Die Bundesregierung

Information

2. Bilanz Chancengleichheit

Frauen in Führungspositionen

Chancengleich Bilanz Frauen

BDI Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.

DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag

BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

ZDH Zentralverband des Deutschen Handwerks

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

Februar 2006

Inhalt

Abkürzungen 5

Einleitung 6

I. Frauen in Führungspositionen – Statistische Daten/ Situationsanalyse 8
IAB-Führungskräftestudie 8
Mikrozensus – Auswertung IAB 10
Hoppenstedt 11
Internationale Vergleiche 11

II. Ausbildung, Studium und Weiterbildung 14
Berufliche Bildung 15
Studium 17
Promotion 18
Erweiterung des Berufswahlspektrums 19
Aufgaben der Berufsberatung 21
Weiterbildung 22

III. Erwerbstätigkeit und Karriereförderung im Unternehmen 25
Betriebliche Vereinbarungen/IAB-Betriebspanel 27
Mentoring-Programme 27
Total E-Quality 28
genderdax 29
ChanGe 30
Berufliche Netzwerke 31

IV. Selbstständigkeit 34
Genderspezifische Unterschiede im Gründungsverhalten 36
Förderung der Kultur der Selbstständigkeit 37
Gründungsförderung 38
Beratung 38
Finanzierung 40
Unternehmensübernahme durch Frauen 40
Netzwerke 41

V. Familienfreundliche Arbeitswelt 42
Allianz für die Familie 43
Lokale Bündnisse für Familie 44
Flexible Arbeitsformen 45
Gemeinsame Initiativen von Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft 45
Internetportal Mittelstand und Familie 50
Führungskräfte und Familie 50
audit berufundfamilie® 51
Familienfreundlichkeit in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen 52
Wiedereinstiegsprogramme 53
Kinderbetreuung 54

VI. Ziele, Handlungsfelder und Perspektiven 59

Anhang 64

Abkürzungen

AFGB	Ausbildungsförderungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBB	Berufsbildungsbericht
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.
BfA	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
bga	bundesweite gründerinnenagentur
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMVBS	Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BSW	Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EAF	Europäische Akademie für Frauen
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
EWMD	European Women's Management Development Network
HWP	Bund-Länder-Hochschul- und Wissenschafts-Programm
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IfM	Institut für Mittelstandsforschung
IGBCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
KAS	Käte-Ahlmann-Stiftung
KfW	KfW-Mittelstandsbank
KICK	Kinder- und Jugendhilfeentwicklungsgesetz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
RKW	Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.
StBA	Statistisches Bundesamt Deutschland
TAG	Tagesbetreuungsausbaugesetz
TeDIC	KompetenzzentrumTechnik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
VdU	Verband deutscher Unternehmerinnen
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Einleitung

Die erste Bilanz (2003) der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft hat deutlich gemacht, dass die Ausbildung von Mädchen und Frauen auf einem hohen Niveau liegt. Initiativen und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in den letzten zwei Jahren auf breiter Basis weiter verbessert worden. Die erste Bilanz nennt zahlreiche Beispiele und erfolgreiche Ansätze, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen voranbringen – sie beschreibt aber auch Bereiche, in denen noch Handlungsbedarf besteht.

In den Schlussfolgerungen der Bilanz 2003 wurde deshalb festgehalten, dass das Berufswahlspektrum von Frauen, ihre Möglichkeiten zu beruflicher Karriere und die Unterstützung von Frauen und Männern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Zukunft besonders zu beobachten und zu fördern sind.

Die Bundesregierung und die Wirtschaftsverbände setzen sich weiterhin dafür ein, den Beschäftigungsanteil von Frauen zu erhöhen – gerade auch in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Führungspositionen und zukunftsorientierte Berufe.

Aus der demografischen Entwicklung in Deutschland folgt ein zunehmender Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Bereits nach 2010 sind die Betriebe aufgrund der Bevölkerungsentwicklung mit einem erheblichen Fachkräftemangel konfrontiert. Immer mehr Unternehmen erkennen daher schon jetzt den großen Gewinn, den die Einbeziehung der Kenntnisse und Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen in allen Bereichen und auf allen Ebenen für sie bringt. Personalpolitische Beobachtungen zeigen zudem, dass gemischte Teams Kreativität fördern und Produktivität verbessern können. Es bleibt daher eine zentrale Aufgabe, gerade junge Frauen für qualifizierte, zukunftsorientierte Berufe zu gewinnen, ihre Aufstiegschancen zu unterstützen und die Betriebe rechtzeitig für die kommenden Herausforderungen zu sensibilisieren.

In der im Juli 2001 geschlossenen Vereinbarung ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen als ausdrückliches Ziel formuliert. Erreicht werden soll dies beispielsweise durch die verstärkte Einbeziehung von Frauen in Weiterbildungsangebote für Führungskräfte oder Mentoringprogramme, durch Teilzeitarbeit oder andere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland ist positiv und hat das Ziel von Lissa-

bon (über 60 %) schon annähernd erreicht. Auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht. Diese Erfolge können und müssen jedoch noch weiter ausgebaut werden.

Verbesserte Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind von entscheidender Bedeutung, um mehr und vor allem auch höher qualifizierte Mütter und Väter am Arbeitsplatz zu halten. Wichtige Maßnahmen sind familienfreundliche Arbeitszeitangebote, Hilfen zur Kinderbetreuung, Unterstützung bei der Berufsrückkehr und vor allem eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Gleichzeitig geht es darum, mehr junge Frauen für zukunftsorientierte Ausbildungen und Studiengänge zu gewinnen und ihnen nach Abschluss der Ausbildung berufliche Perspektiven in diesen Bereichen zu eröffnen.

Bei der hier vorliegenden zweiten Bilanz handelt es sich um eine aktuelle, auf das Thema Frauen in Führungspositionen konzentrierte Bestandsaufnahme und die Darstellung aktueller Konzepte und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen im Führungskräftebereich.
Soweit es die Datenlage zulässt, werden quantitative und qualitative Vergleiche der Situation seit Inkrafttreten der Vereinbarung im Jahr 2001 und der aktuellen Situation dargestellt.

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

Berlin, Februar 2006

I.

Frauen in Führungspositionen – Statistische Daten/ Situationsanalyse

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist gestiegen – dies belegen verschiedene Untersuchungen und Statistiken.

IAB-Führungskräftestudie

Erstmals 2004 sind im Rahmen des IAB-Betriebspanels Daten zur Führungsstruktur in Betrieben der Privatwirtschaft in Deutschland erhoben worden – so wie es die Bilanz 2003 vorgesehen hat. Das IAB-Betriebspanel umfasst rund 13 000 privatwirtschaftliche **Betriebe aller Branchen und Größenklassen** und ist die umfassendste empirische Betriebsstichprobe in Deutschland. Bei der Erhebung und Auswertung zur Führungsstruktur wurde zwischen Vorgesetztenfunktionen auf der obersten Führungsebene (Geschäftsführung, Eigentümerin/Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung) sowie auf der zweiten Führungsebene (d. h. alle unterhalb der obersten Führungsebene liegenden Führungspositionen) unterschieden.

Wesentliche Ergebnisse der Studie sind:
Fast die Hälfte aller Beschäftigten in den rund 1,9 Mio. Betrieben der Privatwirtschaft in Deutschland sind Frauen (45 %). Dabei sind Frauen auf der ersten Führungsebene mit durchschnittlich einem Viertel (24 %) vertreten.

In den neuen Bundesländern sind die Anteile etwas höher als in den alten, Frauen bekleiden hier ein Drittel der betrieblichen Spitzenpositionen. Auf der zweiten Führungsebene liegt der Frauenanteil in Ost- und Westdeutschland nur knapp unter dem durchschnittlichen Anteil von Frauen an der gesamten Belegschaft (siehe Abbildung 1).

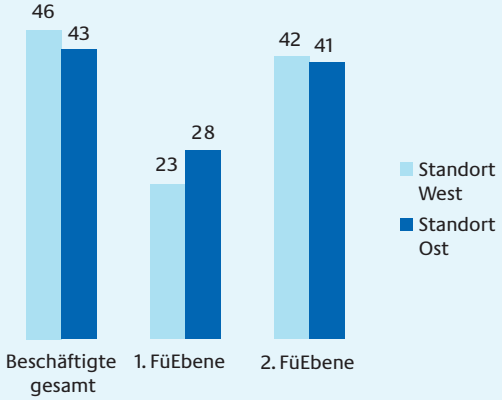


Abbildung 1:

Frauenanteile an Beschäftigten und an Führungspositionen in Betrieben der Privatwirtschaft – getrennt nach West- und Ostdeutschland (Mittelwerte in %)

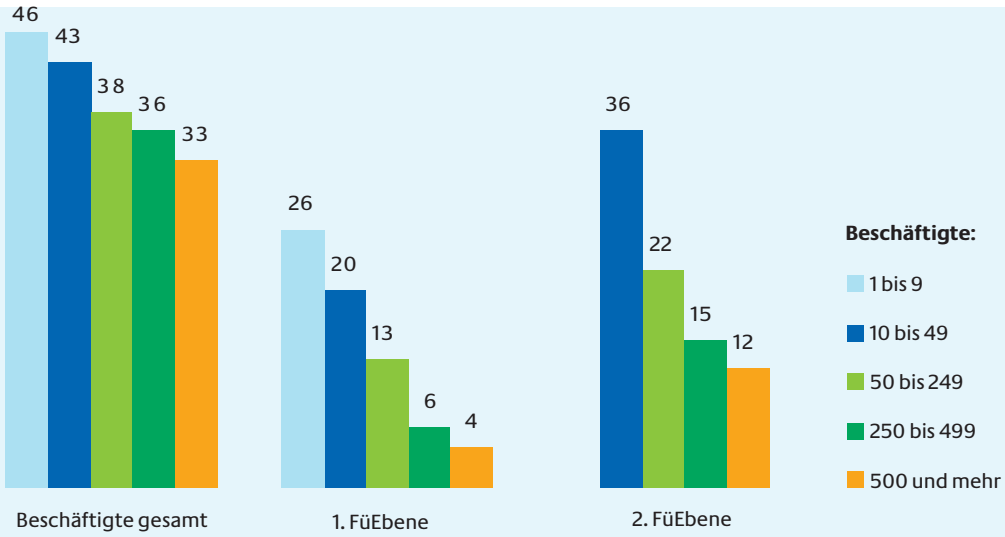
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

Die Mehrzahl der privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland sind Klein- und Kleinstbetriebe. Daher gaben bundesweit nur 19 % der Betriebe an (21 % in West- und 14 % in Ostdeutschland), eine zweite Führungsebene zu besitzen.

Während in Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten im Mittel etwa ein Viertel und in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten ein Fünftel der obersten Leitungspositionen mit Frauen besetzt ist, sinkt ihr Anteil in den Großbetrieben auf unter 5 % (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2:

Frauenanteile an Beschäftigten und an Führungspositionen in Betrieben der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl) (Mittelwerte in %)

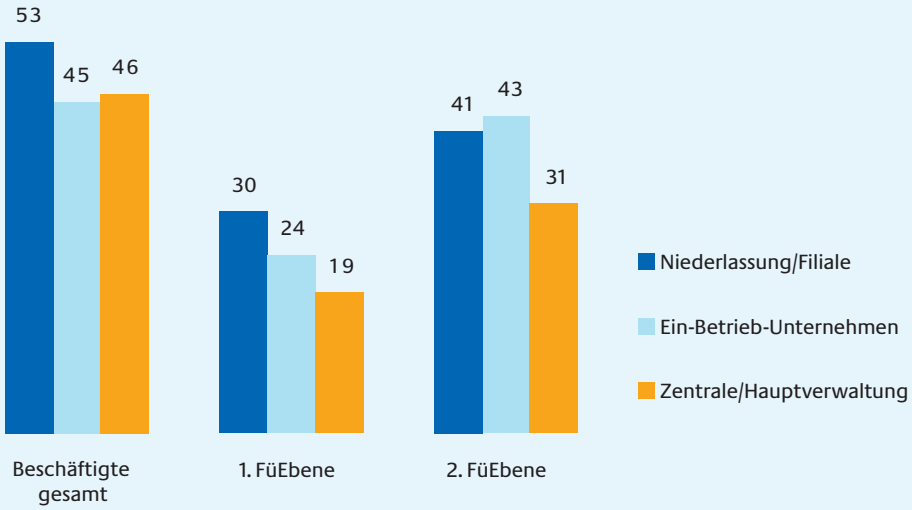


Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch bei der Betrachtung der Organisationsform: In Niederlassungen bzw. Filialen ist der Anteil von Frauen sowohl an der Belegschaft als auch auf der obersten Leitungsebene mit 30 % höher als in Ein-Betrieb-Unternehmen (24 %) oder in Zentralen und Hauptverwaltungen (19 %). Auf der zweiten Führungsebene liegt der Frauenanteil in Ein-Betrieb-Unternehmen und Filialen bei knapp über 40 %, während er in Zentralen und Hauptverwaltungen nur rund 30 % beträgt (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3:

Frauenanteile an Beschäftigten und an Führungspositionen in Betrieben der Privatwirtschaft nach Organisationsform (Mittelwerte in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

Bei der Betrachtung nach Branchen ist festzustellen, dass Frauen vorwiegend in den obersten Führungsetagen des Gesundheits- und Sozialwesens und der privaten Dienstleistungsbranche anzutreffen sind (Frauenanteil knapp 40 %). Der Groß- und Einzelhandel fällt ebenfalls durch einen hohen Frauenanteil auf der ersten Führungsebene auf (rund 32 %). Dagegen sind im Bau- und im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zu den anderen Branchen nur eine geringe Anzahl von Leitungspositionen mit Frauen besetzt (zwischen 10 und 15 %), was dem ohnehin geringen Frauenanteil in der Branche entspricht.

