebsgröße, 2000 und 2011**



#### 4.4 Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen

Auch in den Spitzengremien großer Unternehmen zeigen sich Entwicklungen zugunsten des Anteils von Frauen. Diese entsprechen jedoch nicht dem Anteil hoch qualifizierter Frauen in Deutschland.

**Tabelle 2: Frauenanteil in den 200 größten deutschen Unternehmen**

Frauenanteil in den 200 größten deutschen Unternehmen in Prozent:							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vorstände	1,2	1,8	2,5	2,5	3,2	3,0	4,0
Aufsichtsräte	7,8	8,6	9,3	9,8	10,6	11,9	12,9

Quelle: DIW-Führungskräfte-Monitor 2012

Obleich Frauen zunehmend auch in wirtschaftsrelevanten Fachrichtungen mit einer guten Qualifikation und erfolgreichem Berufseinstieg die richtigen Weichen für einen beruflichen Aufstieg stellen, sind sie nach wie vor in den obersten Führungsetagen deutlich unterrepräsentiert.

Die Bundesregierung hat sich deshalb in den letzten Jahren aktiv dafür eingesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern.

Der von der Bundesregierung unterstützte Women-on-Board-Index (WoB-Index) zeigt in seiner letzten Auswertung vom 31. März 2013, dass der Anteil von Frauen in den Vorständen der 160 größten börsennotierten Unternehmen bei 5,95 Prozent, der Anteil in den Aufsichtsräten bei 16,21 Prozent lag. Der Frauenanteil auf Anteilseignerseite hat sich von durchschnittlich 5,01 Prozent\* (Januar 2011) auf 12,1 Prozent zum 31. März 2013\*\* verbessert. Der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat lag zu diesem Zeitpunkt bei 22,82 Prozent.\*\* Die Zahlen sind damit im Betrachtungszeitraum von niedrigem Niveau aus in Deutschland gestiegen.

Gleichzeitig sind sich auch die Unternehmen der Bedeutung des Themas immer mehr bewusst. Dies ist nicht zuletzt der Aktualisierung des Deutschen Corporate Governance Kodex und den auf Initiative des Bundesfamilienministeriums entstandenen Zielvereinbarungen der DAX-30-Unternehmen zu verdanken.

Seit 2010 enthält der Deutsche Corporate Governance Kodex erstmals explizit Empfehlungen zur Berücksichtigung von Frauen u. a. in **Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen**. Die Aufsichtsräte sollen sich für ihre Zusammensetzung konkrete Ziele setzen, die eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Die Unternehmen sollen regelmäßig über Zielsetzung und Stand der Umsetzung berichten.

Deutliche Fortschritte gibt es auch bei den **DAX-30-Unternehmen**. **Bei diesen Unternehmen hat sich in nur zwei Jahren der Frauenanteil im Aufsichtsrat von 13,63 Prozent\* auf 20,49 Prozent\*\* und auf Anteilseignerseite von 7,84 Prozent\* auf 16 Prozent\*\* erhöht. Der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat lag bei 25,21 Prozent\*\*. Der Anteil von Frauen in Vorständen ist von 2,15 Prozent\* auf 7,73 Prozent im März 2013 gestiegen.**

#### 4.5 Weibliche Führungskräfte im EU-Vergleich

In Deutschland waren im Jahr 2010 knapp ein Drittel der Führungspositionen von Frauen besetzt, wie Abbildung 56 zeigt. Damit lag Deutschland exakt im EU-Durchschnitt. Über dem EU-Durchschnitt und damit führend in der EU lagen Spanien, Frankreich, Italien und Großbritannien. Die skandinavischen Länder lagen unter dem EU-Durchschnitt. Schlusslicht mit einem Frauenanteil in Führungspositionen von 7 Prozent war die Türkei.

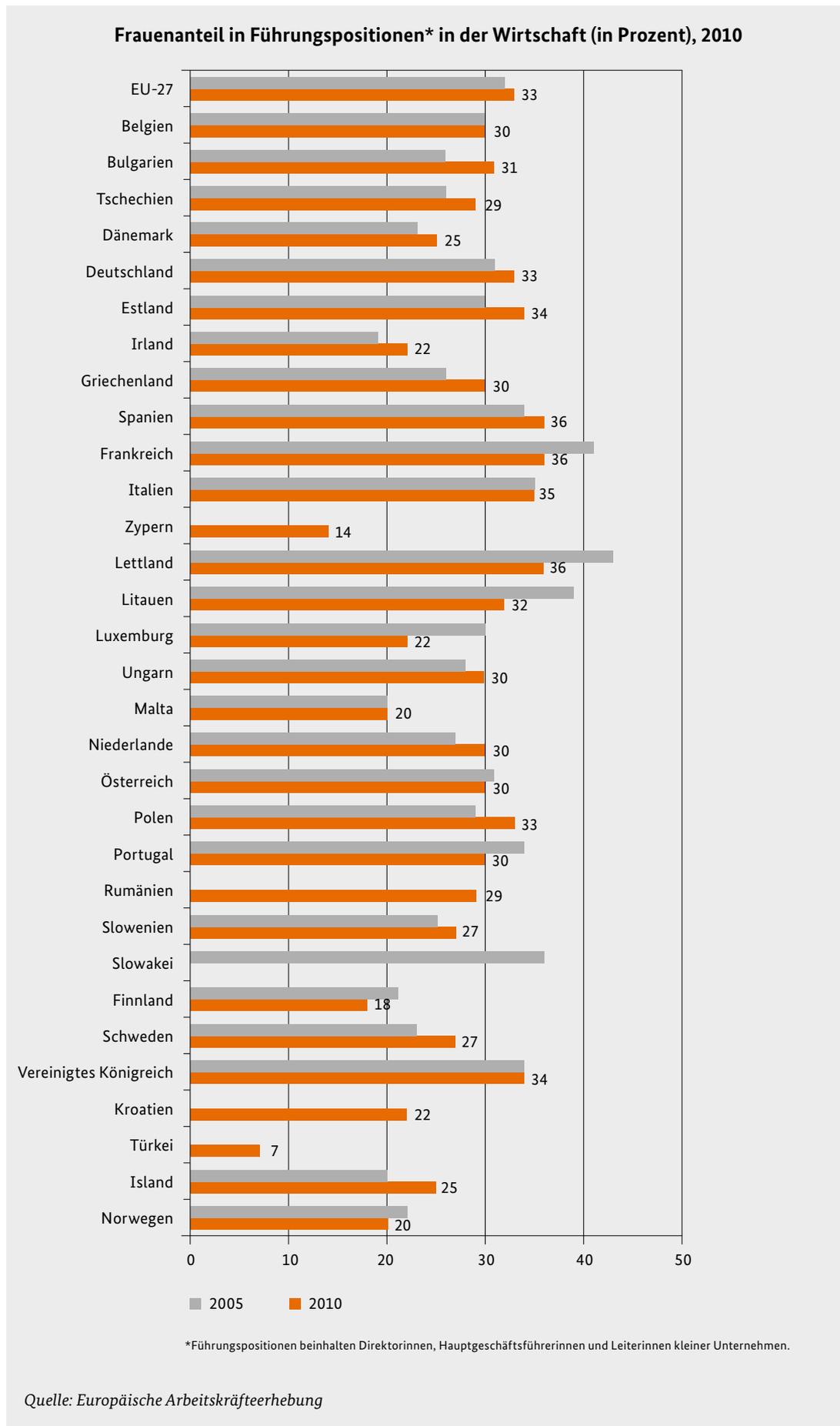
Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der Frauenanteil jedoch nicht in allen Ländern positiv entwickelt. In Frankreich hat der Frauenanteil beispielsweise um 5 Prozentpunkte abgenommen. Die größten Steigerungen des Frauenanteils weisen unter anderem die Länder Bulgarien, Island, Schweden und Griechenland auf.

---

\* WoB-Index, Stand 14. Januar 2011

\*\* WoB-Index, Stand 31. März 2013

Abbildung 56: Frauenanteil in Führungspositionen in der Wirtschaft im EU-Vergleich, 2010

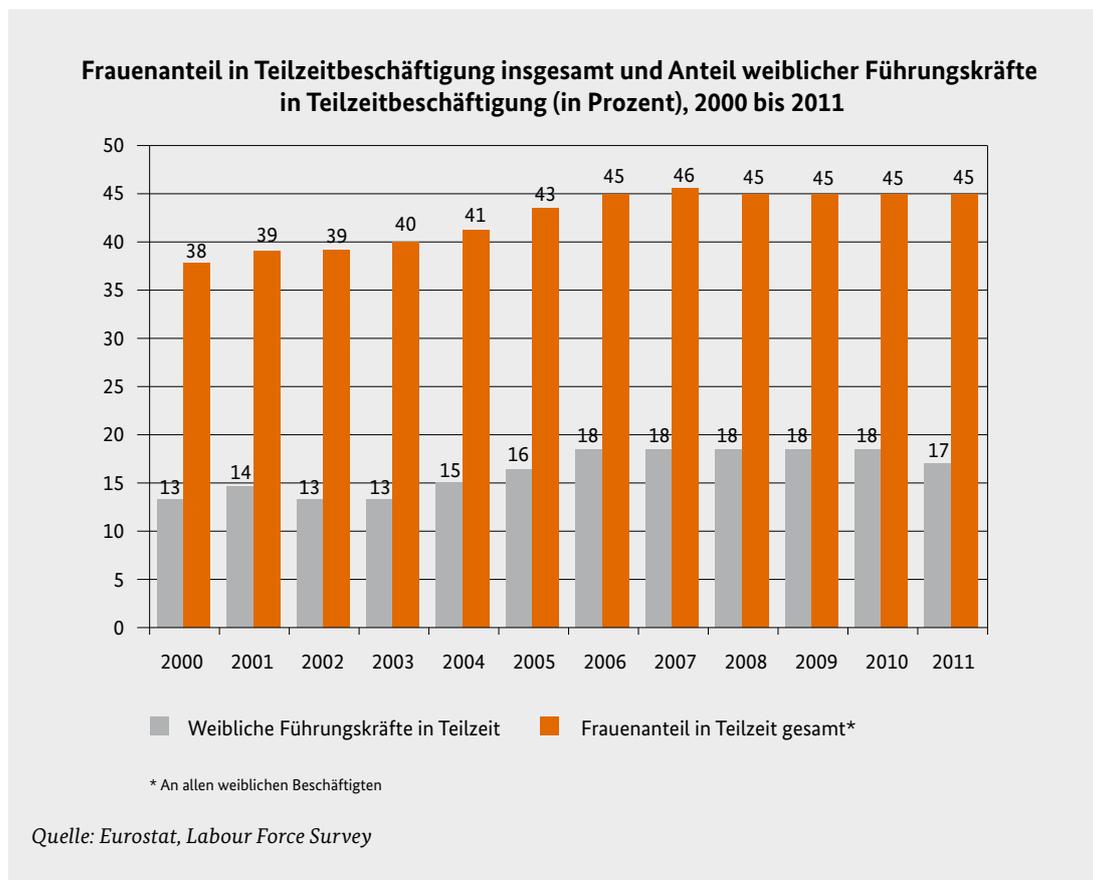


## 4.6 Führungskräfte in Teilzeitarbeit

Die Zahl weiblicher Führungskräfte in Teilzeit liegt auf einem niedrigen Niveau: 17 Prozent aller Frauen in Führungspositionen arbeiteten 2010 bzw. 2011 in Teilzeit. Die Zahl der Frauen in Teilzeit-Führungspositionen ist allerdings im dargestellten Zeitraum um 88 Prozent deutlich gewachsen.

Da die Mehrheit der weiblichen Führungskräfte 2011 zwischen 25 und 49 Jahre alt war und sich damit in der Hauptphase der Familiengründung befindet, spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für weibliche Führungskräfte eine wichtige Rolle. Eine Möglichkeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht in der Teilzeitarbeit. In jedem dritten Unternehmen können Führungskräfte in reduzierter Vollzeit arbeiten.<sup>38</sup> Im Vergleich zu allen weiblichen Beschäftigten, bei denen der Teilzeitanteil bei 45 Prozent (2011) lag, ist der Teilzeitanteil bei weiblichen Führungskräften aber verhältnismäßig gering. Ob Teilzeitarbeit als Führungskraft nicht möglich war oder von den (weiblichen) Führungskräften weniger gewünscht wurde, lässt sich hier nicht unterscheiden.

