

## Frauen in der Wirtschaft

Frauen stellen heute die Mehrzahl der Hochschulabsolventen und 46 % der Beschäftigten in Deutschland. Für die Unternehmen ist es nicht zuletzt auch angesichts des demografischen Wandels und massiv wachsenden Fachkräftemangels unerlässlich, noch mehr qualifizierte Frauen zu gewinnen und zu fördern. Unternehmen und Verbände werben deshalb um Frauen. In verschiedenen Branchen trifft dies aber immer noch auf ganz erhebliche Schwierigkeiten. Insbesondere ist es schwer, Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu gewinnen. Bei einem Frauenanteil der Studienanfänger in der Elektrotechnik von 10 % und unter 20 % im Maschinenbau sowie in der Informatik ist es nicht einfach, ihren Anteil in der Metall- und Elektro-Branche (M+E) von rund 20 % zu erhöhen. In den einzelnen Berufsgruppen fällt der Frauenanteil nochmals geringer aus: Nur 6 % der Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure sind Frauen, was symptomatisch für viele Ingenieursberufe ist.

### Mehr Frauen in der Belegschaft und in Führungspositionen

Unternehmen versuchen auf unterschiedlichen Wegen den Frauenanteil im Betrieb insgesamt sowie gerade auch in Führungspositionen zu erhöhen. Vor allem im technischen Bereich sowie in Forschung und Entwicklung werden Frauen händelnd gesucht. Die Aktivitäten setzen bereits in Kindergärten und Schulen an, um das Berufswahlspektrum von Frauen durch konkrete Einblicke in andere Berufswelten zu erweitern

und neue Wege für eine berufliche Entwicklung aufzuzeigen. Bewährt haben sich Initiativen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), Schülermentoring-Programme, Stipendien, Initiativen zur frühkindlichen Bildung oder auch der jährliche Girls' Day. In den Unternehmen wirken vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Karriereförderung von Frauen. Umfragen haben ergeben, dass heute nahezu 100 % der Unternehmen Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit anbieten (Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2010).

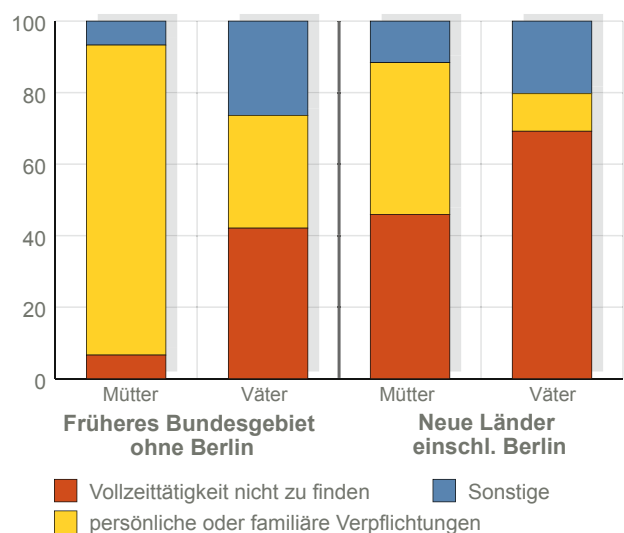
### Frauen werden gezielt unterstützt

Neben der Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen in den Unternehmen vielfältige Programme, um Frauen auf dem Weg nach oben zu unterstützen. So helfen Mentoring- und Patenschaftsprogramme, Karriereziele zu definieren, Netzwerke zu knüpfen und somit die berufliche Entwicklung besser zu planen. Um berufstätigen Paaren die berufliche Entfaltung beider Partner zu ermöglichen, finden Unternehmen in „Dual Career Programmen“ entsprechende Lösungen. Flexible Arbeitszeiten gewähren den Beschäftigten häufig die erforderliche Zeitsouveränität und zählen zu den am häufigsten angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen. Dazu gehören insbesondere Teilzeitmodelle, flexible Tages- und Wochenarbeitszeit oder Telearbeit.

### Rückkehr in Vollzeit fördern

Rund 45 % der abhängig beschäftigten Frauen, aber nur knapp über 9 % der abhängig beschäftigten Männer haben im Jahr 2009 Teilzeit gearbeitet. Damit beträgt der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten über 81 %. Vor allem Mütter schränken ihre Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes in der Familie zeitlich ein. Nicht nur Mütter mit Kindern im Vorschulalter übten im Jahr 2008 zu mehr als zwei Dritteln nur eine Teilzeittätigkeit aus. Auch 70 % aller Mütter mit Kindern unter 18 Jahren arbeiten in Teilzeit. Wenn berufliches Potenzial von Frauen aber stärker erschlossen, Lohnunterschiede weiter verringert und noch mehr Frauen in Führungspositionen gelangen sollen, dann gelingt dies nur über eine stärkere Integration von Frauen in Vollzeitbeschäftigung. Ziel muss daher sein, die Rahmenbedingungen, z. B. der Kinderbetreuungsinfrastruktur, derart zu verbessern, dass Unterschiede im Erwerbsverhalten abgebaut werden und mehr Frauen einer Vollezeitigkeit nachgehen können.