Mikrozensus – Auswertung IAB

Im Rahmen des Mikrozensus (repräsentative 1%-Stichprobe der Bevölkerung, entspricht etwa 800 000 Datensätzen) werden alle vier Jahre Daten zum Thema Führungskräfte in Deutschland erhoben. Eine vergleichende Auswertung der Mikrozensus 2000 und 2004 durch das IAB zeigt, dass die Frauenanteile bei abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft im Jahr 2004 gegenüber dem Jahr 2000 angestiegen sind – von 21 % im Jahr 2000 auf 23 % im Jahr 2004.

Die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen korreliert deutlich mit ihrem Lebensalter: Während die unter 30-jährigen Frauen fast genauso stark an Leitungstätigkeiten partizipieren wie Männer, sinkt ihr Anteil während der Familiengründungs- und Kinderbetreuungsphase bis zum Alter von 40 Jahren und verbleibt danach auf geringerem Niveau: In der Altersgruppe unter 30 Jahren liegt der Frauenanteil an Führungspositionen bei 43 %, bei den 30- bis 34-Jährigen bei etwa 30 % und bei den 35- bis 49-Jährigen nur noch bei knapp über 20 %.

Zwischen den Jahren 2000 und 2004 konnten nur sehr junge und ältere Frauen ihre Beteiligung an Führungspositionen verbessern, nicht aber Frauen mittleren Alters in der Zeit der kinderbetreuungsintensiven Familienphase.

Weibliche Führungskräfte leben in anderen Familienformen als männliche: Die Haushalte sind kleiner, sie leben häufiger alleine, nur mit ihrem Partner zusammen oder sind allein erziehend, während Männer häufiger mit Partnerin und Kind(ern) zusammenleben. Frauen in Führungspositionen sind allerdings häufiger kinderlos als Männer, sie haben seltener zwei oder mehr Kinder. Bei 68 % der Frauen in Führungspositionen leben keine Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, bei Männern ist das nur bei 47 % der Fall. Wenn Kinder da sind, sind sie seltener in betreuungsintensivem Alter: Nur etwa ein Zehntel aller Frauen (13 %) in Führungspositionen lebte 2004 mit Kindern unter 10 Jahren zusammen, bei den Männern

dagegen ein Viertel (26 %). Außerdem haben Frauen in Führungspositionen seltener zwei oder mehr Kinder (9 % im Vergleich zu 23 % der Männer in Führungspositionen).

Hoppenstedt

Auch die Darmstädter Hoppenstedt-Analyse „Frauen im Management" verzeichnet einen seit Jahren kontinuierlichen Anstieg des Anteils von Frauen an Führungspositionen, ausgehend von einem relativ niedrigen Niveau. 2004 besetzten Frauen knapp 10 % aller Führungspositionen im Management.

Die Hoppenstedt-Analyse hat als Datengrundlage die 80 000 größten Unternehmen in Deutschland. Dies erklärt den im Vergleich zur Auswertung des IAB-Betriebspanels deutlich niedrigeren Prozentanteil von Frauen in Führungspositionen, in dem Kleinbetriebe mit höheren Frauenanteilen stark repräsentiert sind.

In Großunternehmen stellt sich die Entwicklung nach der Hoppenstedt-Analyse wie folgt dar (Frauenanteile in Prozent):

	1995	2004
Großunternehmen (mindestens 20 Mio € Jahresumsatz und/oder über 200 Beschäftigte)	4,8 %	8,2 %

Hier ist eine deutliche Steigerung zu verzeichnen, allerdings liegt der Frauenanteil weiterhin unter dem in mittelständischen Unternehmen.

Große Unterschiede gibt es – wie bei der IAB-Führungskräftestudie – auch im Vergleich der Branchen: 2004 bewegt sich die Spanne der Frauenanteile am Management insgesamt zwischen 14,6 % im Einzelhandel und 5,1 % im Fahrzeugbau.

In den 100 größten Unternehmen fanden sich 2004 neben 685 Männern nur 4 Frauen in Vorstandspositionen.

Internationale Vergleiche

In ganz Europa nehmen Frauen weniger als Männer wichtige Entscheidungspositionen in den Unternehmen der privaten Wirtschaft ein.

Im Jahr 2003 wurde in den höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen im Durchschnitt nur eine Position von zehn durch eine Frau besetzt. Dabei entspricht die Situation

in Deutschland mit einem Anteil von 10 % genau dem europäischen Durchschnitt. Deutlich über dem Durchschnitt liegen Norwegen (18 %), Schweden (17 %) und Großbritannien (16 %). Geringe Anteile sind für Frankreich (5 %), Spanien (4 %) und Italien (2 %) zu verzeichnen. *(Quelle: EU-Kommission, Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, 2004)*

Nach der Arbeitskräfteerhebung der EU (Labour Force Survey), die auch Manager und Managerinnen in kleineren Betrieben sowie leitende Fachkräfte berücksichtigt, liegt der Anteil von Frauen im Durchschnitt bei etwa 30 %. Deutschland liegt hier mit 27 % unter dem europäischen Durchschnitt. *(Quelle: EU-Kommission, Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, 2004)*

(Da es auf europäischer Ebene wiederum andere Abgrenzungen bzw. Definitionen von Führungspositionen gibt, kommt es im Vergleich zur Darstellung im nationalen Bereich zu teilweise unterschiedlichen Daten.)

Nach einer Untersuchung der Fortune-Global-200-Unternehmen wurden 2004 in den 200 größten Unternehmen weltweit 10,4 % der Sitze in Aufsichtsräten (Boards) von Frauen eingenommen. Während in den entsprechenden Unternehmen in den USA Frauen 17,5 % der Sitze innehatten, lag der Anteil in Großbritannien bei 12,5 %, in Deutschland bei 10,3 %, in den Niederlanden bei 8,6 %, in der Schweiz bei 7,7 %, in Frankreich bei 7,2 % und in Italien bei 1,8 %. *(Quelle: Wochenbericht des DIW Nr. 35/2005)*

- **Mehr weibliche Führungskräfte:** Der Frauenanteil bei den abhängig beschäftigten Führungskräften stieg in der privaten Wirtschaft von 21 % im Jahr 2000 auf 23 % im Jahr 2004. *(Quelle: IAB-Auswertung Mikrozensus 2000/2004)*

- **Frauen in Aufsichtsräten:** In Deutschland ist in 68 der 100 größten Unternehmen mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats weiblich, Frauen haben 7,5 % der Sitze insgesamt (Mitte 2005). Über 80 % der Frauen erhielten ihr Mandat durch Arbeitnehmervertretungen. *(Quelle: Wochenbericht des DIW Nr. 35/2005)*

- **Vorbild chemische Industrie:** In der chemischen Industrie beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte (außertariflich entlohnte Angestellte einschließlich leitender Angestellter) im Jahr 2001 16,4 %, 2004 20,4 %. Dabei liegt die Quote in Betrieben mit über 1000 Beschäftigten über und in kleineren Betrieben unter dem Durchschnitt. *(Quelle: Bundesarbeitgeberverband Chemie)*

Banken setzen auf Frauen: Jede vierte Führungskraft bei den privaten Banken ist heute weiblich – Anfang der 90er Jahre gab es unter zwölf Führungskräften nur eine Frau. Im Bereich private Banken gab es im Jahr 2000 10 610 weibliche Führungskräfte und im Jahr 2004 12 000. *(Quelle: Bundesverband deutscher Banken)*

Powerfrauen im Handwerk: Fast ein Viertel aller Handwerksbetriebe wird von Frauen geleitet bzw. mitgeleitet, die nicht Familienangehörige sind. Hinzu kommen noch die zahlreichen Unternehmerfrauen, die in den Familienbetrieben des Handwerks mitarbeiten und Führungsaufgaben übernehmen. *(Quelle: Ludwig-Fröhler-*

II.

Ausbildung, Studium und Weiterbildung

Bereits in der Schule, in der beruflichen Ausbildung und im Studium werden die Grundlagen für berufliche Karrieren gelegt. Je höher die allgemeine und berufliche Bildung, desto größer sind die Chancen, im späteren Berufsleben auch Führungspositionen zu erreichen. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Frauen bringen gute Voraussetzungen für Führungspositionen mit: Sie weisen im Vergleich zu Männern höhere Bildungsabschlüsse und bessere schulische Leistungen auf. Es bestehen aber beim Berufswahlverhalten und beim Übergang in den Beruf immer noch deutliche geschlechtspezifische Unterschiede die für die Verteilung von Führungspositionen auf Frauen und Männer von Bedeutung sind.

Die Wirtschaft erkennt und nutzt das große Potenzial gut qualifizierter Frauen. Daher sollen Mädchen und junge Frauen verstärkt bei ihrer Berufswahl das gesamte Spektrum in Erwägung ziehen. Die Bundesregierung und die Wirtschaft leisten bei diesem Such- und Auswahlprozess Unterstützung.

- **Mädchen erreichen höhere und bessere Schulabschlüsse:** Der Frauenanteil an den Abiturienten lag 2004/2005 bei 56 %, dagegen waren von den Absolventen der allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss nur 36 % Frauen. *(Quelle: StBA 2005)*

- **Berufsausbildung hat Bedeutung:** 2004 lag der Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sowie bei den Teilnehmenden an den Abschlussprüfungen bei 42 %; 60 % der Jugendlichen an Berufsfachschulen waren Frauen; bei der Ausbildung im Gesundheitswesen lag der Frauenanteil bei 82 % und im öffentlichen Dienst bei rd. 60 %. *(Quelle: BBB 2005)*

- **Studentinnen haben Durchhaltevermögen:** 2004 waren 49 % der Studienanfänger und 49 % aller Absolventen Frauen. Der Frauenanteil an den Absolventen ist in den letzten 10 Jahren um 8 Prozentpunkte gestiegen. *(Quelle: StBA 2005)*

- **Studentinnen sind besser:** In den letzten 20 Jahren hatten Studentinnen bessere Durchschnittsnoten in den Zugangszeugnissen als Studenten. *(Quelle: BMBF-Frauen im Studium)*

- **Immer mehr akademische Würden:** 38 % der Doktortitel und 23 % der Habilitationen wurden von Frauen erworben. *(Quelle: StBA 2005)*

- **Professorinnen setzen sich durch:** 14 % der Professuren waren von Frauen besetzt, in den letzten 10 Jahren gab es hier eine Verdoppelung. *(Quelle: StBA 2005)*

Berufliche Bildung

In der beruflichen Bildung werden die Weichen für das berufliche Weiterkommen bereits mit der Auswahl des Ausbildungsberufs gestellt. Mädchen orientieren sich vielfach an herkömmlichen Rollenmustern und weniger an möglichen Aufstiegschancen oder an späteren Existenzgründungen. Die meisten Mädchen und jungen Frauen sehen für sich nur ein begrenztes Berufsspektrum. (Berufsbildungsbericht 2005)

- **Kleines Berufswahlspektrum:** 54 % der jungen Frauen in der dualen Berufsausbildung wählen von den rd. 350 Ausbildungsberufen nur zehn. Diese gehören dem kaufmännischen Dienstleistungsbereich und dem Frisörhandwerk an. *(Quelle: BBB 2005)*

- **Typisch weiblich:** 2003 lag der Frauenanteil in den Bereichen freie Berufe und Hauswirtschaft bei den Auszubildenden bei 95 %, im Handwerk bei 22,7 % und in der Industrie und dem Handel bei 40,5 %. *(Quelle: BBB 2005)*

- **Trendberufe:** Der Anteil der weiblichen Auszubildenden bei den seit 2001 neu geordneten technischen Ausbildungsberufen ist sehr unterschiedlich. Er liegt 2003 zwischen 1,8 % bei den Informationselektronikerinnen/Informationselektronikern und 54,1 % bei den Mediengestalterinnen/Mediengestaltern für Digital- und Printmedien. *(Quelle: BBB 2005)*

- **Erfolgreiche Handwerkerinnen:** Bei der Ausbildung im Handwerk legen 85 % der jungen Frauen ihre Abschlussprüfung erfolgreich ab, sieben Prozentpunkte mehr als bei den jungen Männern. *(Quelle: ZDH)*

Einstieg in den Beruf schwieriger, aber erfolgreicher: Nach einer betrieblichen Ausbildung erhalten Frauen seltener als junge Männer ein Übernahmeangebot. Dank ihrer höher qualifizierenden Schulabschlüsse und ihrer intensiveren Bemühungen um einen Arbeitsplatz haben mehr junge weibliche als männliche Fachkräfte ein Jahr nach Abschluss der Berufsausbildung dennoch einen adäquaten Arbeitsplatz gefunden. *(Quelle: Gender Datenreport 2005)*

Die Bundesregierung und die Wirtschaft haben in den vergangenen Jahren mit zahlreichen auch strukturellen Maßnahmen die Situation von jungen Frauen in der beruflichen Bildung verbessert. Dazu gehören beispielsweise:

- Bei der **Novellierung des Berufsbildungsgesetzes** wurde die Situation von Erziehenden und jungen Menschen, die pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen, berücksichtigt. Nach § 8 des Berufsbildungsgesetzes können bei berechtigtem Interesse Auszubildende einvernehmlich die Durchführung der Berufsausbildung in Teilzeitform unter Beibehaltung der regulären Gesamtausbildungsdauer beantragen. Beispielsweise engagiert sich die IHK Magdeburg in einem Ausbildungsverbund, der Teilzeitausbildung für junge Mütter mit gesicherter Kinderbetreuung während der Ausbildung anbietet. Um junge Frauen mit Kindern besser in den Berufsprozess integrieren zu können, hat die Handwerkskammer Heilbronn-Franken das Modell „Teilzeitausbildung“ entwickelt. Die üblicherweise dreijährige duale Ausbildung wird bei diesem Angebot auf vier Jahre ausgedehnt, die wöchentliche Arbeitszeit auf 25 Stunden reduziert. Die Teilzeitausbildung ist als reguläre Ausbildungsmöglichkeit anerkannt.