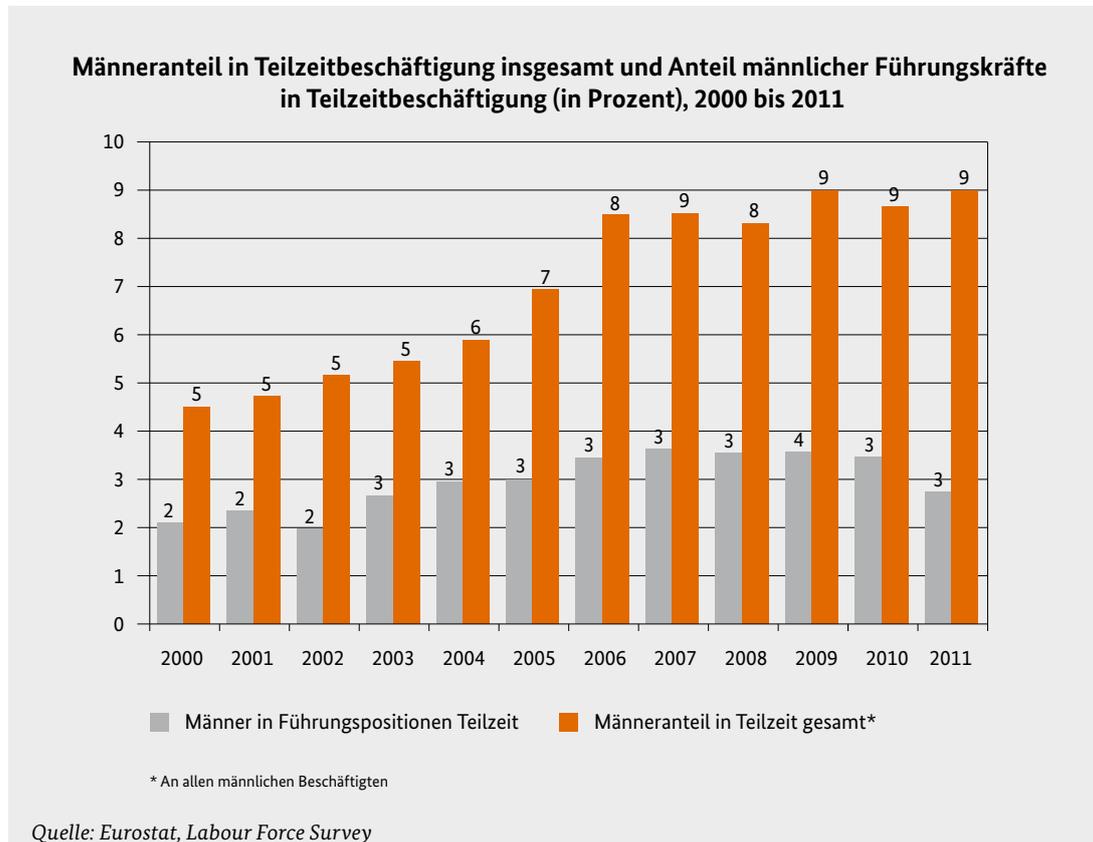
**Abbildung 57: Frauenanteil in Teilzeitbeschäftigung insgesamt und Anteil weiblicher Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung, 2000 bis 2011**



38 IHK-Unternehmensbarometer „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, 2012, S. 8.

Ebenso spielt bei Männern eine Führungsposition in Teilzeit nur eine äußerst geringe Rolle. Während sich der Teilzeitanteil bei allen beschäftigten Männern verdoppelt hat, war die Steigerung bei Männern in Führungspositionen von 2,1 auf 2,8 Prozent eher gering.

**Abbildung 58: Männeranteil in Teilzeitbeschäftigung insgesamt und Anteil männlicher Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung, 2000 bis 2011**



#### 4.7 Karriere mit Kind

Laut Führungskräfte-Monitor 2012 leben Frauen in Führungspositionen genauso häufig in Partnerschaften wie Männer<sup>39</sup>. Allerdings sind sie seltener mit dem Partner verheiratet. So teilten 28 Prozent der Frauen in Führungspositionen (Männer 17 Prozent) im Jahr 2010 mit ihrem Partner den Haushalt, ohne verheiratet zu sein. Eine Partnerschaft mit getrennten Haushalten führen 15 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer in Führungspositionen. Die meisten Führungskräfte leben ohne Kinder (im Alter bis zu 16 Jahren) im Haushalt. Über den Zeitraum 2001 bis 2010 gilt dies für 72 Prozent der Frauen gegenüber 60 Prozent der männlichen Führungskräfte. Meist sind die Kinder von Frauen in Führungspositionen schon älter. Frauen in Führungspositionen haben so selten Kinder bis 3 Jahre, dass dies statistisch nicht erfassbar war.

39 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW: Führungskräfte-Monitor 2012).

Sieht man sich die obersten Führungspositionen an, zeigt sich ein anderes Bild, das nur auf den ersten Blick widersprüchlich zur Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)-Studie scheint: 70 Prozent (60 Prozent) der weiblichen Vorstände (Aufsichtsräte) in deutschen DAX-Unternehmen haben mindestens ein Kind<sup>40</sup> und sind mehrheitlich verheiratet (91 Prozent der weiblichen Vorstände und 70 Prozent der Aufsichtsräte).

Die Ergebnisse der Initiative „Unternehmenskulturen verändern - Karrierebrüche vermeiden“<sup>41</sup> der Fraunhofer-Gesellschaft lassen den Schluss zu, dass in Unternehmen, in denen ständige Erreichbarkeit sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit als Kriterium für Leistung angesehen wird, weibliche Führungskräfte mit familiären Fürsorgeverpflichtungen schlechtere Karrierechancen haben.

## 4.8 Maßnahmen und Praxisbeispiele

### 4.8.1 Maßnahmen zur Förderung der Selbstständigkeit von Frauen

#### **bundesweite gründerinnenagentur (bga)**

Die Bundesregierung stärkt die unternehmerische Selbstständigkeit von Frauen insbesondere in Kooperation mit der bundesweiten gründerinnenagentur (bga). Die bga ist auf europäischer und nationaler sowie auch auf Ebene der Bundesländer und in den Regionen aktiv. Als Dach, unter dem die in Deutschland verfügbaren Förderangebote für Gründerinnen und Unternehmerinnen seit 2004 zusammengeführt sind, bietet die bga branchenübergreifend Informationen, Beratungsdienstleistungen, Qualifizierungsangebote und Vernetzungsmöglichkeiten. Seit 2006 ist sie mit Regionalniederlassungen in allen 16 Bundesländern vertreten und fungiert als zentrale Ansprechpartnerin für Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Medien und Öffentlichkeit. Der bga-Verbund wächst kontinuierlich und umfasst inzwischen über 1.900 regionale Partnerinnen und Partner. Die bga gilt als Think-tank für die Entwicklung innovativer Ideen unter Berücksichtigung der Besonderheiten von Unternehmensgründungen durch Frauen.

Speziell für die Zielgruppe ‚Gründerinnen‘ und ‚Unternehmerinnen‘ gibt es in Deutschland 500 Beratungseinrichtungen für die Erst- und Orientierungsberatung, 1.200 Expertinnen und Experten für die vertiefte Fach- und Branchenberatung sowie 340 Netzwerke, die über die nationale bga-Plattform erreichbar sind. Die Angebote umfassen Maßnahmen zu Weiterbildung zu allen thematischen Facetten der Existenzgründung, Expansion und Unternehmensnachfolge sowie Mentoring und Coaching.

Seit ihrem Start hat die bga weit über 5.000 Beratungen durchgeführt, rund 2.500 Beiträge in den Medien erreicht und über 1.500 Veranstaltungen abgehalten. Die rund 40 von der bga herausgegebenen Publikationen zum Unternehmertum von Frauen enthalten aktuelle Daten und Fakten, zeigen die Zukunftschancen in den Wachstumsmärkten wie z. B. der Kreativ- oder der Seniorenwirtschaft, geben Hilfestellungen und präsentieren erfolgreiche Unternehmerinnen als Vorbilder.

40 BMFSFJ (Hrsg.): Frauen in Führungspositionen: Performance-Effekte bei deutschen Unternehmen, 2011.

41 Schraudner, Martina: „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“, gefördert vom BMFSFJ, Berlin 2012.

Seit April 2012 ist mit dem neuen Internetportal [www.existenzgruenderinnen.de](http://www.existenzgruenderinnen.de) das gesamte Spektrum der verschiedenen bga-Angebote in das Existenzgründungsportal des BMWi integriert.

### **Gründerland Deutschland**

Die Aktivitäten im Rahmen der Initiative „Gründerland Deutschland“ des BMWi umfassen eine jährliche Gründerwoche Deutschland mit über 1.650 Veranstaltungen unterschiedlichster Akteurinnen und Akteure, die u. a. darauf abzielen, die vorhandenen Potenziale der gut qualifizierten Frauen von heute besser zu erschließen und zur Erhöhung der Gründungsdynamik in Deutschland beizutragen.

Im Rahmen dieser Initiative fördert das BMWi, das **Projekt „Die eigene Chefin sein“** (Laufzeit 2012–2013), das die bga durchführt. Ziel ist es, qualifizierte Frauen mit Fach- und Führungserfahrung für die unternehmerische Selbstständigkeit und Unternehmensnachfolge zu sensibilisieren.

### **EXIST-Gründerstipendium**

Bei den durch das EXIST-Gründerstipendium geförderten Personen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert (2008–2012: 13 Prozent). Eine Trendwende wird hier nur durch eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden in den MINT-Fächern gelingen. Um Personen mit Erziehungsverantwortung den Schritt in die Selbstständigkeit zu erleichtern, wird bei Bedarf eine Kinderbetreuungspauschale von 100 Euro pro Kind und Monat gewährt. Der Anteil von EXIST-Gründerstipendiatinnen und -stipendiaten mit Erziehungsverantwortung, die einen Kindergeldzuschlag erhalten, liegt auch 2012 bei 10 Prozent aller Gründerinnen und Gründer.

### **Botschafterinnennetzwerk Supporting Women Entrepreneurs**

Das vom BMBF und der EU von 2009 bis 2011 geförderte **„Botschafterinnennetzwerk Supporting Women Entrepreneurs“** zeigt realistische Rollenvorbilder von 64 erfolgreichen Unternehmerinnen, die als Botschafterinnen ausgewählt wurden. Sie sind auch nach Abschluss des Projektes über die nationale Plattform der bga zugänglich und stehen im Verbund mit weiteren 80 von der bga porträtierten Gründerinnen, Unternehmerinnen und Betriebsnachfolgerinnen für Veranstaltungen in Schulen oder Hochschulen sowie den Medien zur Verfügung. Ziel ist es, ein stärkeres Bewusstsein für die unternehmerische Selbstständigkeit von Frauen auch bei Interessengruppen und Entscheidungsträgerinnen und -trägern sowie in der Medienlandschaft zu erreichen. Das Netzwerk ist Teil einer europäischen Initiative, mit der die Kommission den Aufbau von Botschafterinnennetzwerken in zehn europäischen Ländern unterstützt hat.

### **Power für Gründerinnen**

Die Ergebnisse der vom BMBF geförderten 40 Teilvorhaben im Rahmen von ‚Power für Gründerinnen‘ stehen nach ihrem Abschluss zur Verfügung und beleuchten die Motivation und Fähigkeit von Frauen zur Selbstständigkeit sowie strukturelle Unterschiede im Gründungsprozess von Frauen und Männern<sup>42</sup>.

<sup>42</sup> [http://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Vernetzung/PowerfuerGruenderinnen/powerfuergruenderinnen\\_node.html](http://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Vernetzung/PowerfuerGruenderinnen/powerfuergruenderinnen_node.html)

### **Frauen an die Spitze**

Im Rahmen des BMBF-Programmes ‚Frauen an die Spitze‘ befassen sich knapp 100 Forschungs- und Entwicklungsvorhaben mit den Ursachen für die unzureichende Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft und in Spitzenpositionen der Wirtschaft, acht der geförderten Projekte fokussieren explizit auf die unternehmerische Selbstständigkeit von Frauen.

### **Unternehmensnachfolge durch Frauen**

Um dafür zu werben, dass künftig mehr Frauen bei Unternehmensübergaben berücksichtigt werden, hat die Bundesregierung gemeinsam mit der bga im Jahr 2006 die **Kampagne ‚Nachfolge ist weiblich!‘** initiiert. Diese hat sich zum Ziel gesetzt, dass mehr Frauen in Deutschland ein Unternehmen erfolgreich übernehmen.

Hierzu wurde ein schlagkräftiges Maßnahmenkonzept entwickelt und eine **Task Force zur Förderung der Unternehmensnachfolge durch Frauen** ins Leben gerufen. In der Task Force arbeiten neben den Bundesressorts rund 100 Expertinnen und Experten aus den Landesministerien, Kammern, der freien Wirtschaft und der Forschung zusammen.