### Gründe für Teilzeittätigkeit



## Zukunftsperspektive gemeinsam gestalten

Betriebliche Maßnahmen können nur erfolgreich sein, wenn sie mit veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und einem Kulturwandel einhergehen. Hier sind nicht nur die Unternehmen, sondern die gesamte Gesellschaft, die Politik und jeder Einzelne gefordert. Unternehmen und Arbeitgeberverbände fordern die Politik schon seit Längerem auf, durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen, z. B. bei der Kinderbetreuung, die Erwerbschancen von Frauen weiter zu erhöhen und Frauen darin zu bestärken, ihre Beschäftigungspotenziale besser zu erkennen und noch erfolgreicher einzusetzen. Dabei darf das Steuer- und Sozialversicherungssystem nicht länger die Alleinverdiener-Ehe begünstigen und damit einseitig die Entscheidung für traditionelle Rollenmuster fördern. Heute gehen immer noch zu viele Frauen auf dem Karriereweg verloren. Wenn Kinder kommen, sind es meist die Frauen, die sich um Familie und Kinder kümmern, im Beruf zu lange pausieren und auch anschließend zu mehr als zwei Dritteln nur in Teilzeit zurückkehren.

## Gesetzliche Quote ist falscher Weg

Der Frauenanteil in allen Führungspositionen in der Privatwirtschaft steigt seit Jahren und liegt derzeit bei 27 % (DIW). Das ist kaum weniger, als es dem von Frauen ausgeübten Anteil an Vollzeitbeschäftigung entspricht (30 %). Die höhere Erwerbsintegration von Frauen und die bessere Kinderbetreuungsinfrastruktur in Ostdeutschland sorgen dafür, dass ihr Anteil in Führungspositionen dort sogar bei 30 % liegt. Auf der obersten Führungsebene ist der Anteil von Frauen allerdings bisweilen geringer. In den größten 200 Unternehmen

Deutschlands sind bisher erst 3 % der Vorstandsmitglieder und 11,9 % der Aufsichtsräte Frauen. Aber auch hier hat es in den letzten Jahren einen kontinuierlichen Anstieg gegeben. Eine Quote geht die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht an. Es macht keinen Sinn, Quoten vorzugeben, wenn z. B. in Folge des eingeschränkten Berufswahlverhaltens von Frauen Bewerberinnen nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Ebenso wenig beseitigt eine Quote die strukturellen Defizite für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie z. B. den Mangel an bedarfsgerechten staatlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Sie gibt auch keine Antwort auf traditionelle Rollenbilder in der Gesellschaft, die beruflich engagierte Mütter als „Rabenmütter“ stigmatisiert. Maßstab bei der Stellenbesetzung darf allein die Qualifikation und Leistung sein. Die Wirtschaft wird und muss ihre Anstrengungen weiter steigern, mehr Frauen insbesondere in Vorstände und Aufsichtsräte zu holen.

## Initiativen der BDA

- ESF-Sozialpartnerprogramm zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft
- Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“
- Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft
- Aktionspartner des Girls' Day
- „MINT Zukunft schaffen“. Die Initiative der deutschen Wirtschaft
- Partner beim Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“

## Publikationen

**Gesetzliche Quote wäre ein Irrweg – Wege zu mehr Frauen in Führungspositionen**, Positionspapier, Mai 2010

**Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal Pay) von Frauen und Männern – Ursachen für Lohnunterschiede angehen**, Januar 2009

**Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Kinderförderungsgesetzes (KiföG)**, April 2008

**Familie schafft Zukunft – familienpolitische Vorschläge der BDA**, 2007

### kompakt:

- Familienpolitik
- Frühkindliche Bildung
- Chancengleichheit
- MINT Zukunft schaffen

### argumente:

- Lohnunterschiede von Frauen und Männern
- Frauen in Führungspositionen

### Links:

[www.girls-day.de](http://www.girls-day.de), [www.mintzukunft.de](http://www.mintzukunft.de)

## Ansprechpartner

### BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

### Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

[arbeitsmarkt@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsmarkt@arbeitgeber.de)

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)