- Das **Projekt „Ziellauf – Förderung der Konfliktfähigkeit und Coaching der Ausbildung“** des Westdeutschen Handwerkskammertages hat das Ziel, Konzepte zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk zu entwickeln. Es wurde eine praxisorientierte Studie in Auftrag gegeben, die eruieren soll, ob es bei Auszubildenden in den Gesundheits-, Körperpflege- und Reinigungshandwerken geschlechtsspezifische Merkmale in Konfliktsituationen gibt und welche Konfliktlösungsstrategien angewendet werden können.

- Zwischen 1996 und 2003 wurden in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft 146 **Ausbildungsordnungen überarbeitet** und modernisiert. Zum Teil konnte dadurch der Frauenanteil gesteigert werden. Er beträgt in diesen Berufen im Durchschnitt knapp 23 %. Höhere Anteile haben die weiblichen Auszubildenden bei den Medienberufen (z. B. Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste: 78,0 % sowie Mediengestalter für Digital- und Printmedien: 54,5 %). Bei den neuen IT-Berufen beträgt ihr Anteil durchschnittlich 13,2 %.

Studium

Ein abgeschlossenes Studium wird immer wichtiger für den beruflichen Aufstieg. Auch die Studienfachwahl hat Einfluss auf künftige Karrierechancen. Im Allgemeinen bieten einige Fächer wie z. B. Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften oder Naturwissenschaften bessere berufliche Chancen als z. B. Geisteswissenschaften. Die Fächerwahl von Frauen folgt aber noch weithin traditionellen Bahnen. Frauen dominieren in den Geisteswissenschaften, die Natur- und Ingenieurwissenschaften sind dagegen männerdominiert.

- **Sprachen beliebt:** Vor allem in den sprachwissenschaftlichen Studiengängen übersteigt der Frauenanteil 70 % (z. B. im Studienfach Germanistik/Deutsch 75,4 %). *(Quelle: StBA 2005)*

- **Ökonomie im Durchschnitt:** Im Studienfach Betriebswirtschaft liegt der Frauenanteil bei 44,1 %, im Fach Wirtschaftswissenschaften waren 38,4 % Frauen. *(Quelle: StBA 2005)*

- **Naturwissenschaften und Technik liegen bei Frauen im Trend:** In den Fächern Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik liegt der Anteil der Studentinnen bei weniger als 20 %. Auch wenn der Frauenanteil bei den Ingenieurwissenschaften gering ist, so zeigt die Entwicklung der absoluten Zahlen, dass immer mehr junge Frauen sich für diesen Bereich interessieren: Obwohl seit 1998 die Anzahl der Absolventen in den Ingenieurwissenschaften insgesamt um rd. 8 900 abgenommen hat, ist bei den Absolventinnen für den gleichen Zeitraum ein Anstieg um knapp 900 zu verzeichnen. Bei den Naturwissenschaften liegt der Anteil der Studienanfängerinnen inzwischen bei 40 %. Im Einzelnen verteilen sie sich wie folgt auf die Fächer: Biologie 66 %, Mathematik 54 %; Chemie 51 %, Physik 22 %. (StBA 2005)

Bund und Länder unternehmen erhebliche Anstrengungen, um den Anteil von Frauen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern und Promotionen zu erhöhen:

- Im Rahmen des Bund-Länder-**Hochschul- und Wissenschaftsprogramms** (HWP) werden im Fachprogramm „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ bis 2006 jährlich insgesamt ca. 30 Mio. Euro bereitgestellt. Davon sind 10 % für Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen vorgesehen.

- Aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in den naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen sowie zur Förderung des Wettbewerbs zwischen den Hochschulen um die Besten hat das BMBF ein **Hochschulranking** gefördert. Hier wurde in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften und Biologie an allen Hochschulen der Anteil der Studienanfängerinnen verglichen. Darüber hinaus wurden ausgewählte Projekte und Initiativen dargestellt, die junge Frauen bei ihrer Berufswahlentscheidung und beim Studium der klassischen naturwissenschaftlich-technischen Fächer unterstützen sollen. So konnte z. B. an der RWTH Aachen mit solchen Initiativen der Frauenanteil in einzelnen Bereichen der Ingenieurwissenschaften innerhalb kurzer Zeit mehr als verdoppelt werden. Der auf das Ranking aufbauende **Wettbewerb „Get the Best“** der Initiative D 21 unterstützt zusätzlich die Hochschulen bei ihren Initiativen zur Gewinnung von jungen Frauen für eher „frauenuntypische“ Studiengänge und insbesondere zur Verbesserung des Lehrangebots zur Steigerung der Absolventinnenzahlen in diesen Fächern.

- Zur Umsetzung der Bologna-Reform hat die Bundesregierung bereits im Jahre 2002 durch bundesgesetzliche Vorgabe die Bachelor- und Masterstudiengänge in das Regelangebot der Hochschulen überführt. Das **Bachelor-/Master-System** eröffnet den Studierenden neue Möglichkeiten für eine Kombination attraktiver Qualifikationen sowie für eine flexible Verbindung von Lernen, beruflichen Tätigkeiten und privater Lebensplanung. Zusammen mit der wachsenden Anwendungsorientierung der einzelnen Studiengänge ist es daher besonders für junge Frauen attraktiv.
  Eine Befragung von 1000 Unternehmen ergab, dass mehr als 60 % der Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnik, der Energiebranche sowie des Maschinen- und Anlagenbaus ihren Ingenieurbedarf künftig auch durch Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen decken wollen.

Promotion

Der Anteil der Frauen, die promovieren, ist in den letzten fünfzehn Jahren von 28,5 % (1990) auf 37,9 % (2004) kontinuierlich gestiegen (StBA). Die Bundesregierung trägt hierzu mit dem **Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“** des Bund-Länder-Hochschul- und Wissenschafts- Programms (HWP) bei. Mit 75 % der hierfür vorgesehenen Mittel werden Frauen bei einer Promotion oder Maßnahmen zur Qualifizierung auf eine Professur unterstützt. Nahezu alle Bundesländer bieten in diesem Rahmen Promotionsförderungen an, wobei Förderdauer und Fächer sehr differenzieren. Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie die politischen Stiftungen und die

Begabtenförderungswerke bieten Möglichkeiten zur Promotionsförderung an. Bei Letzteren liegt der Frauenanteil bei den Promotionsförderungen bei 46,8 %.
Mit der Einrichtung der **Juniorprofessur** wurde ein neuer Karriereweg geschaffen, der es dem wissenschaftlichen Nachwuchs früher als bisher ermöglicht, unabhängig und selbstständig zu forschen und zu lehren. Bislang wurden Fördermittel des Bundes für 933 Stellen an 65 Universitäten bewilligt. Der Frauenanteil lag hier bei rund einem Drittel (im Vergleich dazu bei den übrigen Professuren bei knapp 14 %).

Erweiterung des Berufswahlspektrums

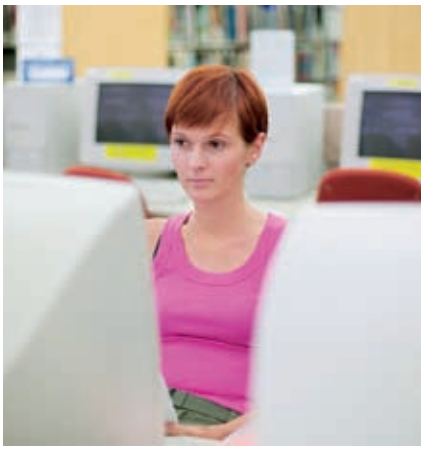
Um das eingeschränkte Berufswahlverhalten von jungen Frauen aufzubrechen und zu erweitern, hat die Bundesregierung zahlreiche Maßnahmen auch in erfolgreicher Zusammenarbeit mit der Wirtschaft initiiert:

„Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag"
Der Girls' Day ist eine Gemeinschaftsaktion von Bundesregierung (BMBF/BMFSFJ mit Förderung des Europäischen Sozialfonds), Initiative D 21, DGB, BDA, BDI, DIHK, ZDH und BA. An diesem Schnuppertag können Mädchen in Betrieben und Institutionen wichtige zukunftsträchtige Bereiche des Berufsspektrums praxisnah kennen lernen. Ziel ist es, Mädchen und junge Frauen zu motivieren, sich auch für „frauenuntypische" Berufsfelder zu entscheiden. Der große Erfolg dieses Projekts spiegelt sich in den jährlich wachsenden Teilnahmezahlen wider: Seit 2001 wurden von Unternehmen, Behörden und Forschungseinrichtungen insgesamt rd. 386 000 Plätze für Mädchen in über 17 400 Veranstaltungen angeboten. Durch den Girls' Day erschließt sich die Arbeitswelt wichtige Personalressourcen für die Zukunft.

„idee_it"
ist ein bundesweites Projekt zur Förderung der Ausbildung von Mädchen und jungen Frauen in IT- und Medienberufen. Bis August 2005 wurde das Projekt vom BMFSFJ gefördert. Die Projektkoordination wird im Verein Kompetenzzentrum TeDiC (Technik, Diversity, Chancengleichheit) fortgeführt. Ziel ist die Entwicklung, Umsetzung und Erprobung innovativer Strategien, um Mädchen und junge Frauen für IT-Berufe zu begeistern, ihre Anzahl in der Ausbildung zu erhöhen und ihren Verbleib in Ausbildung und Beruf zu stärken. Hierzu wurden strategische Private-Public-Partnerschaften (z. B. mit Initiative D21, DIHK, ZDH, BIBB) sowie 166 Kooperationspartnerschaften (mit 132 Unternehmen und 34 Kammern) gegründet, zielgruppengerechte Informationsmaterialien entwickelt und eine Datenbank auf der projekteigenen Homepage mit über 1100 Ausbildungsmöglichkeiten aufgebaut. Über 6 700 Mädchen nahmen an 13 Kick-off-Veranstaltungen teil, und fünf

„Train- the- Trainer-Workshops“ wurden für IT- Ausbilderinnen/IT-Ausbilder durchgeführt. Die „idee_it“-Begleitforschung „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und Beruf“ wurde bundesweit zur größten Untersuchung zu Berufsorientierung, Ausbildungsverlauf und beruflichem Übergang im IT-Bereich.

„JobLab“



Ziel des vom BMBF, dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall, der Bundesagentur für Arbeit, dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung sowie dem Hessischen Sozialministerium gemeinsam geförderten Projekts ist die Erweiterung des Berufsspektrums von Mädchen unter Einbeziehung moderner zukunftsträchtiger technischer Berufe. Das multimediale Planspiel soll Mädchen und jungen Frauen in unterhaltsamer Form Entscheidungshilfen zur Berufsfindung geben und dem traditionellen Rollenverhalten entgegenwirken. Die Gesamtauflage des Computerspiels liegt bei rd. 275 000 Exemplaren. JobLab wird inzwischen auch in Chile und in China angeboten.

Roberta

Mit dem im Auftrag des BMBF entwickelten Roberta-Kursprogramms zum Entwerfen, Konstruieren und Programmieren von Robotern werden Mädchen an die Grundlagen der Technik, der Informatik und der Robotik intuitiv und anschaulich herangeführt. In den ersten beiden Projektjahren hat das Fraunhofer Institut Autonome Intelligente Systeme rd. 150 Kursleiterinnen und Kursleiter geschult sowie 122 Kurse für über 1200 Mädchen und knapp 300 Jungen durchgeführt.