### **Aktionstag „Nachfolge ist weiblich“**

Die genannten Akteurinnen und Akteure sowie zahlreiche regionale Partnerinnen und Partner unterstützen als eine Maßnahme der Kampagne z. B. den bundesweiten, jährlichen **Aktionstag „Nachfolge ist weiblich“**. Dieser hat im Juni 2013 zum fünften Mal stattgefunden. Die Gesamtbilanz der bislang durchgeführten Nationalen Aktionstage weist über 220 regionale Aktionen und Veranstaltungen in Kammern und Bildungs- und Beratungseinrichtungen, Ministerien, Gleichstellungsstellen, Banken, Hochschulen, Verbänden und Netzwerken auf. Sie erzielten zudem eine sehr gute Resonanz in den Medien, was insofern von großer Bedeutung ist, als die Karrierechance der Unternehmensnachfolge für die gut qualifizierte Frauengeneration von heute in der Öffentlichkeit noch zu wenig bekannt ist. Der fünfte Nationale Aktionstag fand am 13. Juni 2013 mit 50 Veranstaltungen und Aktionen bundesweit statt.

### **Roadshow: „Meine Zukunft: Chefin im Handwerk“**

Als Maßnahme im Rahmen des Stufenplans des BMFSFJ (s. Kapitel 4.8.2) zielt die Roadshow darauf, bei Frauen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Karriereoption als Unternehmerin im Handwerk zu werben. Im April 2011 ging die Roadshow „Meine Zukunft: Chefin im Handwerk“ mit einer zentralen Auftaktveranstaltung in Berlin an den Start. Sie wurde bis Ende 2012 in insgesamt 16 HWK und deren Bildungseinrichtungen bundesweit gezeigt. Die interaktive Ausstellung, die sechs Handwerks-Chefinnen aus bislang noch frauentypischen Gewerken porträtiert, ist eingebettet in zahlreiche Veranstaltungen. Vorbilder, wie sie in der Roadshow gezeigt werden, tragen dazu bei, mehr Frauen für das Handwerk zu begeistern und sie zum eigenen Handwerksbetrieb zu ermutigen. Ein eigener Betrieb bietet Frauen große Gestaltungsspielräume. So belegt die Studie „Gründerinnen im Handwerk“ der Fachhochschule des Mittelstands (FHM)<sup>43</sup>, dass bei den Motiven für die Selbstständigkeit vor allem Unabhängigkeit, berufliche Herausforderungen und Selbstverwirklichung angestrebt werden. Die Roadshow wird mit erweiterter Zielgruppe (z. B. Bildungseinrichtungen des Handwerks) bis Mitte 2014 fortgeführt.

---

<sup>43</sup> Fachhochschule des Mittelstands (FHM): Gründerinnen im Handwerk. Analyse von Strukturen und Potentialen von Existenzgründung durch Frauen im Handwerk, Bielefeld 2009.

### **Aktivitäten der IHK-Organisation**

Viele IHKs halten ein spezielles Beratungsangebot für Frauen wie „Unternehmensnachfolge ist weiblich“ vor. Zudem beteiligen sich die IHKs am **bundesweiten Aktionstag „Nachfolge ist weiblich“** der bga. Darüber hinaus gibt es vielfältige Aktivitäten in den Regionen zur Förderung der Selbstständigkeit von Frauen:

### **IHK für München und Oberbayern**

Die IHK für München und Oberbayern bietet in Kooperation mit der Käte Ahlmann Stiftung ein Mentoring-Programm speziell für Jungunternehmerinnen an: „**TWIN–TwoWomenWin**“. Dabei wird Jungunternehmerinnen in der schwierigen Aufbau- und Wachstumsphase eine erfahrene Unternehmerin als Ratgeberin zur Seite gestellt.

### **IHK Halle-Dessau und IHK Magdeburg**

Die beiden IHKs unterstützen die **Unternehmerinnenkonferenz Sachsen-Anhalt**. Diese fand 2012 zum siebten Mal in der Bildungsakademie der IHK Magdeburg mit 350 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt.

### **IHK zu Essen**

Die IHK zu Essen unterstützt von Beginn an den **Unternehmerinnentag NRW**, der 1996 als Unternehmerinnentag Ruhrgebiet startete. Seit dieser Zeit nutzen jährlich 600 bis 700 Unternehmensinhaberinnen die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch über Strategien und Kooperationen beim Wachstum ihrer Unternehmen.

### **IHK Bremerhaven**

Die IHK Bremerhaven hat 2012 die Veranstaltung „Was brauche ich, wenn ich mein Unternehmen erweitern will? – 7. Unternehmerinnen-Abend in Bremerhaven“ in Kooperation mit der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, Büro Bremerhaven und dem RKW Bremerhaven durchgeführt. Eine Referentin erläuterte maßgeschneiderte Förderprogramme für Unternehmerinnen oder Gründerinnen.

### **Handelskammer Hamburg**

Die Handelskammer Hamburg möchte mit ihren Veranstaltungen, die sie in Kooperation mit anderen Verbänden und Institutionen durchführt, Frauen informieren, motivieren und zum Austausch mit anderen anregen. Dazu bietet sie vielfältige Formate:

#### **| Etrifftu – Existenzgründerin trifft Unternehmerin**

Netzwerkveranstaltung mit Vorträgen und Podiumsdiskussionen sowie Get-together für den Austausch. In Kooperation mit Hamburger ExistenzgründungsInitiative (H.E.I.), kontor5 und anderen.

#### **| Hamburger Unternehmerinnentag – Der Treff für Hamburgs Unternehmerinnen**

Tagesveranstaltung mit Vorträgen, Workshops und Talkrunden, die alle zwei Jahre stattfindet. Hier sind die Partner der Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU), Schöne Aussichten e.V. und Frau und Arbeit e.V.

### **I** „Wie wird Übernahme weiblicher?“

Aktionstage und Veranstaltungen zum Thema Unternehmensübernahme durch Frauen in Zusammenarbeit mit der bga, Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation, Frau und Arbeit e.V., Career Center der Universität Hamburg.

### **IHK Nord Westfalen**

Die IHK Nord Westfalen kooperiert mit dem Netzwerk „**Frauen u(U)nternehmen e.V.**“, dessen Ziel es ist, mehr Frauen zum öffentlichen Engagement zu ermutigen, um Wirtschaft auch außerhalb des eigenen Unternehmens direkt mitzugestalten. Zu Netzwerken werden regelmäßig Veranstaltungen und Unternehmerinnen-Frühstücke organisiert.

Darüber hinaus ist die IHK Nord Westfalen Mitglied bei der „**Münsterland Initiative Unternehmerin**“. Die Initiative unterstützt Frauen bei ihren Ideen und Plänen und macht ihnen Mut zum Einstieg in die Selbstständigkeit und auf dem Weg der Unternehmensfestigung. Insgesamt haben sich münsterlandweit elf Partner (u. a. Wirtschaftsförderungen im Münsterland, Universitäten, FH, HWK) zusammengeschlossen und für Frauen eine differenzierte Angebotspalette entwickelt. Die Partner wollen ein gründungsfreundliches Klima für Frauen im Münsterland schaffen und damit das weibliche Unternehmertum stärken. Die IHK Nord Westfalen hat das Projekt von 2009 bis 2011 gefördert und führt dies auch nach Ende der Laufzeit weiter.

### **IHK zu Schwerin**

Der Unternehmerinnen-Stammtisch Westmecklenburg wird organisiert durch die IHK zu Schwerin, die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Schwerin sowie vom SELVnet e.V. aus Parchim. Der Stammtisch ist ein Gedanken- und Erfahrungsaustausch für selbstständige Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen und dient u. a. der Ansprache sowie der Vertiefung von Kontakten.

### **IHK Würzburg-Schweinfurt**

Die IHK Würzburg-Schweinfurt bietet mit „BusinessClass“ für Gründerinnen und Unternehmerinnen viermal jährlich ein Forum, in dem diese Fach- und Praxisinformationen verschiedener Themen erhalten und sich umfassend mit erfahrenen Unternehmerinnen austauschen können. Dabei eröffnet eine Expertin jeweils die Veranstaltung mit einem 30-minütigen Vortrag und anschließend gibt eine Unternehmerin Tipps und zeigt Problemlösungen auf. Danach können die Teilnehmerinnen eigene Erfahrungen in einer offenen Gesprächsrunde einbringen.

### **Best Practices im Handwerk**

Die HWK Münster ist Partner in dem **Projekt „Regionale Bündnisse für Chancengleichheit – mehr Frauen in Führungspositionen“**. Ziel ist, Frauen in ihrem Betrieb Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten. Beteiligt ist u. a. das Unternehmen LIDU Maschinenbau Lienenbrügger GmbH aus Dülmen.

Um die Selbstständigkeit von Frauen im Handwerk zu fördern, bot die HWK Freiburg im Rahmen des „Gründerinnenjahrs 2011“ einen Businessplanwettbewerb, Schulungen, Existenzgründungs- und Marketingseminare sowie eine Fotoausstellung unter dem Titel „**Vorbilder**“ über selbstständige Handwerkerinnen im Kammerbezirk an. Außerdem sind für die hauseigenen Betriebsberaterinnen und -berater Schulungen zum besonderen Beratungsbedarf für Gründerinnen geplant.

Die Gewerbe-Akademie der HWK Freiburg beteiligt sich an **den „Frauenwirtschaftstagen“ in Baden-Württemberg** mit Infoveranstaltungen zu Existenzgründung und Führungsstrategien.

Begleitend zur **Roadshow „Meine Zukunft: Chefin im Handwerk“** führen viele HWK wie z. B. die HWK Osnabrück-Emsland Informationsveranstaltungen zum Thema Existenzgründung und Karrierechancen für Frauen im Handwerk durch.

Die HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade bietet Karrierecoaching für Berufsrückkehrerinnen und Elternzeitnehmende sowie Informationsveranstaltungen und Beratung für Gründerinnen an. Anlässlich der Roadshow fand im Herbst 2012 eine Aktionswoche „Erst Traum, dann Leidenschaft, jetzt Unternehmerin“ mit Vorträgen und Workshops für Gründerinnen und Unternehmerinnen statt. Auf Gründungstagen oder Ausbildungsmessen werden Roll-ups mit Porträts von Frauen gezeigt, die einen männertypischen Beruf erlernt haben und heute erfolgreiche Unternehmerinnen sind. U. a. beim bundesweiten Aktionstag „Unternehmensnachfolge durch Frauen“ wurden Pressekampagnen mit erfolgreichen Unternehmensnachfolgerinnen durchgeführt.

#### **4.8.2 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen**

##### **Der Stufenplan „Frauen und Männer in Führungspositionen“**

Im Mittelpunkt des Stufenplans des BMFSFJ steht das Prinzip der flexiblen Quoten. Unternehmen sollen sich verpflichten, selber individuelle Ziele über die Höhe des Frauenanteils in Führungspositionen in ihrem Unternehmen festzulegen. Sie sollen dabei kommunizieren, bis wann sie ihre unternehmerischen Ziele erreichen wollen. Um für mehr Transparenz zu sorgen, sollen die Ziele auch veröffentlicht werden. Diese Philosophie der Transparenz und des Wettbewerbs ist die Basis für eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen:

##### **Operative Führungspositionen: Initiative der DAX-30-Unternehmen**

Die DAX-Unternehmen haben sich am 30. März 2011 selbst verpflichtet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Am 17. Oktober 2011 haben fast alle DAX-Unternehmen ihre individuellen Ziele bekannt gemacht. Im Juni 2012 wurde der erste, im April 2013 der zweite Statusbericht vorgelegt.

Die Zusagen der DAX-30-Unternehmen bringen in einem überschaubaren Zeitraum (2013–2020) schätzungsweise über 5.400 Frauen im Rahmen verschiedener unternehmensspezifischer Maßnahmen zusätzlich in Führungspositionen.

##### **Vorstands- und Aufsichtsratsebene**

Darüber hinaus haben sich nahezu alle DAX-30-Unternehmen auf der Grundlage der Vielfaltsempfehlung im Deutschen Corporate Governance Kodex mittlerweile auch **konkrete Ziele für den Frauenanteil im Aufsichtsrat** gegeben.

##### **Website [www.flexi-quote.de](http://www.flexi-quote.de)**

Auf der im August 2012 vom BMFSFJ neu freigeschalteten Website [www.flexi-quote.de](http://www.flexi-quote.de) wird präsentiert, welche individuellen Quoten sich die DAX-30-Unternehmen zur Erhöhung ihres Frauenanteils in Führungspositionen gegeben haben, welche Ziele sich die Aufsichtsräte der DAX-30-Unternehmen für ihren Frauenanteil gesteckt haben und wo die Unternehmen aktuell auf ihrem Weg zum avisierten Frauenanteil stehen.