LizzyNet

Die vom BMBF und dem Europäischen Sozialfonds geförderte Online-Plattform LizzyNet bietet ein Informationsangebot und einen virtuellen Lernort. Sie ist speziell auf die Bedürfnisse von Schülerinnen ab 12 Jahren ausgerichtet. Entstanden ist eine lebendige Community, innerhalb deren sich die Mädchen Informationen und Lernangebote abholen und untereinander austauschen. Das Thema „Ausbildung und Beruf“ zieht sich von den täglich aktuellen News bis zu einer eigenen Rubrik „Schule und Beruf“ mit den Schwerpunkten Schule, Ausbildung, Studium und Beruf. Um das Interesse der Teilnehmerinnen an technischen und handwerklichen Berufsfeldern zu wecken und sie mit entsprechenden Informationen zu versorgen, stehen persönliche Erfahrungsberichte im Vordergrund, die von Sachinformationen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Kammern ergänzt werden.

Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“

Das von der Bundesregierung (BMBF/BMFSFJ) bis 2005 geförderte Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“

hat die verstärkte Nutzung weiblicher Potenziale zur Gestaltung der Informationsgesellschaft und auch die Heranführung von Mädchen und jungen Frauen an Technik und Naturwissenschaften zum Ziel. Dieser wichtige gesellschaftliche Dialog und die Vernetzung der beteiligten Partner wird zukünftig vom Verein Kompetenzzentrum TeDiC (Technik, Diversity, Chancengleichheit) weitergeführt. Er setzt als Projektnehmer u. a. wichtige vom Bund geförderte Projekte wie z. B. den Girls' Day fort.

Auch die Wirtschaft hat das noch nicht voll ausgeschöpfte Potenzial der Mädchen und Frauen erkannt und unterstützt dieses sowohl bei der Berufswahl als auch während der Ausbildung:

- In der **Datenbank 1-Blick** (www.1-blick.com), deren Entwicklung und Anlaufphase vom BMBF gefördert wurde, werden zur Zeit (Sommer 2005) rd. 2 400 Praktikumsplätze im Handwerk gezielt für Mädchen in Nordrhein-Westfalen angeboten.

www.1-blick.com

- **LIFE e. V.** hat ein **Mentoring-Konzept** für Frauen in männlich dominierten Berufen des Handwerks erprobt. Im Handwerk sind „Patenschafts"-Modelle durchaus bekannt und bewährt. Neu ist hier die Gestaltung der Beziehung von Mentorin bzw. Mentor und Mentee als gezielte Personalentwicklungsstrategie und Frauenförderung.

Aufgaben der Berufsberatung

Durch die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit werden alle Schülerinnen und Schüler allgemein bildender Schulen in der Regel rund zwei Jahre vor Abschluss der Schulzeit in obligatorischen Schulveranstaltungen auf die anstehenden Ausbildungs- und Berufsentscheidungen vorbereitet. Im Rahmen der kooperativen Berufswahlvorbereitung von Schule und Berufsberatung findet in einigen Bundesländern zunehmend eine Verknüpfung von berufswahlvorbereitendem Unterricht in der Schule (z. B. „Arbeitslehre") und den Angeboten der Berufsberatung statt. Im Rahmen freiwilliger Angebote werden daneben berufs- und studienkundliche Vortrags- und Informationsveranstaltungen initiiert und organisiert, in denen Referentinnen/Referenten aus Wirtschaft und Verwaltung, aus Betrieben, Schulen und Hochschulen jeweils verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten und Berufe, deren Tätigkeitsmerkmale, Anforderungen und Beschäftigungsperspektiven praxisnah vorstellen.

Auch die Industrie- und Handelskammern bieten vielfältige Initiativen an, die den Übergang der Jugendlichen von der Schule in Ausbildung unterstützen. Die Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben, die

Organisation regionaler Ausbildungsmessen und Berufsinformationstage sowie die Etablierung regionaler Netzwerke der Zusammenarbeit sind hier zu nennen.

Über diese Leistungen zur Berufswahlorientierung hinaus kommt der individuellen Berufsberatung eine hohe Bedeutung zu. Im Rahmen eines persönlichen Beratungsgespräches können Berufsberaterinnen und Berufsberater über die verschiedenen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten informieren und bei der Berufswahlentscheidung behilflich sein. Außerdem können sie die Bewerberinnen und Bewerber in betriebliche Ausbildungsverhältnisse vermitteln oder ihnen geeignete schulische Ausbildungsmöglichkeiten und gegebenenfalls finanzielle Förderungsmöglichkeiten aufzeigen.

Wichtigste Bezugspersonen und Ratgeber in Fragen der Berufswahl sind jedoch nach wie vor die Eltern. Sie werden im Rahmen der Berufsberatung gezielt in Elternveranstaltungen angesprochen und über Ausbildungschancen und -risiken, Zukunftsaussichten der Ausbildungsgänge und Berufe, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie über die finanziellen Förderungsmöglichkeiten informiert. Der verstärkten Information der Eltern über Berufsmöglichkeiten und Arbeitsmarktsituation und der längerfristigen und intensiveren, fächerübergreifenden Berücksichtigung des Themas „Berufs- und Arbeitswelt“ in den Curricula der allgemein bildenden Schulen kommt besondere Bedeutung zu.

Weiterbildung

Weiterbildung und lebenslanges Lernen ist für das berufliche Fortkommen und den Aufstieg in Führungspositionen unverzichtbar. Frauen beteiligten sich im Jahr 2003 fast genauso häufig an Weiterbildungsmaßnahmen wie Männer.

- **Weiterbildung ausgeglichen:** Die Gesamtteilnahmequote der Männer an Weiterbildungsmaßnahmen liegt bundesweit bei 42%, die der Frauen bei 40%. *(Quelle: BSW)*

- **Frauen überdurchschnittlich vertreten:** Der Anteil der Frauen an der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) belief sich im Jahresdurchschnitt 2004 auf 52,2% (absolut: 96189). *(Quelle: BA)*

- **Abschlüsse gleichermaßen beliebt:** Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einem Berufsbildungsabschluss führen, wurden zu annähernd gleichen Teilen von Frauen und Männern besucht (49,4% Frauen). *(Quelle: BBB 2005)*

- **Fortbildung gut genutzt:** Der Frauenanteil beträgt bei den Fortbildungsprüfungen (z. B. Meisterprüfungen, Technikerprüfungen, Prüfungen zu Fachwirten) durchschnittlich 36,7%. *(Quelle: BBB 2005)*

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz** (AFGB) unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung. Es stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründungen den Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Seit 2002 wird die Förderung von fortbildungswilligen Fachkräften mit wesentlichen Verbesserungen fortgeführt, die sich besonders für Frauen positiv auswirken. So wurden z. B. der Kreis der Geförderten und der Anwendungsbereich der Förderung ausgeweitet, die Förderkonditionen verbessert, die Familienkomponente ausgebaut und ein stärkerer Anreiz für Existenzgründungen gegeben. Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Geförderten erhöhte sich 2004 gegenüber dem Vorjahr um 57% auf nunmehr 30%.

Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in ihrer Karriereplanung im Rahmen der Weiterbildung:

- Die Meisterqualifizierung spielt für die Sicherung der Leistungsfähigkeit der Handwerksbetriebe und der Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk nach wie vor eine zentrale Rolle. Im Hinblick auf die zeitlichen Probleme der Beschäftigten im Handwerk ist die Möglichkeit der **Online-Qualifizierung** eine Chance, mehr Gesellinnen und Gesellen für die Meistervorbereitung zu gewinnen. Insbesondere Gesellinnen mit Kindern dürfte dieses Angebot die berufliche Weiterbildung zum Meister erleichtern. Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk hat bereits (in Zusammenarbeit mit dem BMBF) Online-Bausteine für ausgewählte Bereiche im Teil II, für Teil III und IV der Meisterprüfung geschaffen und erprobt. Sie stehen bundesweit in den Online-Akademien im Handwerk zur Verfügung.

- Im BMBF-Projekt **„Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen“** geht es um Entwicklung und Erprobung eines speziellen Weiterbildungskonzeptes. Das Curriculum bearbeitet über die Inhalte der Ausbildereignungsprüfung hinaus auch Fragen der betrieblichen Chancengleichheit. Es wurden strukturelle Bedingungen der beruflichen Chancengleichheit von Frauen in den IT-Berufen untersucht und Schlussfolgerungen für erfolgreiche Karriereplanung gezogen.

- Im BMBF-Projekt **„Vertrieb als Einstieg für den unternehmerischen Aufstieg von Frauen“** wurden vertriebsspezifische Motivations- und Trainingsprogramme für Frauen entwickelt, damit Frauen sich stärker für den Vertrieb, in dem gerade frauenspezifische Merkmale wie Kontaktfähigkeit und Flexibilität gefordert werden, interessieren.

- Im BMBF-Projekt **„Women Exist“** werden Multimediabausteine entwickelt, um die unternehmerische Motivation und die Fähigkeiten von Frauen zu stärken, ein eigenes Unternehmen aufzubauen bzw. größere berufliche Verantwortung zu übernehmen.

- Der Verband **„Unternehmerfrauen im Handwerk“** ist ein Zusammenschluss von mitarbeitenden Ehefrauen und selbstständigen Meisterinnen im Handwerk. Ziele des Verbandes sind die Förderung der Weiterbildung und des Erfahrungsaustauschs der Unternehmerfrauen, politische Lobbyarbeit sowie die Vernetzung mit anderen (Frauen-)Organisationen.

III.

Erwerbstätigkeit und Karriereförderung im Unternehmen

Aufgrund des demografiebedingt abnehmenden Erwerbspersonenpotenzials und der stetig wachsenden Qualifikation von Frauen wird die Frauenerwerbsquote und somit auch die Zahl der Frauen in Führungspositionen in den kommenden Jahren weiter steigen. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Chancengleichheit positiv auf ihr Unternehmen auswirken, und binden deshalb das große Potenzial von qualifizierten Frauen in ihre Personalentwicklungsmaßnahmen ein. Die Einführung von Mentoringprogrammen, Auditierungen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Unterstützung von Frauennetzwerken tragen dazu bei, dass immer mehr Frauen Führungspositionen einnehmen.

- **Mehr Frauen erwerbstätig:** Der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen in Deutschland ist in den letzten Jahren stetig gestiegen und belief sich im März 2004 auf 44,8%. *(Quelle: StBA 2005)*

- **Über dem europäischen Durchschnitt:** Im Vergleich zu anderen Mitgliedsstaaten der EU lag die Erwerbstätigenquote der Frauen 2004 im oberen Mittelfeld: In Deutschland waren 59,2% der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig (2001: 58,7%), in Griechenland und Italien 45,2% und in Dänemark 71,6%.
  (Quelle: Eurostat 2005)

- **Dennoch immer noch steigerungsfähig:** Trotz einer weiterhin zunehmenden Erwerbstätigenquote waren Frauen auch im Jahr 2004 in deutlich geringerem Umfang erwerbstätig als Männer, deren Erwerbstätigenquote 70,8% (2001: 72,8%) betrug.
  (Quelle: Eurostat 2005)
  Das Arbeitsvolumen bzw. die Gesamtarbeitszeit der Frauen ging in den vergangenen Jahren zurück, wenngleich in geringerem Umfang als bei Männern. *(Quelle: IAB 2005, Kurzbericht Nr. 22/2005)*

Teilzeit tendenziell weiblich: Der Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung wird von den Frauen geprägt. Die Teilzeitquote der abhängig Beschäftigten insgesamt stieg seit 1991 von 14 % auf gut 23 % im Frühjahr 2004. 85 % aller Teilzeittätigen sind Frauen. Damit gehen 42 % aller abhängig beschäftigten Frauen einer Teilzeittätigkeit nach (1991: 30 %). Bei den Männern beläuft sich die Teilzeitquote auf nur 6 % (gegenüber 2 % im Jahr 1991). *(Quelle: StBA 2005)*

Frauen weniger arbeitslos: Mit einer Arbeitslosenquote von 10,1 % im Jahresdurchschnitt 2004 (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) waren Frauen im gesamten Bundesgebiet weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer (11,0 %). Dabei stellt sich die Situation in den alten und neuen Bundesländern nach wie vor sehr unterschiedlich dar. Während in den östlichen Bundesländern Frauen und Männer mit 18,4 % bzw. 18,5 % in gleichem Maß von Arbeitslosigkeit betroffen waren, war die Arbeitslosenquote der Frauen im Westen weniger als halb so hoch, mit 7,8 % auch niedriger als die der Männer (9 %). *(Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Juni 2005)*

Vorbildlich: Im Bereich chemische Industrie in Deutschland lag der Frauenanteil bei Einstellungen von Naturwissenschaftlerinnen/Technikerinnen im Jahr 2001 bei 25,8 %, im Jahr 2004 bei 32,1 %. *(Quelle: Bundesarbeitgeberverband Chemie)*

Einkommensunterschiede: Insbesondere strukturelle Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, wie z. B. die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern und der geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen, führen dazu, dass die Einkommen von Frauen in Deutschland im Durchschnitt rund 20 % unter denen von Männern liegen. In den jüngeren Generationen und in den neuen Bundesländern sind die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern wesentlich geringer. *(Quelle: Gender Datenreport)*

Auch bei höheren Einkommen deutliche Unterschiede: Insgesamt spiegeln sich die nach wie vor großen geschlechtsspezifischen Gehalts- und Einkommensunterschiede auch in den Einkommensverhältnissen von Führungskräften wider. Frauen in Führungspositionen erreichen deutlich niedrigere persönliche Monatsnettoeinkommen als Männer. *(Quelle: IAB-Führungskräftestudie 2005)*

Betriebliche Vereinbarungen/ IAB-Betriebspanel

Im IAB-Betriebspanel 2004 wurden Betriebe wie im Jahr 2002 gefragt, ob und welche Maßnahmen sie ergreifen, um die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Die Auswertung der Befragung von rund 10 000 Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten zeigt, dass es in 34 % der Betriebe betriebliche und/oder tarifliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gibt. Fast jede dritte Frau (d. h. 32 %) arbeitet in einem Betrieb, der eine Vereinbarung oder Initiative zur Förderung der Chancengleichheit aufzuweisen hat. Der entsprechende Anteil der Männer liegt bei rund 29 %, insofern werden etwas mehr Frauen als Männer erreicht.

Diese Zahlen sind aber wie bei der Erhebung von 2002 nur bedingt aussagekräftig, da kleine und mittlere Unternehmen vielfach gleiche Chancen und Familienfreundlichkeit fördern, ohne ihr Engagement unter formale Überschriften zu stellen.

Aufgrund von Änderungen bei der Befragung im Jahr 2004 ist ein direkter Vergleich zwischen 2002 und 2004 nur bei der Frage nach den „Angebote(n) für Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt sind, um den Kontakt zum Betrieb bzw. zum Beruf zu halten“ möglich. Waren es 2002 43 % der Betriebe, die angaben, in solche Aktivitäten zu investieren, beträgt der Anteil von Betrieben im Jahr 2004 hier bereits 45 %.

2004 zeigt sich außerdem, dass immerhin jeder vierte Betrieb bei der Förderung weiblichen Nachwuchses aktiv ist.

Mentoring-Programme

Mentoring hat sich vor allem in größeren Unternehmen zu einer anerkannten Personalentwicklungsmethode entwickelt, um weibliche Nachwuchskräfte gezielt zu fördern. Eine erfahrene Führungspersönlichkeit (Mentorin/Mentor) unterstützt dabei die berufliche und persönliche Entwicklung einer Nachwuchskraft (Mentee). Mentoring-Angebote richten sich zum einen vorwiegend an die Gruppe der Einsteigerinnen/ Einsteiger, die mithilfe eines Mentors bzw. einer Mentorin schneller in das Unternehmen integriert werden und dessen Kultur kennen lernen sollen. Zum anderen werden spezifische Programme für weibliche Fach- und Führungskräfte angeboten, oftmals mit der dezidierten Zielsetzung, damit langfristig zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsposi-

tionen beizutragen. Dazu gehört Entwicklung und Schulung der Mentorinnen und Mentoren und die Bestimmung von Erfolgsfaktoren bzw. die systematische Evaluation von Mentoring-Programmen.

Beispiele aus der betrieblichem Praxis

- Über das interne **Mentoring-Programm der Fraport AG** erhalten qualifizierte Mitarbeiterinnen, die ein besonderes Entwicklungspotenzial für die Übernahme von Führungsaufgaben zeigen, direkten Kontakt zu Führungskräften mit Top-Managementfunktionen im Unternehmen. Über einen Zeitraum von zwei Jahren unterstützt der Mentor oder die Mentorin die berufliche Entwicklung des Mentees. Mit dem noch relativ jungen Modell des Cross-Mentoring bietet Fraport engagierten Frauen eine weitere Möglichkeit, sich auf Führungsaufgaben vorzubereiten. Die Besonderheit des Cross-Mentoring liegt darin, dass es unternehmensübergreifend organisiert und durchgeführt wird. Fraport beteiligt sich mit sieben weiteren Großunternehmen an diesem Programm.

- Das **Cross-Mentoring-Programm**, das 2001 von der **Landeshauptstadt München** ins Leben gerufen wurde und seitdem jährlich durchgeführt wird, hat das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen am Standort München zu erhöhen. Im Rahmen des Programms, das im Jahr 2005 in der fünften Runde läuft, tauschen die beteiligten Unternehmen untereinander Mentoren und (weibliche) Mentees aus, um Frauen zu ermutigen, langfristig die so genannte „gläserne Decke“ zu durchstoßen. Am Programm beteiligen sich die Fraunhofer-Gesellschaft sowie derzeit 15 (Groß-)Unternehmen.

Total E-Quality

Gemäß der Vereinbarung empfehlen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft den Unternehmen die Unterstützung des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

TOTAL E-QUALITY will, dass Chancengleichheit in Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Politik etabliert und nachhaltig verankert wird. Dazu gehört, dass die Begabung, das Potenzial und die Kompetenz der Geschlechter gleichermaßen (an-)erkannt, einbezogen und gefördert werden. TOTAL E-QUALITY prämiert jährlich Organisationen, die sich in vorbildlicher Weise für Chancengleichheit einsetzen und dieses Ziel nachhaltig verfolgen. Instrumentarium der Bewerbung ist die Checkliste zur Selbstbewertung der Organisationen. Um den unterschiedlichen Gegebenheiten von Wirtschafts- und Wissenschaftsorganisationen zu entsprechen, gibt es inhaltlich verschiedene Checklisten.

Chancengleichheit beginnt und endet nicht bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie ist umfassender. Deshalb fokussiert sie sich auf alle Felder einer innovativen Chancengleichheitspolitik:

- Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Nachwuchswerbung und -beschaffung
- Weiterbildung/Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz
- Institutionalisierung der Aktivitäten zur Chancengleichheit
- Bekenntnis zu Chancengleichheit als unternehmens- und sozialpolitisches Ziel, Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung

Nach innen hat die Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat positive Auswirkungen auf Motivation, Engagement, Qualifikation und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nach außen repräsentiert die Auszeichnung eine vorbildliche, innovative und motivierende Personalpolitik. Dies bedeutet Imagegewinn und Wettbewerbsvorteile für Unternehmen.

Seit Bestehen des Vereins wurden über 100 Organisationen aus Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Forschung mit insgesamt mehr als zwei Millionen Beschäftigten für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik ausgezeichnet, davon 23 bereits zum dritten Mal. Im Jahr 2006 feiert TOTAL E-QUALITY sein zehnjähriges Jubiläum.

genderdax

genderdax – eine neue Informationsplattform für hoch qualifizierte Frauen – ist im Frühjahr 2005 an den Start gegangen. Sie wird vom BMFSFJ gefördert und richtet sich an Frauen in Fach- und Führungspositionen ebenso wie an Nachwuchskräfte und Wiedereinsteigerinnen. Für diese Zielgruppe bietet sie einen umfassenden Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen bei ausgewählten Großunternehmen und mittelständischen Betrieben in Deutschland. Bereits acht große Unternehmen wurden in den genderdax aufgenommen, darunter vier der Top Ten der deutschen Banken: Booz Allen Hamilton, Commerzbank AG, Deutsche Bank AG, Dresdner Bank AG, Fraport AG, Robert Bosch GmbH, Volkswagen AG und WestLB AG.

Für die Aufnahme in den genderdax können sich alle Unternehmen in Deutschland bewerben, die im Rahmen ihrer Personalpolitik weibliche Fach- und Führungskräfte fördern. Dazu zählen beispielsweise flexible

Arbeitsbedingungen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besondere Beachtung von qualifizierten Frauen bei der Personalsuche sowie die gezielte Personalentwicklung von Frauen für Positionen mit Personalverantwortung. Dies gilt für Großunternehmen und mittelständische Betriebe. Obwohl grundsätzlich in beiden Bereichen Best Practices aufgenommen werden, wird berücksichtigt, dass die Förderung qualifizierter Frauen im Mittelstand nach Art, Umfang und Intensität nicht mit denen von Großunternehmen verglichen werden kann. Die Aufnahme und Präsenz im genderdax sind kostenlos.

Für die beteiligten Unternehmen bietet genderdax viele Vorteile:

- Sie können ihre Attraktivität für hochqualifizierte Frauen steigern;
- sie gewinnen und sichern sich weibliches Führungs- und Fachkräfte-Know-how;
- sie verbessern ihr Image in den Bereichen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- sie können ihre speziellen Beschäftigungsmöglichkeiten für hoch qualifizierte Frauen im Internet permanent präsentieren;
- sie profitieren von einer erhöhten Wahrnehmung in den Medien sowie in der breiten Öffentlichkeit.

ChanGe

Im Mittelpunkt des von Bundesregierung (BMFSFJ) geförderten Modellprojektes „Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in Unternehmen – Neue Praxis schaffen und Instrumente entwickeln (ChanGe)“ stehen

- die konkrete praxisnahe Unterstützung von Unternehmen zur Gestaltung von chancengleichen Geschäftsprozessen und
- im Sinne von Nachhaltigkeit sowie des Transfers für weitere Unternehmen die Entwicklung von Instrumenten und Handreichungen beispielsweise für ein auf Chancengerechtigkeit ausgerichtetes Personalmanagement.

In insgesamt 15 Unternehmen sind gemeinsam mit den Geschäftsleitungen und den Betriebsräten Veränderungsprozesse im Hinblick auf die Genderperspektive gestaltet worden. Ausgehend von der jeweiligen betrieblichen Realität sind Rekrutierungsprozesse für Auszubildende und Führungskräfte mit den Aspekten des Gender Mainstreaming verändert worden. Zwei weitere Handlungsfelder in den beteiligten Unternehmen sind: „Wie können die Qualifikationspotenziale von Frauen mehr zum Tragen kommen?“ und „Wie können Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräche erfolgreich gestaltet werden?“ Je spezifischer ein Unternehmen seine Produkte, seine Dienstleistungen oder sein Marketing auf die sich immer mehr ausdifferenzierenden Bedürfnisse der Kundinnen/Kun-

den ausrichtet, umso größer sind seine Marktchancen. Doch die Service- und Kundinnen-/Kundenorientierung wird in vielen Unternehmen noch nicht der Vielfalt der Lebensentwürfe beider Geschlechter gerecht. Im Rahmen des Modellprojektes werden Wege aufgezeigt und praktisch erprobt, wie zielgruppenspezifische Angebote entwickelt und marktgängig bzw. -fähig werden können.
Des Weiteren wird eine berufsbegleitende Fortbildung zur Gender Changemanagerin/zum Gender Changemanager angeboten, in deren Mittelpunkt gendersensible Organisations- und Personalentwicklungsprozesse im Unternehmen stehen.

Berufliche Netzwerke

FrauenmachenKarriere.de

Mit dem Internetportal www.frauenmachenkarriere.de unterstützen das BMFSFJ und der Europäische Sozialfonds (ESF) Frauen gezielt bei der Planung und Gestaltung ihrer Karriere und Existenzgründung: übersichtlich, serviceorientiert und barrierefrei.

www.frauenmachenkarriere.de

Wie Studien zeigen, fehlt erwerbstätigen Frauen und Frauen in oder am Ende der Elternzeit häufig die Zeit, sich fachlich fundierte und seriöse Informationen zum Karrierestart, zum Neustart oder für eine Unternehmensgründung zu besorgen. Das Internetportal, das seit März 2005 online ist, unterstützt Frauen bei dieser Recherche und bietet ihnen sachgerechte und schnell zu findende Informationen zu den Themen Beruf, Existenzgründung, Selbstständigkeit und Karriere. Frauen erhalten hier Informationen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, über Rechtsfragen und berufliche Netzwerke. Zudem finden Frauen über das Portal kompetente Ansprechpartnerinnen in ihrer Region. Zusätzlich vernetzt das Portal Angebote der Bundes- und Landesebene und bietet aktuelle Brancheninformationen zu den genannten Themen. Ein Serviceteil mit weiterführenden Links, Literaturhinweisen und Informationen zu Gesetzen und Förderprogrammen ergänzt das Angebot. Frauenmachenkarriere.de richtet sich an Existenzgründerinnen, selbstständige und abhängig beschäftigte Frauen, die am Beginn des Erwerbslebens, auf der Karriereleiter oder beim Wiedereinstieg nach einer Familienphase stehen.

Die interaktiven Angebote der Seite unterstützen die Frauen beim gegenseitigen Erfahrungsaustausch und im Dialog miteinander: In der Rubrik Karriere&Ich können sich die Userinnen austauschen und eigene Themen setzen, z. B. über Bücher oder interessante Veranstaltungen.
Die Online-Mentoring-Börse ermöglicht es, dass Mentorin und Mentee unkompliziert und ohne großen Zeitaufwand zusammenkommen. Die

ersten Mentoring-Paare haben sich bereits über dieses Angebot gefunden und arbeiten erfolgreich zusammen. Rund 26 000 Userinnen besuchen monatlich die Seite.