### **Frauen-Karriere-Index (FKi)**

Es wird deutlich, dass der Vergleich der einzelnen Unternehmen schwierig ist, weil sich die Unternehmen in ihrer Struktur, Organisation, Branchenzugehörigkeit etc. zum Teil deutlich unterscheiden. Um die Ziele und die Qualität der Frauenförderung in den Unternehmen vergleichen zu können, wurde der FKi von einem Team aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab entwickelt. Die Teilnahme am FKi ist jedem interessierten Unternehmen in Deutschland möglich.

### **FKinitial**

Ein Einstieg in mehr Wettbewerb und Transparenz ist das DAX-30-Ranking FKinitial. Dieses Ranking misst die Unternehmen in Bezug auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen nicht an vorgegebenen Normen, sondern vergleicht sie untereinander anhand ihrer Ambition, Dynamik und Leistung. Das Ranking unterteilt die Unternehmen damit innerhalb eines durch ihre eigenen Angaben gesteckten Rahmens in Vorreiter, Mittelfeld und Nachzügler bei der Frauenförderung.

### **Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung:**

Zum dritten Mal besuchte der Deutsche Juristinnenbund im Jahr 2012 mehr als 70 Hauptversammlungen großer Aktiengesellschaften und nutzte das aktienrechtliche Auskunftsrecht der Aktionärinnen und Aktionäre, um Informationen über die betriebliche Frauenförderung zu erlangen. Die Ergebnisse wurden auf der Abschlussveranstaltung am 28. November 2012 präsentiert.

### **„Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“**

Seit Ende 2011 fördert das Bundesfamilienministerium die bundesweite Initiative „Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“. Diese Initiative unterstützt zehn Kommunen und Landkreise dabei, Strukturen für mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft zu schaffen. Politik und Unternehmen – große und mittelständische, private und öffentliche – setzen sich vor Ort gemeinsam für die Gewinnung von mehr Frauen in Führungspositionen ein. Nach den Auftaktveranstaltungen in den zehn Bündnissen werden bei den teilnehmenden rund 100 Unternehmen zurzeit betriebsindividuelle Strategieberatungen für mehr Frauen in Führungspositionen durchgeführt. Ziel ist es, die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Unternehmen und Regionen durch mehr Chancengleichheit zu erhöhen.

Im Rahmen dieses Projekts fand am 13. Mai 2013 auf Einladung von Bundesministerin Dr. Kristina Schröder das 1. Bundesforum statt. Es diente einem regionsübergreifenden Erfahrungsaustausch und der Netzbildung der beteiligten Unternehmen und politisch Verantwortlichen.

### **Initiative „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“**

Die Initiative „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ des Fraunhofer-Instituts analysierte in Zusammenarbeit mit neun Großunternehmen die Auswirkung der Unternehmenskultur auf Karriereabbrüche von Frauen. Ziel war es, Veränderungen in Unternehmen anzustoßen, um künftig Karrierebrüche zu vermeiden und die Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern. Die Ergebnisse wurden am 30. Oktober 2012 im Rahmen einer Abschlusskonferenz vorgestellt.

Im Rahmen des Projekts konnte nachgewiesen werden, dass Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation alleine nicht ausreichen, um die notwendigen Veränderungen in der Unternehmenskultur anzustoßen. So wird eine Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen letztlich nur dann gelingen, wenn die individuellen Ausgangsbedingungen der Unternehmen berücksichtigt werden und Vielfalt im Unternehmen als Ressource wertgeschätzt wird. Erfolg versprechende Ansätze für mehr Frauen in Führungspositionen müssten sich auf die gesamte Organisationskultur beziehen. Außerdem, so ein weiteres Ergebnis des Projekts, müssten sich die notwendigen Kulturveränderungen an Frauen und Männer richten, sodass beide Geschlechter hiervon profitieren.

Das Projekt wurde vom Bundesfamilienministerium gefördert. Es ist eine Maßnahme im Rahmen des Stufenplans „Mehr Frauen – Mehr Vielfalt in Führungspositionen“.

### **„Women-on-Board-Index“**

Mit dem vom Bundesfamilienministerium geförderten „WoB-Index“ hat der Verein Frauen in die Aufsichtsräte e. V. (FidAR) ein Instrument geschaffen, das einen periodischen Überblick über die Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen und Aufsichtsräten der 160 größten DAX-Unternehmen (DAX-30, MDAX, SDAX und TecDAX) gibt. Damit können die Erfolge der Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex gemessen werden.

### **Professorinnenprogramm**

Um junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren und gleichzeitig den Wissenschaftsstandort Deutschland in seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, wurde im Jahr 2007 auf Initiative der Bundesministerin für Bildung und Forschung das Professorinnenprogramm gemeinsam durch Bund und Länder mit einem Fördervolumen von insgesamt 150 Millionen Euro vereinbart.

Mit dem Programm wurden bislang 260 Wissenschaftlerinnen auf unbefristete W2- und W3-Professuren berufen und eine Vielzahl gleichstellungsfördernder Maßnahmen an den Hochschulen entwickelt und umgesetzt. So wurden zum Beispiel Angebote zur Gewinnung von Studentinnen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge oder auch zur Kinderbetreuung entwickelt. Ein Erfolg, der auch auf das Professorinnenprogramm zurückgeht, ist, dass sich der Professorinnenanteil an deutschen Hochschulen in den letzten zehn Jahren auf gegenwärtig 19,7 Prozent fast verdoppelt hat. Um diese positiven Effekte nachhaltig zu sichern, haben Bund und Länder 2012 in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) beschlossen, das Professorinnenprogramm für weitere fünf Jahre fortzuführen.

### **Aktionslinie „Frauen an die Spitze“**

Mit der Aktionslinie „Frauen an die Spitze“ fördert das BMBF interdisziplinäre Forschungsarbeiten zu verschiedenen genderbezogenen Fragestellungen. Schwerpunkte sind das geschlechterstereotype Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen, die Berufs- und Karriereverläufe von Frauen, die Wirkung von Organisationsstrukturen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung und die Frage, wie auch in der biomedizinischen oder naturwissenschaftlichen Forschung Genderaspekte besser berücksichtigt werden können. Ziel ist es, Wissensgrundlagen über die Ursachen für die unzureichende Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft und in den Spitzenpositionen der Wirtschaft zu erhalten und daraus Handlungskonzepte abzuleiten.

ten. Insgesamt fördert das BMBF gemeinsam mit dem ESF mit dieser Initiative im Zeitraum 2007 bis 2015 rund 100 Forschungsprojekte mit einem Fördervolumen von insgesamt 32 Mio. Euro.

### **TOTAL E-QUALITY**

Mit dem Ziel, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu etablieren und nachhaltig zu verankern, wurde bereits 1996 der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. gegründet. TOTAL E-QUALITY Management (zusammengesetzt aus TOTAL QUALITY MANAGEMENT und EQUALITY) ist ein Personalmanagement, das sich einerseits am Geschlecht orientiert, andererseits in zunehmendem Maß auch an sehr unterschiedlichen Lebensereignissen der Beschäftigten.

Seit seiner Gründung zeichnet TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände aus, die sich erfolgreich für Chancengleichheit engagieren. Der besondere Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es um eine chancengerechte Personalbeschaffung und -entwicklung, um die Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz sowie um die Berücksichtigung von Chancengleichheit in den Unternehmensgrundsätzen. Insgesamt wurden bisher 452 Prädikate an 240 Organisationen mit rund 2,2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie an Universitäten und Hochschulen mit insgesamt 750.000 Studierenden vergeben.

Das „TOTAL E-QUALITY“-Prädikat entwickelt und schafft geprüfte Transparenz. Die Prädikatsträger zeigen, dass der Erfolg größer und nachhaltiger wird, wenn das weibliche Potenzial in allen Arbeitsbereichen und Entscheidungsebenen voll integriert ist. Je mehr Organisationen ausgezeichnet werden, umso mehr setzen sie Maßstäbe in unserer Gesellschaft, an denen sich auch andere messen lassen müssen. Das Prädikat bewirkt eine individuelle Selbstverpflichtung der partizipierenden Organisationen zur Chancengleichheit und fördert damit die Eigeninitiative, ganz ohne gesetzliche Vorgaben und darüber hinausgehend.

### **Aktivitäten der IHK-Organisation**

#### **IHK Bodensee-Oberschwaben**

Die IHK Bodensee-Oberschwaben hat für Frauen 2012 und 2013 spezifische Seminare mit den Titeln „Frauen fit für Führung“ und „Top im Job“ angeboten. In diesen Zweitagesseminaren geht es inhaltlich um Kommunikation und Konfliktmanagement im Beruf sowie den erfolgreichen Auftritt.

#### **Handelskammer Hamburg**

Die Handelskammer Hamburg verleiht seit 2012 den Helga-Stödter-Preis für Mixed Leadership. Mit dem neuen und bundesweit einmaligen Preis zeichnet die Kammer gemeinsam mit der Helga-Stödter-Stiftung Mitgliedsunternehmen aus, die sich vorbildlich für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen einsetzen und das Prinzip des „Mixed Leadership“ in ihrer Personalstruktur realisiert haben.

### **IHK Frankfurt am Main**

Seit 2000 führt die IHK Frankfurt am Main alle zwei Jahre die Tagung „FrauenMachtKarriere!“ in der IHK durch, die sich mit dem Thema Frauen in Führungspositionen beschäftigt. Inzwischen gehört „FrauenMachtKarriere!“ zu den erfolgreichsten überregionalen Veranstaltungen. Im Dezember 2012 fand die Tagung mit dem Schwerpunkt „Weibliche Talente – Finden | Fördern | Halten“ statt. Dabei arbeitet die IHK zusammen mit dem Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main, der Commerzbank AG, der Technischen Universität Darmstadt, der Hochschule Darmstadt, dem Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen, der Evangelischen Akademie in Hessen und Nassau e. V., den Wirtschafts juniorinnen und der Strabag Property and Facility Services GmbH.

### **IHK Darmstadt Rhein Main Neckar**

Anlässlich einer Veranstaltung zu dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ hat die IHK Darmstadt untersuchen lassen, wie hoch der Anteil an Frauen im Top- und mittleren Management in der Region ist. Auf Basis dieser Auswertung soll eine Analyse für die Ursachen durch das Unternehmen Hoppenstedt und die Hochschule Osnabrück erstellt werden. Die IHK Hochrhein Bodensee hat bereits eine solche Studie durchgeführt.

### **IHK Ostwestfalen zu Bielefeld und die IHKs im Ruhrgebiet**

Das Zentrum Frau in Beruf und Technik und die IHKs im Ruhrgebiet sowie die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld führen gemeinsam ein Cross-Mentoring-Programm für Frauen mit Unternehmen der Region durch. Dabei schlagen Unternehmen Führungskräfte als Mentorinnen und Mentoren sowie talentierte junge Frauen als Mentees vor. Die Tandems werden dann über die Unternehmensgrenzen hinweg gegründet. Das Programm richtet sich insbesondere an Frauen aus mittelständischen Unternehmen.

#### **4.8.3 Best Practice in der Privatwirtschaft**

Das „**Business Women's Program**“ mit neun verschiedenen Seminarmodulen, Mentoring-Programmen sowie der Möglichkeit eines individuellen Coachings für Frauen ist zentraler Bestandteil der Gesamtstrategie der **Robert Bosch GmbH** zur Förderung von Frauen. Es zeichnet sich durch seinen ganzheitlichen Ansatz aus: Frauen aller Führungsebenen nehmen am Seminarprogramm teil. Fragen der Karriereplanung, Kommunikation, Selbstmarketing, Macht und Kommunikation, Aufstiegskompetenz etc. werden explizit für Frauen unter dem Genders Gesichtspunkt thematisiert. Der Erfahrungsaustausch wird auch im Rahmen des **women@bosch-Netzwerks** unterstützt. Abgerundet wird die Förderung von Frauen durch Mentoring-Programme, die sich bei Bosch bereits seit den neunziger Jahren als ein erfolgreiches und wirksames Instrument der Personalentwicklung etabliert haben. Das „Business Women's Program“ wird von der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ unterstützt.

Projekte „**Frauen, Macht, Erfolg**“, „**Frauen in Führung**“ und „**Frauen in Führungspositionen in Sachsen**“ vom BAVC, Verband der Wirtschaft Thüringens e. V. (VWT) und Verband für Sicherheit in der Wirtschaft (VSW) werden durch die Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ unterstützt und haben zum Ziel, die Aufstiegsorientierung von Frauen im Unternehmen zu erhöhen. Dabei werden unternehmensspezifische Ziele und Maßnahmen erarbeitet, wie z. B. Mentoring-Programme, Weiterbildungsmaßnahmen oder die Sensibilisierung von Führungskräften für Fragen zur Chancengleichheit.