Forum Frauen in der Wirtschaft

Seit mehr als zwölf Jahren arbeiten 20 große deutsche Unternehmen im Forum „Frauen in der Wirtschaft“ an Lösungen und Ideen, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert, der Anteil von weiblichen Führungskräften gesteigert und Rollenklischees aufgebrochen werden können. Die Mitgliederliste des durch Frauen- und Diversitybeauftragte sowie Beauftragte für Chancengleichheit initiierten Forums liest sich wie das Who-is-who der bekanntesten und größten Unternehmen der deutschen Wirtschaft. Die Deutsche Telekom AG und Volkswagen AG gehören ebenso dazu wie die Robert Bosch GmbH oder Schering Deutschland GmbH. Die Firmen profitieren dabei vom Netzwerk und geben die Erfahrungen mit neuen Projekten untereinander weiter. Die gemeinsam initiierten Maßnahmen kommen zusammen mehr als 1,1 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Unternehmen zugute.
Das „Forum Frauen in der Wirtschaft“ ist Träger des Sonderpreises des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2005“.

EWMD

Das European Women’s Management Development Network (EWMD) ist ein internationales Netzwerk für Frauen in Führungspositionen, Unternehmerinnen und Selbstständige. Von den 850 Mitgliedern aus 25 Ländern kommen ca. 400 aus Deutschland. Neben Individualmitgliedern gibt es Unternehmen sowie Bildungs- und Forschungseinrichtungen als institutionelle Mitglieder. In Deutschland zählen dazu u. a. Accenture, Fraunhofer Institut, Deutsche Rentenversicherung Bund (ehem. BfA), Audi, DaimlerChrylser, Deutsche Bank, Deutsche Telekom AG, Microsoft Deutschland GmbH und Cisco Systems Deutschland. Diese Corporate Members des EWMD tauschen sich regelmäßig in einem eigenen Arbeitskreis über Best Practices aus, um gemeinsam mehr Frauen den Weg in die Führungsetagen zu ermöglichen. Sie setzen ihr Engagement beim EWMD auch als Personalentwicklungsmaßnahme für weibliche „High Potenzials“ ein, die durch aktive Mitarbeit im EWMD genau die Kompetenzen entwickeln können, die für eine erfolgreiche Karriere hilfreich sind.

Der EWMD ist den Zielen verpflichtet, ein Gleichgewicht von Frauen und Männern in Führungspositionen sowie für Frauen und Männer mehr Balance zwischen Arbeitsleben und Familie zu erreichen, indem Präsenz und Leistung nicht mehr miteinander verwechselt werden und flexible Arbeitsformen auf allen betrieblichen Hierarchieebenen möglich sind.

Das Netzwerk engagiert sich für mehr Diversity in Unternehmen und eine nachhaltige Managementkultur. Es unterstützt u. a. die Berliner Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ und kooperiert mit vielen anderen Netzwerken, Stiftungen und Organisationen.

Beispiel eines Unternehmens

Bei der Wüstenrot Bausparkasse AG findet einmal jährlich ein Netzwerktreffen von „Führungsfrauen“ statt. Diese zweitägige Veranstaltung dient der weiteren Vernetzung und damit Stärkung von „Führungsfrauen“. Ziel ist es, die entsprechende Lobby zur Steigerung der Frauenquote in Führungspositionen im mittleren und oberen Management auszubauen.

IV.

Selbstständigkeit

Gut ausgebildete Frauen und Männer mit unternehmerischem Engagement bilden weltweit ein wichtiges Potenzial für Neugründungen vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen. Die selbstständige Erwerbsarbeit gewinnt auch in Deutschland für Frauen seit vielen Jahren an Bedeutung und stellt eine wichtige Alternative zur abhängigen Beschäftigung dar.

Die Zahl selbstständiger Frauen ist in den letzten Jahren stärker gestiegen als die selbstständiger Männer. Fast 30 % aller Selbstständigen in Deutschland sind Frauen. Der Boom ist wesentlich auf die höhere Zahl von Akademikerinnen, den so genannten Bildungseffekt, zurückzuführen (Institut für Mittelstandsforschung, [IfM], Mannheim, 2002). Je höher der Bildungsabschluss von Frauen, desto eher wird die Selbstständigkeit als Option zur abhängigen Beschäftigung wahrgenommen. Für die Zukunft ist zu erwarten, dass sich die Zahl der Gründungen durch Frauen positiver entwickeln wird als die Zahl der Gründungen durch Männer.

Selbstständige in Deutschland von 2001 bis 2004

Jahr	2001	2002	2003	2004
Selbstständige	3 632 000	3 654 000	3 744 000	3 852 000
darunter weiblich	1 012 000	1 026 000	1 066 000	1 112 000
Anteil weiblicher Selbstständiger an allen Selbstständigen	27,9 %	28,1 %	28,5 %	28,9 %

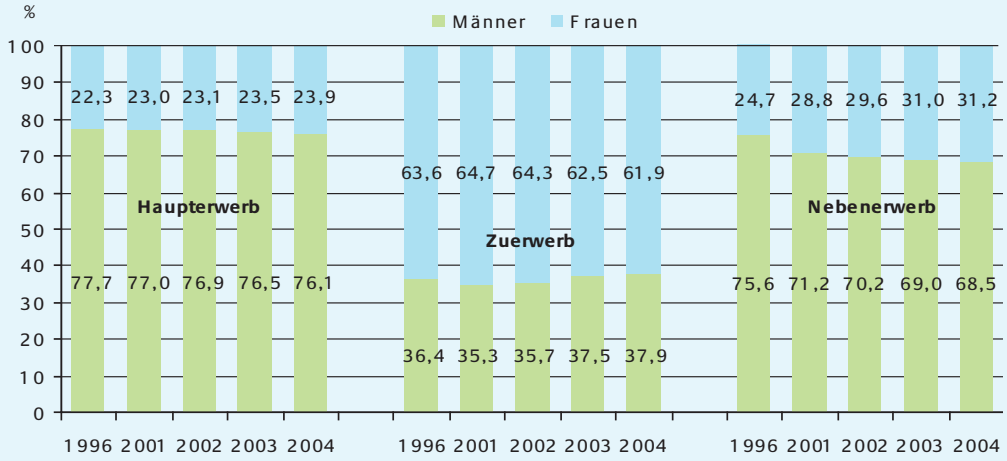
Quelle: Mikrozensus, StBA, Berechnungen des IfM Bonn

Die Pluralität der Lebensformen von Frauen und Männern spiegelt sich auch in Veränderungen im Gründungsgeschehen wider. Analog zur Teilzeitarbeit in abhängiger Beschäftigung entwickelt sich auch die Existenzgründung in Teilzeit besonders dynamisch. Dies wird in der amtlichen Statistik bisher jedoch nur zum Teil ausgewiesen. Das Statistische Bundesamt hat daher in Zusammenarbeit mit der Universität Bonn im Auftrag des BMFSFJ eine genderspezifische Sonderauswertung des Mikrozensus vorgenommen. (Existenzgründung im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland. Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen, StBA 2003)

Während die Selbstständigkeit im Haupt- bzw. im Nebenerwerb (d. h. zusätzlich zu einer abhängigen Beschäftigung) Männerdomänen sind, wird der selbstständige Zuerwerb (d. h. als erste oder einzige Selbstständigkeit in Teilzeit neben einer nicht auf Erwerb gerichteten Hauptaktivität, z. B. der Familienarbeit) von Frauen dominiert (StBA/Universität Bonn. Gendermonitor 2004).

Abbildung 4:

Selbstständige Männer und Frauen im Haupt-, Zu- und Nebenerwerb in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt/ Universität Bonn: Gendermonitor Existenzgründung 2004. Bonn, September 2005, S. 12

Ergebnisse des Mikrozensus – Bevölkerung in Privathaushalten mit Haushaltsbezugsperson am Ort der Hauptwohnung: Selbstständige in der ersten und zweiten Erwerbstätigkeit einschließlich Mehrfachselbständigkeit

Obwohl immer mehr Frauen das Ziel verfolgen, beruflich selbstständig zu sein, liegt der Anteil der Selbstständigen bei den erwerbstätigen Frauen nur etwa halb so hoch wie der bei den Männern.
Zentrales Anliegen vielfältiger Maßnahmen im Rahmen der Mittelstandsoffensive der Bundesregierung ist es, dieses Potenzial qualifizierter Frauen für die berufliche Selbstständigkeit zu gewinnen.

- **Frauen holen auf:** Die Selbstständigenquote der Frauen (selbstständig tätige Frauen im Verhältnis zu allen erwerbstätigen Frauen) liegt im Jahr 2004 mit 7 % nur halb so hoch wie die der Männer (13,9 %). 2002 lagen die entsprechenden Werte bei 6,3 % und 12,9 %. *(Quelle StBA: Ergebnisse des Mikrozensus, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge; Berechungen des IfM Bonn)*

- **Einzelselbstständigkeit bevorzugt:** Frauen gründen mit einem Anteil von 67 % eher allein – gegenüber 59 % allein gründender Männer. Von diesen Soloselbstständigen arbeitet mehr als 1/3 zu Hause. *(Quelle: IfM Mannheim Paper 3, 2002)*

- **Notgründungen:** Bei den Gründungsmotiven wird zwischen der Umsetzung einer Geschäftsidee und der Gründung wegen fehlender Erwerbsalternativen (pragmatische Gründung) unterschieden. Hier zeigt sich, dass Frauen häufiger einen erschwerten Start haben, da der Anteil der pragmatischen Gründungen bei den Frauen 15 Prozentpunkte höher liegt als bei den Männern. *(Quelle: Global Entrepreneurship Monitor 2003)*

- **Gründungen aus der Erwerbslosigkeit:** Von Januar 2003 bis Dezember 2004 wurden 112 844 Existenzgründerinnen mit dem Existenzgründungszuschuss (dies entspricht einem Förderanteil von 42 %) und 88 512 Gründerinnen mit dem Überbrückungsgeld (hier liegt der Förderanteil von Frauen bei 26 %) gefördert. *(Quelle: BA: Arbeitsmarkt in Zahlen)*

- **Töchter übernehmen seltener:** Nach Schätzungen werden rund 45 % der Familienunternehmen familienintern vergeben, nur jedes 10. Familienunternehmen wird von einer Tochter übernommen. *(Quelle: Haubl, Universität Frankfurt/Main)*

Genderspezifische Unterschiede im Gründungsverhalten

Bildungsniveau:

Selbstständige Frauen weisen gegenüber selbstständigen Männern vielfach eine höhere schulische Bildung auf und verfügen zu höheren Anteilen über eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. über einen Fachhochschul-/Universitätsabschluss. *(Quelle: IfM Mannheim, Paper 4, 2002)*

Branchenstruktur:

Frauen gründen am häufigsten im Dienstleistungsbereich, und hier bevorzugt im Gesundheits- und Sozialwesen, Gastgewerbe und Handel.

Branche	Anteil der weiblichen Selbstständigen an der Selbstständigenquote in einer Branche
Handel	22 %
Sonstige persönliche Dienstleistungen	16 %
Gesundheit und Soziales	15 %
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	15 %
Baugewerbe	5 %
Landwirtschaft	15 %
Verarbeitendes Gewerbe	16 %

Quelle: IfM Mannheim, Paper 2002

Einfluss auf das Gründungsinteresse und Gründungsneigung:

Ein aktuelles Forschungsprojekt (IfM Mannheim, Paper 4, 2004) belegt, dass Frauen generell ein geringeres Interesse an einer Unternehmensgründung aufweisen als Männer. Ist allerdings erst einmal ein Gründungsinteresse vorhanden, setzen Frauen ihr Gründungsvorhaben ebenso erfolgreich um wie Männer. Eine im Auftrag des BMBF durchgeführte Langzeitstudie „Frauen im Studium" ergab, dass Studentinnen der beruflichen Selbstständigkeit insgesamt nur geringfügig zurückhaltender gegenüberstehen als Studenten (18 % versus 23 % an Universitäten und 20 % versus 28 % an Fachhochschulen). Angebote in Schulen, an Hochschulen und in der beruflichen Bildung sollten deshalb auch Frauen frühzeitig für eine berufliche Selbstständigkeit sensibilisieren.

Förderung der Kultur der Selbstständigkeit

Der Stärkung der Gründermentalität in Deutschland dient der internetbasierte **Wettbewerb „Jugend gründet"** mit Schwerpunkt auf Hightechgründungen, gefördert vom BMBF. Beim Start im Schuljahr 2004/2005 gab es über 2 300 Anmeldungen, hiervon lag der Anteil der teilnehmenden Schülerinnen bei 40 %. Im Schuljahr 2005/2006 haben sich über 5 000 Schülerinnen und Schüler aus 305 Schulen in fast allen Bundesländern am **Projekt „JUNIOR"** beteiligt und 380 so genannte Schüler/Junior-Firmen gegründet. Etwa 50 % der an JUNIOR Teilnehmenden sind weiblich. Die hohe Beteiligung von Schülerinnen an beiden Aktionen weist auf ihr großes Interesse am Gründungsgeschehen hin und ist ein Ansatzpunkt für künftige Anstrengungen.

Um auch an den Hochschulen die Kultur der Selbstständigkeit zu fördern, wurden bisher an 61 Hoch- und Fachhochschulen **Entrepreneurship-Professuren** eingerichtet.

Das BMBF-Programm **„EXIST – Existenzgründungen aus Hochschulen"** unterstützt Gründungsnetzwerke mit dem Ziel, das Gründungsklima an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Unternehmensgründungen aus akademischen Einrichtungen zu steigern. Das Programm wendet sich mit einzelnen Bestandteilen auch speziell an Frauen. So wurde ein Onlinekurs für Existenzgründerinnen entwickelt und im Rahmen der individuellen Förderung „Exist-Seed" ist eine Kinderbetreuungskomponente vorgesehen. Die Hochschulen arbeiten in diesen Netzwerken mit Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik zusammen. Gemeinsam entwickeln sie Strategien zur Erleichterung von Gründungen aus der Hochschule.

Gründungsförderung

Um die Startbedingungen für Existenzgründerinnen, Existenzgründer und Kleinunternehmen zu verbessern, wurde im Rahmen der Mittelstandsoffensive der Bundesregierung seit 2003 eine Vielzahl von gesetzlichen Maßnahmen umgesetzt bzw. in die Wege geleitet.

Mit dem rückwirkend zum 1. Januar 2003 in Kraft getretenen **Gesetz zur Förderung von Kleinunternehmern und zur Verbesserung der Unternehmensfinanzierung** (Kleinunternehmerfördergesetz) werden Maßnahmen auf dem Gebiet des Steuerrechts zum Abbau unnötiger bürokratischer Belastungen insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe zusammengefasst.

Die Zahl der Gründungen aus der Arbeitslosigkeit ist in den letzten Jahren ständig gestiegen. Gut 50 % der Gründungspersonen im Vollerwerb starten aus der Arbeitslosigkeit. Auch 2005 ist ein erneuter leichter Anstieg festzustellen. In den neuen Bundesländern ist der Anteil der Arbeitslosen mit 72,2 % an den Vollerwerbsgründern und -gründerinnen besonders hoch. Der Gründerboom aus der Arbeitslosigkeit wird maßgeblich von der Ich-AG vorangetrieben. Seit dem 1. Januar 2003 hat die Bundesregierung ergänzend zum Überbrückungsgeld den Anspruch auf den Existenzgründungszuschuss zur Unterstützung der Ich-AG eingeführt. Gemäß dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung wird die Förderung der Ich-AG allerdings am 30. Juni 2006 auslaufen.

Beratung

bundesweite gründerinnenagentur (bga)

www.gruenderinnenagentur.de
www.existenzgruender.de

Um Unternehmerinnen den Start ins Berufsleben zu erleichtern, fördern das BMFSFJ, das BMBF und das BMWi seit 2004 gemeinsam die Arbeit der bundesweiten gründerinnenagentur (bga). Diese bietet als einziges Organ deutschlandweit Informationen und Dienstleistungen zur unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen in allen Branchen und allen Phasen der Unternehmensgründung, Unternehmensfestigung und Unternehmensnachfolge.

Die Informationsplattform www.gruenderinnenagentur.de veröffentlicht in Ergänzung zum Gründerportal www.existenzgruender.de tagesaktuell gründerinnenrelevante Neuigkeiten, Veranstaltungshinweise, Literaturtipps und Studien. Die bga verfügt aktuell über Kontaktdaten von 543 Anlauf- und Beratungsstellen, 380 Expertinnen/Experten und 233 Netzwerken aus ganz Deutschland. Das bga-Portal verzeichnet durchschnittlich ca. 11 000 Zugriffe pro Monat.

In der zentralen Hotline (0 18 05 22 90 22) erhalten Gründerinnen qualifizierte Erst- und Orientierungsberatung einschließlich Lotsendienst und weiterführende Informationen vor Ort.

Mentoring von Unternehmerin zu Unternehmerin

Zahlreiche Studien belegen, dass der Erfolg eines Unternehmens in erster Linie von einer guten Beratung und Information abhängt. Speziell auf Frauen zugeschnitten ist das vom BMFSFJ geförderte Mentoring-Projekt **TWIN-Mentoring** von Unternehmerin zu Unternehmerin der Käte-Ahlmann-Stiftung. Es richtet sich an junge Unternehmerinnen, die mindestens ein Jahr, maximal drei Jahre selbstständig sind und mit ihrem Unternehmen wachsen wollen. TWINs gibt es mittlerweile im gesamten Bundesgebiet. Fragen zur Unternehmensführung, zur Markterschließung und zum Umgang mit Personal gehören zu den wichtigsten Gründen, den Rat einer Mentorin zu hören.

GründerService Deutschland

Die im Juli 2003 vom BMWi gemeinsam mit den Kammern, der KfW, dem RKW, Arbeitsagenturen und Wirtschaftsförderungsgesellschaften gestartete Aktion „GründerService Deutschland“ zielt darauf ab, durch verbesserte Informations- und Beratungsangebote für Gründerinnen und Gründer die Bestandsfestigkeit von Gründungen zu erhöhen. Mit dem virtuellen Gründerportal www.existenzgruender.de und einer Info-Hotline wird den Gründerinnen und Gründern zunächst eine Erstorientierung gegeben. Das Gründerportal bietet auch spezielle Informationen für Gründerinnen. Im Rahmen von Gründertagen können sie ihren Businessplan Vertretern der Institutionen präsentieren.

www.existenzgruender.de

Im Bereich des Handwerks bietet z. B. die Koordinierungsstelle zur Frauenförderung der Handwerkskammer Lüneburg-Stade Veranstaltungen für Existenzgründerinnen an. Hier werden Frauen die notwendigen Informationen an die Hand gegeben, damit sie ihr Unternehmenskonzept einschließlich Finanzplan selbst erstellen können.

Gründerservice der Industrie- und Handelskammern (IHKs)

Angehende Unternehmerinnen fragen IHK-Serviceleistungen zur Existenzgründung überdurchschnittlich nach. Der Anteil der Gründerinnen bei IHK-Einstiegskontakten (33 %, insgesamt 106 000 Existenzgründerinnen), bei IHK-Gründungsberatungen (33 %, 25 000 Gründerinnen) und bei den IHK-Seminaren zur Existenzgründung (31 %, 9 700 Gründerinnen) liegen höher als der Anteil der Gründerinnen an allen Gründungen insgesamt (30 %). In den Regionen bieten die IHKs eine Vielzahl von Ver-

anstaltungen speziell für Existenzgründerinnen an. Für den 8. November 2006 ist erstmals ein bundesweiter Aktionstag für Existenzgründerinnen in den IHKs geplant. Insgesamt verzeichnen die IHKs mehr als 400 000 Kontakte jährlich zu Existenzgründerinnen und Existenzgründern.

Finanzierung

Die meisten Gründerinnen und Gründer benötigen nur ein geringes Startkapital. So gibt es bei der KfW speziell für den kleinteiligen Finanzierungsbedarf das **„Mikro-Darlehen“** (bis 25 000 €) und das **„Startgeld“** (bis 50 000 €). Der Frauenanteil liegt bei ca. 35 % (interne KfW-Befragung 2005).

Mit jeweils über 50 % haben sowohl Männer als auch Frauen Bedarf an finanziellen Mitteln unter 25 000 €. In diesem Bereich zeichnen sich weitere Initiativen ab. So steht seit März 2005 ein neues Förderfenster **„Mikro 10“** zur Verfügung, mit dem kleinste Kreditvolumina bis 10 000 Euro gefördert werden können.

Unternehmensübernahme durch Frauen

94,5 % der rund 3,2 Mio. Unternehmen in Deutschland sind Familienunternehmen (Freund, Unternehmensnachfolgen in Deutschland, in: IfM Bonn [Hrsg.]: Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2004). Aktuellen Berechnungen zufolge (IfM Bonn, 2004) sind im Zeitraum zwischen 2005 und 2009 in Deutschland rund 354 000 Unternehmensübergaben in Familienunternehmen zu erwarten. Diese vor einer Übergabe stehenden Unternehmen beschäftigen insgesamt 3,4 Millionen Menschen. Es wird geschätzt, dass wegen fehlenden Übernahmeinteresses rund 166 000 Arbeitsplätze durch Unternehmensstilllegung bedroht sind.

Zur Unterstützung und Förderung einer rechtzeitigen Unternehmensübergabe gilt es deshalb, die Unternehmensnachfolge als besondere Form der Existenzgründung insbesondere auch für Frauen attraktiv zu machen. Die bga wird die Plattform zur besseren Vernetzung der regionalen Aktivitäten zur Unternehmensnachfolge durch Frauen bilden und als nexxt-Aktionspartner den Generationswechsel in kleinen und mittleren Unternehmen unter frauen- und genderspezifischen Aspekten unterstützen.

nexxt Initiative Unternehmensnachfolge

Die im Mai 2001 gestartete Imagekampagne „nexxt“, eine Initiative zur Unternehmensnachfolge, unterstützt den erfolgreichen unternehmerischen Generationswechsel. Diese Initiative des BMWi ist eine gemeinsame Aktionsplattform zum Thema Unternehmensnachfolge im Mittelstand, an der sich 28 Spitzenverbände und Institutionen der Wirtschaft, des Kreditwesens und der freien Berufe beteiligen. Das Internetportal www.nexxt.org bietet Informationen, eine Berater-, Franchise- und die Unternehmerbörse nexxt-change, www.nexxt-change.org. Nexxt-change ist aus der Fusion der nexxt-Börse und der Börse Change/Chance entstanden.

www.nexxt.org
www.nexxt-change.org

Töchter in der Unternehmensnachfolge

Eine Studie der Universität Frankfurt im Auftrag des BMFSFJ wertet Erfahrungen von Nachfolgeprozessen in der Konstellation „Übergabe des Unternehmens vom Vater an die Tochter“ aus. Die Ergebnisse werden für die Fortbildung im Sinne einer geschlechtersensiblen Nachfolgeberatung eingesetzt. Die Studie wird im Frühjahr 2006 vorgelegt.

Netzwerke

Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU)

Der VdU ist mit 1500 Mitgliedern der größte und einzige Wirtschaftsverband, der speziell die Interessen der mittelständischen Unternehmerinnen vertritt. Die im VdU zusammengeschlossenen Unternehmerinnen erwirtschaften über 37 Mrd. Euro Umsatz und beschäftigen über 300 000 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Der VdU versteht sich als Diskussionsforum zu Fragen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und ermöglicht aufgrund seiner Mitgliederstruktur einen branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch. Erklärtes Ziel des VdU ist „die Förderung von Akzeptanz und Gleichberechtigung der unternehmerisch tätigen Frauen in Deutschland“.

Käte-Ahlmann-Stiftung (KAS)

Die Käte-Ahlmann-Stiftung wurde 2001 von 18 Unternehmerinnen mit Unterstützung des VdU gegründet und fördert insbesondere die Berufsausbildung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wirtschaftsleben.

V.

Familienfreundliche Arbeitswelt

Die niedrige Geburtenrate und der damit verbundene zukünftige Mangel an Fach- und Führungskräften haben in Unternehmen, Verbänden und Gesellschaft einen Prozess des Umdenkens eingeleitet. Immer mehr Unternehmen nutzen das Potenzial von gut ausgebildeten Frauen, die eine Berufstätigkeit als einen selbstverständlichen Bestandteil ihrer Lebensplanung ansehen. Parallel dazu wünschen sich immer mehr Väter mehr Zeit für ihre Kinder. Eine familienfreundliche Arbeitswelt ist daher die Antwort auf die Lebensentwürfe der Menschen und die Voraussetzung dafür, dass Frauen und Männer ihre Kinderwünsche realisieren. Eine Entscheidung für Kinder darf eine Erwerbstätigkeit und beruflichen Erfolg nicht ausschließen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bislang vor allen Dingen als individuelles Problem angesehen, wird in Deutschland zunehmend auch als unternehmerische, gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Herausforderung begriffen. Strategische Kooperationen zwischen Politik und Wirtschaft leisten hier einen wichtigen Beitrag.