Die **Commerzbank AG** praktiziert erfolgreich das Modell der doppelten Besetzung von Führungspositionen und ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienverantwortung auch die Übernahme von Führungspositionen. So leiten Tanja Mumot und Christian Bürgel gemeinsam eine Filiale der Commerzbank AG in Duisburg. Den beiderseitigen Bedürfnissen, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen, kam die Commerzbank mit einem Job-Sharing-Modell entgegen. Zwei Tage in der Woche leitet Tanja Mumot die Filiale, an den anderen Tagen Christian Bürgel. Beide Führungskräfte sind für die Möglichkeit, die ihnen ihr Arbeitgeber bietet, sehr dankbar, aber auch davon überzeugt, dass die Commerzbank von dem Job-Sharing ebenso profitiert wie sie selbst.

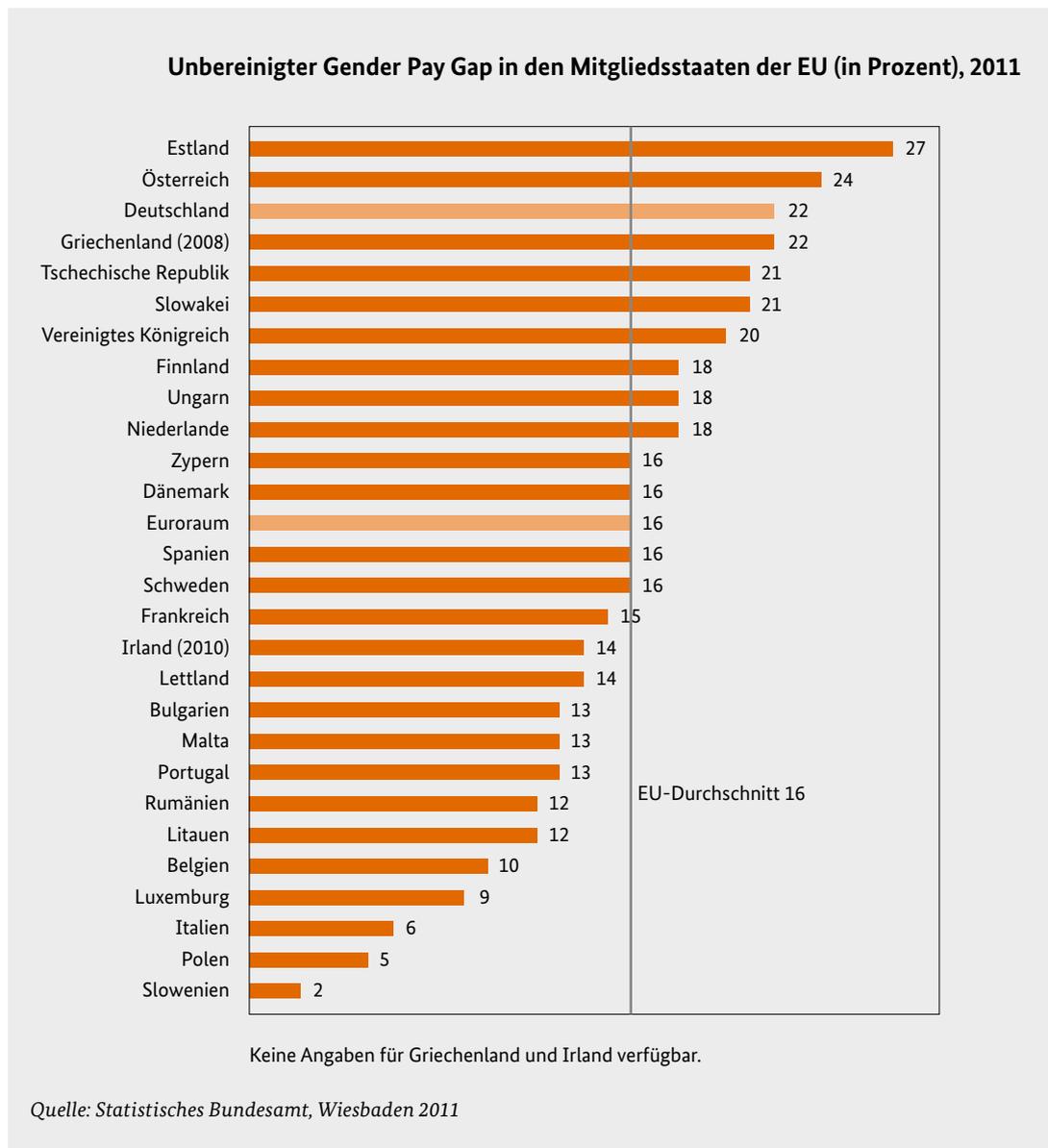
## 5. Förderung fairer Einkommensperspektiven von Männern und Frauen

Mit Blick auf die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern ist es das Ziel, die Einkommensperspektiven für Frauen im Lebensverlauf zu verbessern.

### 5.1 Der unbereinigte Gender Pay Gap im EU-Vergleich

Die unbereinigte gesamtwirtschaftliche Entgeltlücke (unbereinigter Gender Pay Gap) lag im Jahr 2011 im Durchschnitt aller 27 EU-Mitgliedsstaaten bei 16 Prozent. Das bedeutet, der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen über alle Branchen, Betriebsgrößen, Qualifikationsniveaus und Berufe hinweg war um 16 Prozent niedriger als der Bruttostundenverdienst der Männer. In Deutschland lag der gesamtwirtschaftliche Entgeltunterschied im Jahr 2012 bei 22,3 Prozent (2010 bei 23,1 Prozent). Größer war er 2011 nur in Estland und Österreich. Die zum Vergleich herangezogenen Länder Schweden und Frankreich weisen eine unbereinigte Lohnlücke in Höhe des EU-Durchschnitts auf, Großbritannien liegt mit knapp 20 Prozent ebenfalls darüber. Diese Unterschiede widerspiegeln auch die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur in den EU-Mitgliedsstaaten. So spielt in Deutschland der vergleichsweise stark ausgeprägte Industriesektor eine Rolle.

Abbildung 59: Gender Pay Gap in Ländern der EU, 2011



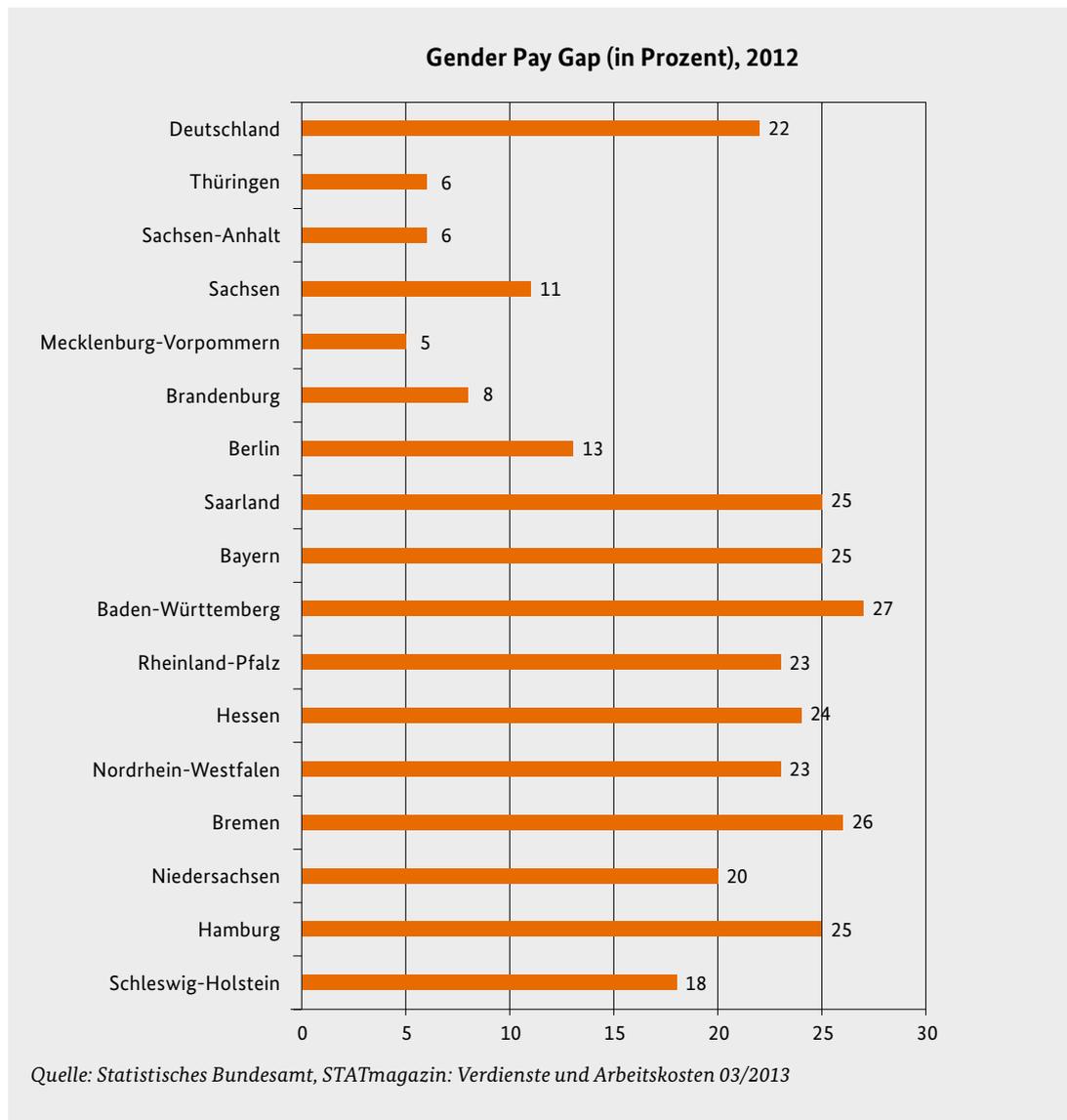
## 5.2 Der unbereinigte Gender Pay Gap im Ost-West-Vergleich

Betrachtet man Deutschland genauer, werden große Ost-West-Unterschiede erkennbar. In Westdeutschland lag der unbereinigte gesamtwirtschaftliche Gender Pay Gap 2012 bei 24 Prozent, in Ostdeutschland war das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle mit 7 Prozent hingegen deutlich geringer. Zwischen 2006 und 2012 ist der Gender Pay Gap mit 24 bis 25 Prozent in Westdeutschland und 5 bis 7 Prozent in Ostdeutschland auf ziemlich konstantem Niveau verblieben.<sup>44</sup>

<sup>44</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung. Aufgrund der veränderten Datenlage beim Statistischen Bundesamt können die Werte von 2006 bis 2010 nicht mit Jahren vor 2006 verglichen werden.

Zusätzlich kann der unbereinigte gesamtwirtschaftliche Gender Pay Gap nach Bundesländern differenziert werden. Entsprechend der niedrigeren Quote in Ostdeutschland liegen die neuen Bundesländer unter dem gesamtdeutschen Schnitt. Auch der Stadtstaat Berlin weist eine geringere Lohnlücke auf. Über dem gesamtdeutschen Gender Pay Gap liegen vor allem die bevölkerungsreichen Bundesländer Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern.

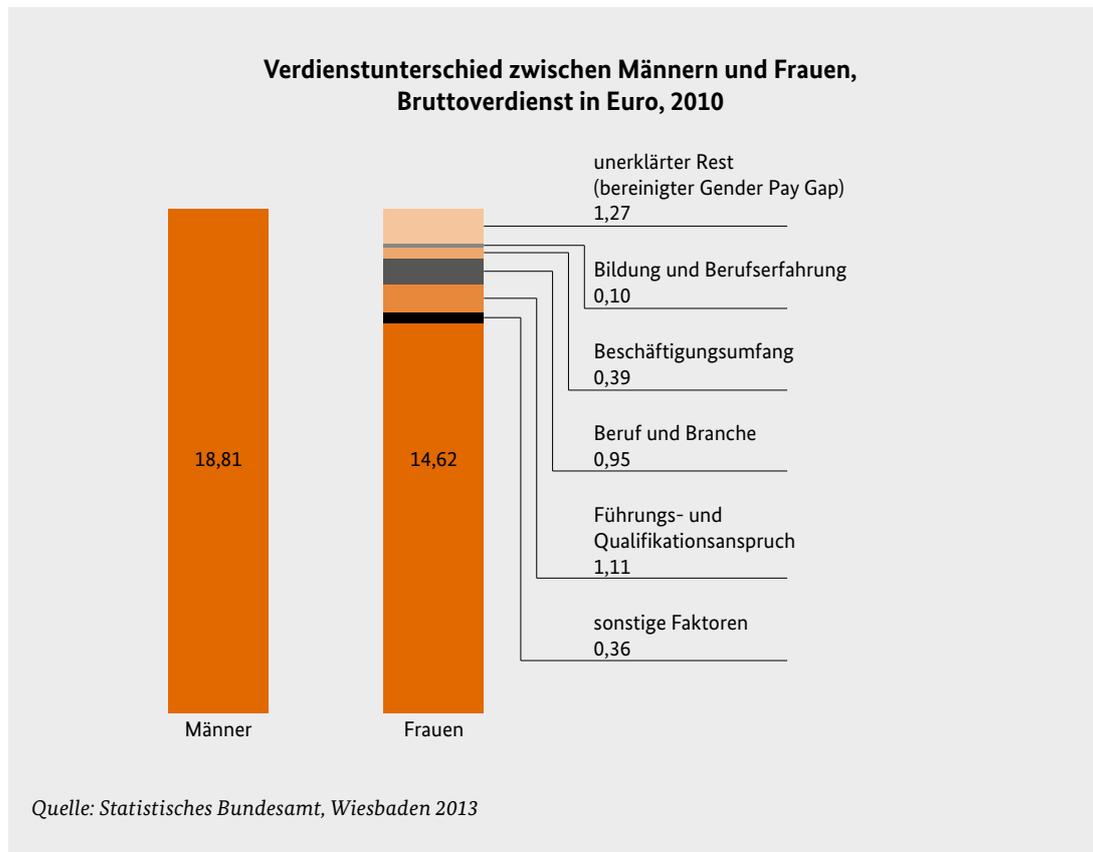
**Abbildung 60: Gender Pay Gap nach Bundesländern, 2012**



### 5.3 Der bereinigte Gender Pay Gap

Gegenüber dem unbereinigten Gender Pay Gap, der nur die Differenz des durchschnittlichen Verdienstes von Frauen und Männern auf gesamtwirtschaftlicher Ebene widerspiegelt, erbringt die Berücksichtigung von Faktoren wie der Qualifikation von Frauen und der Branche, in der Frauen tätig sind, deutlich mehr Aufschluss über die Ursachen der Verdienstunterschiede. Insbesondere die Leistungsgruppe und die Berufs- und Branchenwahl erklären einen gewissen Teil des Lohnunterschiedes von Männern und Frauen. Nach Berücksichtigung verschiedener Faktoren (siehe Abbildung 61) verbleibt ein bereinigter Gender Pay Gap von 7 Prozent bzw. eine Differenz des Bruttostundenverdienstes von 1,27 Euro.

Abbildung 61: Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen, 2010



Nicht berücksichtigt ist hierbei der Einfluss von Erwerbsunterbrechungen. Nach Berechnungen des IW auf der Basis des SOEP besteht für Frauen, die weniger als 18 Monate ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, ein Entgeltunterschied von zwei Prozent gegenüber Personen ohne Erwerbsunterbrechung.

Auch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Teilhabe am Erwerbsleben und der Form der Beschäftigung lassen sich anhand der Einkommensanteile von Männern und Frauen erkennen. Während die Männer im Jahr 1984 72 Prozent zum Gesamtverdienst, also der Summe aller Verdienste aus abhängiger sozialversicherungspflichtiger Arbeit, beigetragen haben, lag ihr Beitrag 2008 nur noch bei zwei Dritteln.<sup>45</sup> Bei der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen sind keine großen Unterschiede bei den Verdienstanteilen erkennbar, hier liegt der Frauenanteil am Gesamtverdienst nur fünf bis sieben Prozentpunkte unter dem der Männer. Ab den Altersgruppen 30 Jahre und älter beträgt der Männeranteil am Gesamtverdienst dagegen 65 bis 70 Prozent<sup>46</sup>, hier können Erwerbspausen und flexible Beschäftigungsformen bei Frauen als Ursache vermutet werden.

45 Zur Berechnung der Verdienstanteile siehe Heineck, G.; Möller, J. (2012): Geschlechtsspezifisches Arbeitsmarktverhalten, Verdienste und Wohlbefinden im Familienkontext. In: H. Bertram & M. Bujard (Hrsg.): Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik (Soziale Welt, Sonderband, 19), Baden-Baden: Nomos, S. 209–230.

46 Ebd.

## 5.4 Maßnahmen und Praxisbeispiele

Die Bundesregierung nimmt das anhaltend hohe geschlechtsspezifische Verdienstgefälle in Deutschland zum Anlass, ihre Bemühungen hinsichtlich der Verwirklichung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt weiter zu verstärken. Im Mittelpunkt steht dabei eine Strategie, die an den Ursachen der Verdienstunterschiede ansetzt.

Die Lohnlücke verdeutlicht nämlich insgesamt die Unterschiede im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern, bedingt vor allem durch die Schwierigkeiten, Familie und Beruf in den verschiedenen Phasen der Erwerbsbiografie zu vereinbaren und die hiermit einhergehenden längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechungen, Teilzeiterwerbstätigkeit und geringfügige Beschäftigung. Auch das begrenzte Berufswahlspektrum der Frauen und Unterschiede in der beruflichen Qualifikation tragen ebenso wie mangelnde Aufstiegs- und Karrierechancen wesentlich zum Entgeltunterschied bei.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflegeverantwortung und Beruf erleichtert hierbei kontinuierlichere Erwerbsverläufe von Frauen und existenzsichernde Beschäftigungsformen. Mit der Familien- und Gleichstellungspolitik der letzten Jahre hat die Bundesregierung hier konsequent angesetzt. Die Unterstützung von Ländern und Kommunen beim Ausbau der Kinderbetreuung – gerade für die unter 3-Jährigen –, 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. Zugleich unterstützen Sie eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuungsaufgabe zwischen Frauen und Männern.

Viele Verantwortliche in der Wirtschaft haben mittlerweile erkannt, dass es in ihrem eigenen Interesse liegt, 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. Zunehmend wird aber auch erkannt, dass es in Hinblick auf den steigenden Bedarf 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 vor allem durch das Entgeltanalyse-Instrument Lohnungleichheit im Betrieb Deutschland (Logib-D) das Interesse am Thema Entgeltgleichheit gewachsen, sodass die Anstrengungen zur Zusammenarbeit mit strategischen Partnern verstärkt auch auf dieses Thema ausgerichtet wurden.

### **Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“**

Zur Förderung gleichberechtigter Lebensperspektiven von Frauen und Männern und der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben soll die Möglichkeit der Erwerbsbeteiligung von Frauen – quantitativ und qualitativ – über ihre gesamte Erwerbsbiografie hinweg gestärkt werden.

Hierzu hat die Bundesregierung – gemeinsam mit dem Kooperationspartner BA – im März 2008 das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ ins Leben gerufen. Es unterstützt Frauen, die nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in den

Beruf zurückkehren wollen. Ein möglichst vollzeitnaher und der Qualifikation entsprechender beruflicher Wiedereinstieg soll durch passende Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsangebote unterstützt werden.

### **Lotsenportal**

Ein wesentlicher Baustein des Aktionsprogramms ist das sog. Lotsenportal [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de). Auf dieser Informationsplattform finden Wiedereinsteigerinnen, ihre Partner und Familien, aber auch Unternehmen wichtige Informationen rund um das Thema Wiedereinstieg. Hierzu gehören u. a. eine Landkarte der Beratungsstellen, ein Veranstaltungskalender und der seit Mai 2011 freigeschaltete Wiedereinstiegsrechner [www.wiedereinstiegsrechner.de](http://www.wiedereinstiegsrechner.de), der den wirtschaftlichen Vorteil der Rückkehr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzeigt. Neben dem voraussichtlich zu erzielenden Brutto- und Nettolohn werden auch die zu erwartenden Rentenansprüche dargestellt. Mit diesem Instrument wird noch einmal deutlich, dass sich die Rückkehr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für die Frauen gerade bei der Frage der Alterssicherung lohnt.

### **ESF-Modellprogramm**

Kernstück des Aktionsprogramms ist das gleichnamige, aus Mitteln des ESF geförderte Modellprogramm.

In einer ersten Programmphase (März 2009 bis Februar 2012) wurden an 20 Modellstandorten (28 Projektträger) mehr als 18.000 Frauen – und Männer – aus der sog. Stillen Reserve erreicht. 4.660 Wiedereinsteigerinnen wurden durch individuelles Coaching und passgenaue Unterstützungsmaßnahmen beim Wiedereinstieg begleitet, 69 Prozent der Teilnehmerinnen (2.504 Personen) konnten im Anschluss an das Unterstützungsmanagement integriert werden: 62 Prozent in eine Beschäftigung, 13 Prozent in eine selbstständige Tätigkeit und 25 Prozent in eine weiterführende Qualifizierung. Es wurden hauptsächlich gut qualifizierte Personen erreicht: 2011 verfügten 62 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 50 Prozent hatten Abitur und 33 Prozent einen Hochschulabschluss.

Bereits vor Ablauf der ersten Programmphase hat der Verwaltungsrat der BA entschieden, die erfolgreichsten Module, insbesondere das sogenannte Basiscoaching, in der Arbeitsförderung zu verstetigen. Damit werden Wiedereinsteigerinnen ab Januar 2013 bundesweit ähnlich gute Unterstützungsbedingungen vorfinden wie bisher nur an den Modellstandorten.

Da ein substanzieller Wiedereinstieg in ein vollzeitnahes Beschäftigungsverhältnis vor allem in den alten Bundesländern noch zu selten gelingt, wird derzeit in einer 2. Programmphase (März 2012 bis Dezember 2013) mit den Schwerpunkten „Zeit für Wiedereinstieg“ und „Zeit für Qualifizierung“ weiter an einem perspektivreichen Wiedereinstieg gearbeitet. An 10 Modellstandorten sollen die 18 Projektträger das Ziel des vollzeitnahen, qualifikationsadäquaten Wiedereinstiegs erreichen durch

- verstärkte Einbeziehung und Ansprache der (Ehe-)Partner für die Übernahme von Verantwortung für familiäre Aufgaben,
- Sensibilisierung und Beratung der Wiedereinsteigerinnen für die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen, die den Wiedereinstieg zeitlich entlasten

und optional durch

- | Zusammenarbeit mit Hochschulen, die Fortbildungsmodule für Akademikerinnen einrichten und
- | Qualifizierungsangebote für Wiedereinsteigerinnen im Bereich der haushaltsnahen und familienunterstützenden Dienstleistungen mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.
- | Ab Juni 2013 werden in einem gemeinsamen Modellversuch mit dem Kooperationspartner BA zusätzlich „Blended Learning“-Szenarien zur Qualifizierung von Wiedereinsteigerinnen erprobt werden.

### **Kooperation BMFSFJ – XING**

In einer Kooperation mit der beruflichen Plattform XING unterstützt das BMFSFJ seit März 2012 den Wiedereinstieg auch durch Nutzung der Neuen Medien. In Netzwerktrainings lernen Frauen, wie sie ein Profil bei XING anlegen können und diese berufliche Plattform zum Aufbau eines tragfähigen Netzwerks nutzen können. Die Trainings haben an den Standorten Köln, Hamburg, München, Berlin und Frankfurt stattgefunden. In der XING-Gruppe „Perspektive Wiedereinstieg: Klick Dich rein – für neue Wege“, die über das Lotsenportal zu erreichen ist, können sich Wiedereinsteigerinnen zu allen Fragen rund um dieses Thema austauschen. Auch zahlreiche Personalverantwortliche sind in dieser Gruppe vertreten. Das zeigt, dass Unternehmen das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen – auch zur Deckung des Fachkräftebedarfs – erkannt haben.

### **Beratungsgestützte Einführung von Logib-D**

Logib-D ist ein erprobtes Angebot der Bundesregierung, mit dem die Personalverantwortlichen im Betrieb mögliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen können. Logib-D hilft Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern, **Ursachen zu erkennen und betriebliche Lösungen** für eine faire Bezahlung zu entwickeln. Das Programm kann die Höhe des durchschnittlichen Unterschieds der Entgelte weiblicher und männlicher Beschäftigter für ein Unternehmen insgesamt und für einzelne Standorte oder Betriebsteile ermitteln. Mithilfe des Instruments werden zahlreiche Statistiken für die genannten Kriterien präsentiert. Damit stellt Logib-D den anwendenden Unternehmen nicht nur neuartige Informationen zur Entgeltstruktur bereit. Sie geben auch Auskunft über geschlechtsspezifische Entgeltdifferenzen und über die Verteilung von Frauen und Männern im Betrieb. Da die Berechnungen und Auswertungen auch für einzelne Niederlassungen, Betriebsteile und Standorte durchgeführt werden können und sich die Ergebnisse einzelner Jahre vergleichen lassen, bestehen vielfältige Auswertungsmöglichkeiten. Die Unternehmen erhalten dadurch konkrete Ansatzpunkte, wie ein ggf. bestehender Entgeltunterschied verringert werden kann.

Jederzeit können Unternehmen im Internet auf das Webtool zugreifen (unter [www.logib-d.de](http://www.logib-d.de)). Damit lassen sich Entgelt Datensätze online importieren. Die Auswertungen zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern mit erläuternden Texten und Grafiken sind auf Knopfdruck als umfassender Bericht zur sofortigen Weiterverwendung im pdf-Format verfügbar. Den Unternehmen wird damit eine Vergütungsstrukturanalyse zur Verfügung gestellt. Seit Anfang 2010 wird Logib-D beratungsgestützt in der Fläche eingeführt. 200 Beratungspakete werden gefördert. Die teilnehmenden Unternehmen erhalten nach erfolgreichem Abschluss des Beratungs-

workshops zusätzlich das Label „Logib-D geprüft“. Außerdem wurde ein Netzwerk zu Logib-D ins Leben gerufen. Im Rahmen der Labelverleihung trifft man sich zum Erfahrungszirkel und hat somit die Möglichkeit, Erfahrungen zu Maßnahmen zur Förderungen der Frauen auszutauschen.

Mit Logib-D können sich Unternehmen bei der Rekrutierung von (weiblichen) Fachkräften profilieren. In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels und immer mobiler werdender Arbeitskräfte können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Attraktivität für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber behaupten beziehungsweise steigern, wenn sie sich entscheiden, die Ergebnisse von Logib-D zu veröffentlichen. Im Rahmen einer betrieblichen „**Fair-Pay-Strategie**“ können sie mit dem Label „Logib-D geprüft“ zeigen, dass sie sich für Chancen- und Entgeltgleichheit einsetzen. Für Branchen, die händierend ausgezeichnet ausgebildeten (weiblichen) Nachwuchs suchen, kann Logib-D ein Wettbewerbsvorteil sein. Damit hat Logib-D neue Wege beschritten, die auch international (bei EU, United Nations (UN), International Labour Organization (ILO)) als Best Practice angesehen werden und Nachahmerinnen und Nachahmer finden.

#### **Forum Equal Pay Day**

Am 15. April 2008 wurde in Deutschland zum ersten Mal der Equal Pay Day begangen. Der Aktionstag, an dem auf die Entgeltungleichheit und deren Ursachen aufmerksam gemacht wird, wurde vom Netzwerk Business and Professional Women (BPW) Germany initiiert und seitdem von der Bundesregierung gefördert.

Von 2009 bis 2011 wurde der Equal Pay Day von einem nationalen Aktionsbündnis, bestehend aus der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, der BDA, dem Deutschen Frauenrat, dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VDU) und dem BPW getragen. Das Ziel war vor allem die Sensibilisierung und Mobilisierung aller Akteure.

Das Forum Equal Pay Day ergänzt den Aktionstag durch ganzjährige Informationsveranstaltungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Zudem wird jedes Jahr ein neues Schwerpunktthema gewählt, um verschiedene Aspekte der Entgeltlücke in den Mittelpunkt der Diskussion zu stellen. Die „Equal Pay Day“-Kampagne 2012 hat den Prozess der Lohnfindung in den Blick genommen. Zusammen mit Sozialpartnern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen wurden Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Lohnfindung zur Verringerung der Entgeltlücke erarbeitet und diskutiert.

Die „Equal Pay Day“-Kampagne 2013 legt den Schwerpunkt auf Lohnfindung im Gesundheitswesen. Tätigkeiten im Gesundheitswesen werden mehrheitlich von Frauen ausgeübt, sie sind relativ gering entlohnt, nehmen allerdings in einer alternden Gesellschaft eine wichtige Rolle ein.

#### **LandFrauenStimmen für die Zukunft – Faire Einkommensperspektiven sichern**

2011 hat der Deutsche LandFrauenVerband e. V. (dlv) mit Unterstützung des BMFSFJ ein Projekt gestartet, in dessen Mittelpunkt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in ländlichen Regionen steht, die um ca. 10 Prozentpunkte höher liegt als in Ballungsgebieten.

Im Rahmen des Projekts soll eine Qualifizierungsmaßnahme entwickelt werden: Sogenannte Equal-Pay-Expertinnen sollen in einer Pilotphase ausgebildet werden, um sowohl einzelnen Frauen als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beratend zur Seite zu stehen. Erfahrungen zeigen, dass Frauen, die in ländlichen Regionen leben, regionale berufliche Beratungs-, Vernetzungs- und Informationsangebote eher annehmen als solche in entfernt gelegenen Städten.

Im weiteren Projektverlauf werden die Vernetzung und der Austausch von Frauen in ehrenamtlichen Organisationen der Landwirtschafts-, Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern in ländlichen Regionen gefördert. Hintergrund ist die Situation, dass wichtige ländliche Entscheidungsgremien meist nicht geschlechterparitätisch besetzt sind, was zur Folge hat, dass Interessen von Frauen häufig keine explizite Beachtung finden.

### **Tarifverhandlungen und Equal Pay**

Das Forschungsprojekt befasst sich mit kollektiven Tarifverhandlungen der Sozialpartner und ihrem Einfluss auf die betriebliche Lohnfindung. Im Rahmen eines Workshops mit Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern aus Tarifkommissionen sowie Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft am 13. März 2013 wurden Erkenntnisse zum Ablauf von Tarifverhandlungen gewonnen. Derzeit werden Tarifverhandlungen simuliert, um zu analysieren, welchen Effekt Veränderungen der Verhandlungssituation auf die gefundenen Ergebnisse haben. Bei einer Abschlussveranstaltung sollen Erkenntnisse und Handlungsmöglichkeiten aus der Forschung in die Tarifarbeit und die Öffentlichkeit transportiert werden.

Die Sozialpartner setzen in Tarifverhandlungen neben der tariflichen Vergütung weitere wesentliche Arbeitsbedingungen der vom Geltungsbereich umfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund geschlechtsneutraler Kriterien anhand einzelner Berufsgruppen fest. Maßgeblich sind objektive, auf die Tätigkeit bezogene Kriterien wie z. B. Qualifikation, Anforderungen der Tätigkeit und Berufserfahrung.

# III.

## Ausblick

### 1. Zusammenfassung

Die vorliegende 5. Bilanz der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft schreibt eine positive Entwicklung in den Bereichen fort, die diese auch schon in der letzten Bilanz aufwiesen. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Ausbildung/Studium/Weiterbildung und die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Die erfreuliche Entwicklung, dass Frauen in vielen Ausbildungsbereichen höhere Erfolgsquoten als ihre männlichen Kollegen aufweisen, hat sich fortgesetzt.
- Der Frauenanteil hat sich in allen Bereichen der akademischen Ausbildung weiter erhöht.
- Bei den Studienberechtigten, den Absolvierenden des Erst- oder Masterstudiums ist die Geschlechterverteilung insgesamt ausgeglichen.
- Bei den Promotionen steigt der Frauenanteil kontinuierlich, zudem wird mittlerweile jede vierte Habilitation von einer Frau erlangt.

#### **Aber:**

Eine Differenzierung nach Fächergruppen offenbart, dass der höchste Frauenanteil in den Fachbereichen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Kunst und Kunstwissenschaft zu finden ist. Schlusslicht bilden weiterhin Mathematik und Naturwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften mit einem deutlich geringeren Frauenanteil. Hier müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um Frauen insbesondere für die zukunftssträchtigen MINT-Berufe zu gewinnen.

Fortschritte beim Ausbau der Kinderbetreuung ebenso wie die großen Anstrengungen der Privatwirtschaft und der Tarifpartner für eine familienfreundliche Arbeitswelt haben wesentlichen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- Zwischen 2007 und 2012 hat sich die Zahl der Betreuungseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren verdoppelt, auch die Unternehmen haben ihr Angebot an betriebseigenen Betreuungseinrichtungen kontinuierlich ausgebaut.
- Immer mehr Väter nutzen ihren gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Im dritten Quartal 2011 erhielten mehr als ein Viertel aller Väter Elterngeld. Der größte Anstieg ist bei der Zeitdauer von zwei bis vier Monaten zu verzeichnen.

**Aber:**

Viele Eltern in Deutschland können Familie und Beruf nach wie vor nicht optimal vereinbaren. Um dies zu ändern, ist es insbesondere auch erforderlich, dass Unternehmen und Betriebe familienfreundliche Arbeitszeiten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend als Thema für Frauen und Männer verstehen und notwendige Maßnahmen umsetzen. Positive Beispiele gibt es bereits. Sie müssen jedoch künftig stärkere Verbreitung finden.

Auch in den Bereichen Erwerbsbeteiligung, Führungspositionen und Entgeltgleichheit sind Erfolge unterschiedlichen Ausmaßes zu verzeichnen, die allerdings nachhaltig abgesichert und verstärkt werden müssen.

- Die Erwerbsquote von Frauen ist im Bilanzierungszeitraum auf hohem Niveau weiter angestiegen. Zuletzt lag sie mit 71,1 Prozent deutlich über dem EU-Durchschnitt (62,3 Prozent).

**Aber:**

Eine Umrechnung in VZÄ macht deutlich, dass seit dem Jahr 2000 die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu einem großen Teil auf eine Zunahme von Teilzeitarbeit sowie ihren hohen Anteil bei den Minijobs zurückzuführen ist.

- Frauen sind als Unternehmensgründerinnen und -inhaberinnen weiter auf dem Vormarsch.

**Aber:**

An Neugründungen von Einzelunternehmen sind Frauen nur zu einem Drittel beteiligt. Auch als Betriebsnachfolgerinnen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

- Bei der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist ein stetiger, aber immer noch langsamer Aufwärtstrend festzustellen, der sich voraussichtlich durch die 2013 stattfindenden turnusgemäßen Aufsichtsratswahlen weiter positiv entwickeln kann. Zudem haben sich die DAX-30-Unternehmen 2011 auf Initiative des BMFSFJ erstmals zu einer Steigerung des Frauenanteils auf allen Führungsebenen verpflichtet.

**Aber:**

Richtig ist, dass bei den DAX-30-Unternehmen sowohl der Frauenanteil im Aufsichtsrat von 13,63 Prozent (14. Januar 2011) auf 20,49 Prozent (31. März 2013) als auch der Frauenanteil in Vorständen von 2,15 Prozent (14. Januar 2011) auf 7,73 Prozent (31. März 2013) deutlich gestiegen ist. Richtig ist aber auch, dass der Anteil von Frauen in den Führungsebenen der DAX-30-Unternehmen nach wie vor nicht dem Anteil hoch qualifizierter Frauen in Deutschland entspricht. Und: In den börsennotierten Unternehmen jenseits der DAX-30 liegen die Werte deutlich niedriger.

- Bei den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden lässt sich im Betrachtungszeitraum eine leichte Verbesserung feststellen, da sowohl die unbereinigte als auch die bereinigte Entgeltlücke um jeweils einen Prozentpunkt gesunken ist.

**Aber:**

In Deutschland zeigt sich nach wie vor eine größere unbereinigte Entgeltlücke als in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten, was neben anderen Faktoren auch durch unterschiedliche Wirtschaftsstrukturen bedingt ist. Und: Nach wie vor werden Unterschiede zwischen Ost und West und zwischen den einzelnen Bundesländern deutlich. Die Lohnlücke öffnet sich zudem im Lebensverlauf. Erwerbsbiografische Faktoren (Berufswahl und Berufseinstieg, Mutterschaft und Erwerbsunterbrechung, beruflicher Wiedereinstieg und Karrierewege) erklären den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern weitestgehend.

## 2. Gemeinsame Anstrengungen von Politik und Wirtschaft

Die Bundesregierung unterstützt weiterhin mit einer Vielzahl von Projekten und Fördermaßnahmen die notwendigen Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft.

- a) Im Bereich Ausbildung/Studium/Weiterbildung setzen die Bundesregierung und Wirtschaft weiterhin auf Maßnahmen, die Rollenstereotypen entgegenwirken. Dazu gehören neben dem MINT-Pakt sowie dem bundesweiten Girls' Day-Mädchen-Zukunftstag und dem neu ins Leben gerufenen Boys' Day auch die Erhöhung des Anteils von Frauen im Bereich von Wissenschaft und Forschung. Mit dem Beschluss der GWK des Bundes und der Länder vom 07. November 2011 wurden diese aufgefordert, „unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur (...) flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)“ festzulegen. Die Zielquoten und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit werden ab 2012 im jährlichen Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation veröffentlicht.
- b) Im Bereich der Erwerbsbeteiligung tragen Barrieren, denen insbesondere Frauen im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie begegnen, dazu bei, dass sie ihr Potenzial nicht optimal einbringen können. Dies gefährdet auch die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und Europa. Zu häufig und zu lange verbleiben auch beruflich qualifizierte Frauen z. B. nach dem beruflichen Wiedereinstieg in geringfügiger Beschäftigung. Hier müssen Hürden zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung abgebaut werden.  
Aber auch Personalverantwortliche müssen für die Potenziale dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden.
- c) Die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitswelt gehört auch in Zukunft zu den prioritären Themen einer modernen Familien- und Gleichstellungspolitik. Zu diesem Zweck wird die Bundesregierung weiterhin in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften vielfältige Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorantreiben sowie Länder und Kommunen beim Ausbau der Kinderbetreuung unterstützen.

- d) Die Bundesregierung setzt sich aktiv dafür ein, den Anteil von Frauen in Führungspositionen schneller zu erhöhen, und wird entsprechende Maßnahmen auf freiwilliger und ggf. gesetzlicher Basis ergreifen. Dazu gehört auch, mithilfe eines FKİ Transparenz zu schaffen hinsichtlich des Engagements, der eingesetzten Instrumente und der Erfolge der Unternehmen.

In den Unternehmen ist seit der letzten Bilanz eine höhere Sensibilität für das Thema festzustellen. Hierzu hat neben den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und den Zielvereinbarungen der DAX-30-Unternehmen auch die anhaltende mediale Diskussion beigetragen. Weitere gezielte Anstrengungen sind erforderlich, um den Pool an Frauen, die für Spitzenpositionen infrage kommen, zu vergrößern und den notwendigen Kulturwandel in der Arbeitswelt zu unterstützen. Eine nachhaltige Einflussnahme von Frauen auf die Unternehmenskultur ist vor allem dann zu erwarten, wenn eine angemessene Anzahl von Frauen in operative Spitzenpositionen gelangt.

- e) Um den Ursachen für Entgeltunterschiede auf den Grund zu gehen, ist unter anderem Transparenz in den Unternehmen erforderlich. Mit Logib-D hat die Bundesregierung ein erprobtes Instrument entwickelt, mit dem Personalverantwortliche in den Betrieben Entgeltungleichheiten erkennen können. Damit die gesamtwirtschaftliche Entgeltungleichheit entschiedener als bisher verringert werden kann, müssen weitere Maßnahmen ergriffen werden, die an den tatsächlichen Ursachen im Erwerbsleben der Frauen, z. B. bei längeren Erwerbsunterbrechungen, ansetzen. Hierzu können vor allem Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen.

### 3. Faire Chancen von Frauen und Männern im Lebensverlauf

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, sowohl für Frauen als auch für Männer faire Chancen im Lebensverlauf zu schaffen und dabei insbesondere die fairen Einkommensperspektiven in den Blick zu nehmen. Es gilt, die Möglichkeit zur Erwerbsbeteiligung von Frauen quantitativ als auch qualitativ zu stärken. Der Erste Gleichstellungsbericht hat aufgezeigt, wie sich die Entscheidungen, die Frauen und Männer in verschiedenen Lebenssituationen und -phasen treffen, aufgrund der komplexen rechtlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf ihr künftiges Leben auswirken: So werden gerade an Übergängen zwischen verschiedenen Lebensphasen Weichenstellungen vorgenommen, die sich langfristig auswirken und insbesondere in den weiteren Lebensverläufen von Frauen negative Konsequenzen zeitigen können. Einer Familienpause zur Erziehung der gemeinsamen Kinder folgt oft ein schwieriger Wiedereinstieg, denn häufig geschieht ein Wiedereinstieg in ein geringfügiges oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Dabei liegt die Tätigkeit nicht selten deutlich unter dem Qualifikationsniveau der Wiedereinsteigerinnen. Dies alles wirkt sich erheblich mindernd auf den Verdienst, auf die Aufstiegschancen und damit letztendlich auch auf die Alterssicherungsansprüche von Frauen aus.

Dem im Juni 2011 von der Bundesregierung veröffentlichten Gleichstellungsbericht soll künftig in jeder Legislaturperiode ein weiterer Gleichstellungsbericht folgen.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Vgl. 214. Sitzung des Deutschen Bundestages am 13.12.2012 (Plenarprotokoll 17/214, TOP 22) mit Zustimmung zum Antrag der Koalitionsfraktionen auf Drs. 17/8879.

## 4. Demografischer Wandel als Chance und Herausforderung

Mit dem demografischen Wandel und mit einer Politik der fairen Chancen verbindet sich die berechtigte Hoffnung, dass alte Rollenmuster aufbrechen, dass Frauen und Männer die Aufteilung der Zeit für Erwerbsarbeit und Familie stärker nach ihren eigenen Wünschen und Bedürfnissen gestalten können und dass sich dementsprechend auch Unternehmenskulturen verändern.

Der demografische Wandel birgt Herausforderungen, auf dessen Folgen sich Politik, Wirtschaft und Gesellschaft bereits heute einstellen müssen. Zugleich bietet er Frauen und Männern vielfältige Chancen, auf die Gestaltung der Zukunft Einfluss zu nehmen. Er kann sie dabei unterstützen, noch bestehende Hürden auf dem Arbeitsmarkt wirksamer als bisher abzubauen.

Der demografische Wandel geht mit einer höheren Lebenserwartung einher, die eine zeitliche Entzerrung von Lebensläufen bei Frauen und Männern möglich macht. Bessere Betreuungsmöglichkeiten eröffnen mehr Optionen, heute noch schwer zu vereinbarende Tätigkeiten in Familie und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen.

Das veränderte Selbstverständnis von Vätern und ihr Wunsch nach mehr Zeit für die Familie vermeidet eine automatische Zuschreibung von Unterbrechungen und Teilzeitarbeit auf Frauen, die heute vonseiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Neueinstellungen und Gehaltsverhandlungen oftmals schon mit eingepreist wird und Frauen eine berufliche Karriere erschwert.

Die Förderung der Chancengleichheit im Lebenslauf ist eine wesentliche ökonomische Herausforderung für eine moderne Gleichstellungs- und betriebliche Personalpolitik unter den Vorzeichen des demografischen Wandels. Wirtschaft und Politik stellen sich dieser Herausforderung im Rahmen der Umsetzung der Vereinbarung zur Chancengleichheit.

## Literaturverzeichnis

**Bellmann, L.; Leber, U. (2011):** Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 60, H. 8, S. 168–175.

**BMFSFJ (Hrsg.):** Frauen in Führungspositionen: Performance-Effekte bei deutschen Unternehmen, 2011.

**BMFSFJ (Hrsg.):** Unternehmensnachfolge durch Frauen. Kurzfassung. Berlin 2009.

**Brenke, K. (2008):** Reform der Handwerksordnung – Erfolgreich, aber viel zu halbherzig. Vierteljahresheft zur Wirtschaftsforschung 77 (2006) 1, S. 51–64.

**Brixy, U.; Sternberg, R.; Vorderwülbecke, A. (2012):** „Global Entrepreneurship Monitor“ 2011: Hohe Gründungsdynamik in wirtschaftlich starken Regionen. IAB-Kurzbericht, 07/2012. Nürnberg.

**Bundesagentur für Arbeit (2011):** Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Nürnberg.

**Bundesinstitut für Berufsbildung (2011):** BIBB-Erhebung „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9.“ Erhebung 2011. Bonn.

**Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012):** Berufsbildungsbericht. Bonn.

„**Datensystem Auszubildende**“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Ingesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

**Deutscher Bundestag,** Plenarprotokoll 17/214, TOP 22 am 13.12.2012; Drs. 17/8879.

**DIHK-Nachfolgereport (2011):** „Fachkraft-Chef gesucht“.

**DIW (Hrsg.):** Führungskräfte-Monitor 2012.

**Eurostat (2012):** Labour Force Survey 2000–2011. Luxemburg.

**Fachhochschule des Mittelstands (FHM):** Gründerinnen im Handwerk. Analyse von Strukturen und Potentialen von Existenzgründung durch Frauen im Handwerk. Bielefeld 2009.

**GEM-Bevölkerungsbefragung** 2001 bis 2011.

**Haubl, Rolf; Daser, Bettina:** Familiendynamik in Familienunternehmen: Warum sollten Töchter nicht erste Wahl sein? Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin 2006.

**Heineck, G.; Möller, J. (2012):** Geschlechtsspezifisches Arbeitsmarktverhalten, Verdienste und Wohlbefinden im Familienkontext. In: Bertram H. & Bujard M. (Eds.): Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik (Soziale Welt. Sonderband, 19), Baden-Baden: Nomos, pp. 209–230.

**Heublein, U.; Richter, J.; Schmelzer, R.; Sommer, D. (2012):** Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2010. HIS Forum Hochschule. 3/2012.

**HIS-HF Absolventenuntersuchung 2011.**

**HIS-HF-Studienabbruchuntersuchung 2012.**

**Hochschul Informations System (2011):** HIS-HF Absolventenuntersuchung 2011. Hannover.

**IAB-Kurzbericht 9/2011:** „Viele Frauen würden gerne länger arbeiten“.

**IHK-Unternehmensbarometer:** „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, 2012.

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2012):** Arbeitszeit- und Arbeitsvolumenrechnung nach Geschlecht und Altersgruppen. Nürnberg.

**Schraudner, Martina:** „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“. Gefördert vom BMFSFJ, Berlin 2012.

**Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2011):** Kindertagesbetreuung regional 2011. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2012):** Mikrozensus 2012, Sonderauswertungen. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2012):** Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, 1980–2010. Fachserie 11, Reihe 4.3.1. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2012):** Schnellmeldungsergebnisse der Schulstatistik zu Schülerinnen und Schülern der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Vorläufige Ergebnisse – Schuljahr 2011/2012. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2012):** Schnellmeldungsergebnisse der Schulstatistik zu Studienberechtigten der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Vorläufige Ergebnisse. Abgangsjahr 2011. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2012):** Statistik zum Elterngeld. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** 2010 erstmals mehr Bachelor- als traditionelle universitäre Abschlüsse. Pressemitteilung Nr. 352 vom 23.09.2011. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2010/11. Fachserie 11, Reihe 1. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland. Fachserie 1, Reihe 4.1.2. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Berufliche Schulen, Schuljahr 2010/11. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Datenreport 2011. Band 1. Bonn.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Mikrozensus 2000 bis 2010, Sonderauswertungen. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Mikrozensus – Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Private Schulen, Schuljahr 2010/11. Fachserie 11, Reihe 1.1. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2010/2011. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Verdienststrukturerhebung. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Weiterbildung 2011. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2011):** Zahl der Habilitationen 2010 wieder gesunken. Pressemitteilung Nr. 241 vom 29.06.2011. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2010):** Weiterbildung 2010. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2009):** Weiterbildung 2009. Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2008):** Weiterbildung 2008. Wiesbaden.

## Abkürzungsverzeichnis

AGJ	Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe
AGV	Arbeitgeberverband
ALS	Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“
ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
AWO	Arbeiterwohlfahrtsorganisation
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG FW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege
BAVC	Bundesarbeitgeberverband Chemie
bayme vbm	Bayerische Metall- und Elektro-Arbeitgeber
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BeKiB	Betriebliche Kinderbetreuung
BER	Bundeselternrat
BFB	Bundesverband der Freien Berufe
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
bpa	Bundesverband privater Anbieter Sozialer Dienste
BPM	Bundesverband der Personalmanager
BPW	Business and Professional Women
BUAG	Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
DAA	Deutsche Angestellten-Akademie
DBfK	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DKG	Deutsche Krankenhausgesellschaft
dlv	LandFrauen Verband e. V.
DTAG	Deutsche Telekom AG
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union

FH	Fachhochschule
FHM	Fachhochschule für Mittelstand
FidAR	Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
FKi	Frauen-Karriere-Index
gfi	Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration
GFMK	Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IfM	Institut für Mittelstandsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
ILO	International Labour Organization
IT	Informations- und Telekommunikationstechnik
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KMK	Kultusministerkonferenz
Logib-D	Lohnleichheit im Betrieb Deutschland
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
OWL	Region Ostwestfalen-Lippe
PROMISE	Promotion of Migrants in Science Education
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
UN	United Nations
vbw	Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.
VdU	Verband deutscher Unternehmerinnen e. V.
VSU	Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände e. V.
VSW	Verband für Sicherheit in der Wirtschaft
VWT	Verband der Wirtschaft Thüringens e. V.
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WoB-Index	Women-on-Board-Index
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  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)



**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 030 182722721  
Fax: 0180 5 778094\*  
Gebärdentelefon: [gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de)  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: [info@bmfsfjservice.bund.de](mailto:info@bmfsfjservice.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de)

**Artikelnummer:** 4BR107

**Stand:** Juni 2013, 1. Auflage

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://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.

\*\* 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.115.de](http://www.115.de).