- **Familienfreundlichkeit fördert Erwerbstätigkeit:** In den Ländern, in denen Frauen (und Männer) bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker unterstützt werden, fällt die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Regel höher aus. *(Quelle: OECD Employment Outlook 2001)*

- **Kinderbetreuung ist immer noch Frauensache:** Die Erwerbstätigenquote der Frauen im Alter zwischen 20 und 49 Jahren mit Kindern unter 12 Jahren liegt bei 60 %, bei den gleichaltrigen Frauen ohne Kinder beträgt sie ca. 80 %. Bei den gleichaltrigen Männern mit Kindern liegt die Quote bei 90 %. *(Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung 2003*)

- **Familienfreundlichkeit ist wichtig:** Dass Unternehmen sich für gute Kinderbetreuungsangebote engagieren, ist für 53 % der Mütter und Väter mit bis zu 10-jährigen Kindern sehr wichtig, für 37 % wichtig. *(Quelle: Forsa 2005)*

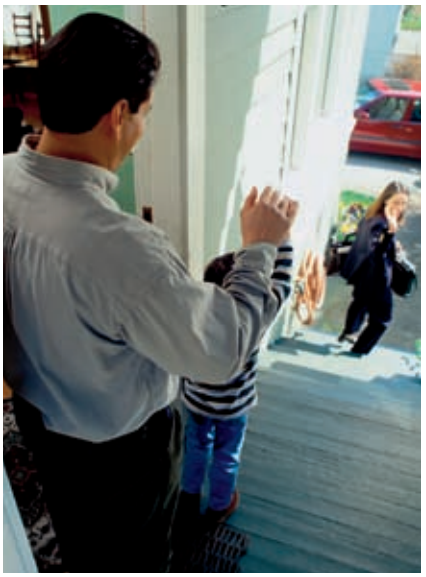
- **Frauen in Führungspositionen haben seltener Familie:** Nur gut jede vierte Frau in einer höheren Position ist verheiratet, bei den Männern hingegen sind es 70 %. Bei einem Drittel aller Männer, aber nur bei reichlich einem Viertel aller Frauen leben Kinder unter 16 Jahren im Haushalt. *(Quelle: DIW 3/2005)*

- **Frauen stecken für Familie zurück:** Vor allem für Frauen von 30 bis 44 Jahren, also in der „Familienphase", sind Kinder mit Führungspositionen schwer vereinbar: Während der Anteil der Führungskräfte in dieser Altersgruppe für Frauen ohne Kinder 21 % betrug, war er für Mütter nur halb so hoch (10 %). Bei Männern liegt der Anteil mit und ohne Kinder gleich hoch bei 24 %. *(Quelle: StBA 2005)*

- **Mütter arbeiten häufig Teilzeit:** Die Teilzeitquote der Mütter lag im März 2004 mit 36 % zwölfmal so hoch wie die der Väter (3 %). In Westdeutschland arbeiteten Mütter mit 39 % fast doppelt so viel Teilzeit wie in Ostdeutschland (21 %). *(Quelle: StBA 2005)*

- **Mehr Leitung in Teilzeit:** Knapp 11 % aller abhängig Erwerbstätigen, die sich als Führungskraft einschätzen, arbeiten Teilzeit; 1996 waren es noch 7,6 %. 8 von 10 teilzeitbeschäftigten Personen auf dieser Hierarchieebene sind Frauen. *(Quelle: StBA 2005)*

- **Qualifizierte Frauen haben weniger Kinder:** 43 % der 37 bis 40 Jahre alten westdeutschen Akademikerinnen hatten 2004 keine Kinder, die im Haushalt lebten. Das waren 11 Prozentpunkte mehr als 1991; in Ostdeutschland stieg die Zahl im selben Zeitraum von 10 auf 24 %. *(Quelle: StBA 2005)*



Allianz für die Familie

Die vom BMFSFJ und der Bertelsmann Stiftung ins Leben gerufene „Allianz für die Familie" setzt Zeichen für eine nachhaltige Familienpolitik. Unter dem Dach der „Allianz für die Familie" sind seit Mitte 2003 mittelfristig angelegte Initiativen für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt gebündelt. Starke Partner aus Wirtschaft, Verbänden und Politik setzen sich öffentlich und beispielhaft für eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Arbeitswelt ein, die für alle Beteiligten Gewinn bringt. Im Mittelpunkt stehen dabei die Handlungsfelder Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Personalentwicklung, familienunterstützende Dienstleistungen.
Die Allianz basiert auf dem Konsens, dass

- Deutschland eine höhere Geburtenrate braucht,

- die Wirtschaft auf qualifizierte Arbeitskräfte und eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen angewiesen ist,
- Kinder eine frühe Förderung, Erziehung und Bildung benötigen.

Für die Ziele der Allianz konnten prominente Unterstützerinnen und Unterstützer gewonnen werden, die in einer Impulsgruppe zusammenarbeiten: der Präsident des DIHK Ludwig Georg Braun, der Präsident der BDA Dr. Dieter Hundt, der Unternehmensberater Roland Berger, die Managerin Christine Licci, der Publizist Warnfried Dettling, der Familienforscher Prof. Hans Bertram, der Vorsitzende der IGBCE Hubertus Schmoldt und der Vorsitzende des DGB Michael Sommer. Sie setzen sich als Promotoren in ihrem Wirkungskreis und in der breiten Öffentlichkeit für die Balance von Familie und Arbeitswelt ein.

Mit ökonomisch harten Argumenten unterstützen diverse vom BMFSFJ in Kooperation mit den Wirtschaftsverbänden entwickelte Studien, Gutachten und Projekte die Ziele der Allianz. Sie sind wichtiger Teil einer Argumentationsstrategie, die die ökonomischen und gesellschaftlichen Vorteile familienfreundlicher Maßnahmen herausarbeitet: Familie bringt Gewinn! Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Standortfaktor.

Lokale Bündnisse für Familie

Was die Allianz für die Familie auf Bundesebene bewegt, setzen Lokale Bündnisse für Familie in den Städten, Gemeinden, Kreisen und Regionen um. Gestützt auf ihre Kenntnis lokaler Gegebenheiten und Möglichkeiten, bündeln diese Bündnisse die Kräfte und das Engagement von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, um konkrete Verbesserungen für Familien zu erreichen. Die bundesweite Initiative Lokale Bündnisse für Familie, die von der Bundesfamilienministerin gemeinsam mit dem Präsidenten des DIHK Ludwig Georg Braun im Januar 2004 gestartet wurde, verfügt über ein Servicebüro, das vom BMFSFJ und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird. Es bietet Bündnissen und Bündnisinteressierten kostenlose Beratung an.

Die Bündnisinitiative hat sich schnell zur Erfolgsgeschichte entwickelt: Nach zwei Jahren haben sich mehr als 260 Bündnisse der Initiative angeschlossen; an weiteren 200 Standorten sind Bündnisgründungen in Vorbereitung. Die Wirtschaft engagiert sich: Mehr als 1000 Unternehmen und über die Hälfte der Industrie- und Handelskammern (IHK) sind in lokalen Bündnissen engagiert. Die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt steht in nahezu allen Bündnissen mit auf der Tagesordnung. Ob flexible Kinderbetreuung, Qualifizierung für Beschäftigte in der Elternzeit oder Angebote für Väter – Lokale Bündnisse für Familie tragen in vielfältiger Weise zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt bei.

Flexible Arbeitsformen

Bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft setzen die Betriebe in zunehmendem Umfang auf die Ausweitung flexibler Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen. Die Teilzeitquote verzeichnet seit den 90er Jahren einen Anstieg und beträgt heute 22,8 % (Mikrozensus 2004). Rund 42 % der abhängig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Männer machen noch vergleichsweise wenig (6,2 %) von dieser Möglichkeit Gebrauch. Wichtig ist, dass Teilzeitarbeit sich betrieblichen Gegebenheiten anpasst, auf allen Funktionsstufen Verbreitung findet und damit die Belange von Arbeitnehmern und Unternehmen in Balance gebracht werden. Beobachtungen der Praxis zeigen, dass Unternehmen auch die Teilzeitarbeit in Führungspositionen fördern. Auch Arbeitszeitkonten erfahren eine wachsende Bedeutung. Laut Mikrozensus verfügt rund ein Drittel der abhängig Erwerbstätigen über ein Konto, das den langfristigen Ausgleich von Zeitguthaben (stunden-, tage- oder wochenweise) durch Freizeit ermöglicht. Arbeitszeitkonten, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr individuelle Zeitsouveränität gewähren, sind in besonderer Weise geeignet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Gutes Beispiel aus der betrieblichen Praxis:

Der Medizintechnik Konzern B. Braun bietet beispielsweise für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 120 Modelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung an und bis zu 60 verschiedene Varianten der Schichtarbeit. Das reicht von der so genannten „Hausfrauenschicht“ am Vormittag für gewerbliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur alternierenden Telearbeit, bei der in der Regel an vier Tagen zu Hause und an einem Tag in der Woche im Büro gearbeitet wird. Diese Flexibilität wird bis in die obersten Führungsetagen in Anspruch genommen.

Gemeinsame Initiativen von Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft

Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“

Ziel des von BMFSFJ und dem BMWi gemeinsam initiierten Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2005“ war es, vorbildliches unternehmerisches Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu honorieren und möglichst große Nachahmungseffekte zu erzielen.

Auch dank der Unterstützung durch die vier Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und des DGB im Rahmen einer Aktionspartnerschaft

war der Unternehmenswettbewerb ein voller Erfolg. Mit 366 Unternehmen und Institutionen, deren familienfreundliche Maßnahmen durch ihre Vielfalt beeindruckten, lag die Bewerberzahl fünfmal höher als beim letzten Wettbewerb im Jahr 2000. Beinahe die Hälfte der Bewerbungen ging von kleinen Unternehmen aus. Das zeigt, dass eine wachsende Zahl von Unternehmen begreift: Familie bringt Gewinn und Familienfreundlichkeit ist ein Wirtschaftsfaktor.

Die Sieger des Wettbewerbes wurden von einer hochrangig besetzten Jury in den Kategorien „kleine Unternehmen“, „mittelgroße Unternehmen“ und „große Unternehmen“ ermittelt. Gewonnen haben die Firmen Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik, die Komsa Kommunikation Sachsen AG sowie die Henkel KGaA. Zusätzlich wurde ein Innovationspreis für besonders zukunftsweisende familienfreundliche Maßnahmen an die Weleda AG in Schwäbisch Gmünd verliehen. Einen Sonderpreis erhielt das Forum „Frauen in der Wirtschaft“, ein Netzwerk von 20 führenden deutschen Unternehmen. (Siehe auch Kapitel III, Berufliche Netzwerke.)

„Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen“

Ein Schlüssel für mehr Balance von Familie und Arbeitswelt liegt darin, Informationen und Beratung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen anzubieten. Deshalb hat das BMFSFJ gemeinsam mit dem DIHK Anfang 2004 ein „Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen“ erarbeitet, welches die breite Palette an Instrumenten vorstellt und Empfehlungen zur Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik gibt. Ausgewählt wurden vor allem Maßnahmen, für die die Unternehmen keine hohen finanziellen und personellen Mittel zur Verfügung stellen müssen, die aber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. In dem Checkheft werden gute Praxisbeispiele vorgestellt und Kosten-Nutzen-Relationen durchgeführt. Es zählte in den Jahren 2004 und 2005 zu den am häufigsten nachgefragten Publikationen des DIHK. Insgesamt erschienen in drei Auflagen 50 000 Exemplare.

„Wachstumsfaktor bevölkerungsorientierte Familienpolitik“

Im November 2004 veranstaltete der BDI gemeinsam mit dem BMFSFJ und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln ein Symposium „Wachstumsfaktor bevölkerungsorientierte Familienpolitik“. Namhafte Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft diskutierten über die familienpolitischen Rahmenbedingungen in Deutschland im Kontext der Bevölkerungsentwicklung und des Wirtschaftswachstums. Auf dem Symposium wurde das gemeinsame Strategiepapier „Bevölkerungs-

orientierte Familienpolitik – ein Wachstumsfaktor“ vorgelegt, das die positiven Auswirkungen einer höheren Geburtenrate auf den wirtschaftlichen und sozialen Wohlstand in Deutschland beschreibt und zentrale Handlungsfelder benennt, die aus der demografischen Falle herausführen können.

Studie „Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk“

Im Jahr 2004 hat die Prognos AG eine Untersuchung zum Thema „Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk“ im Auftrag des BMFSFJ und in Kooperation mit dem ZDH durchgeführt, deren Ergebnisse in einer Broschüre dokumentiert wurden. Die Gespräche mit 18 Handwerksbetrieben aus 14 unterschiedlichen Gewerken zeigen eindrucksvoll die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von familienfreundlichen Rahmenbedingungen. Wie an verschiedenen Unternehmensbeispielen (Best Practices) gezeigt wird, ist eine kleine Betriebsgröße kein Hindernis für familienfreundliche Maßnahmen. Familienfreundliche Maßnahmen müssen nicht mit hohen Kosten verbunden sein. Die Untersuchung zeigt weiterhin, dass sich familienfreundliche Maßnahmen unter dem Strich für die Betriebe rechnen: Die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird erhöht, Fehlzeiten sinken und das Unternehmen kann leichter qualifiziertes Personal gewinnen und langfristig an den Betrieb binden. Damit steigt die Wettbewerbsfähigkeit der Handwerksbetriebe. Mit der Broschüre werden den Betrieben Anregungen „aus der Praxis für die Praxis“ mit konkreten Tipps und Hinweisen zu familienfreundlichen Maßnahmen gegeben.

Kleine und mittelständische Unternehmen können z. B. im Verbund familienfreundliche Maßnahmen umsetzen. Der überbetriebliche Verbund der Handwerkskammer Lüneburg-Stade bietet beispielsweise Qualifizierungskonzepte für Berufsrückkehrerinnen nach der Familienpause sowie einen Personalservice für die Betriebe an. Bei Personalengpässen werden qualifizierte und motivierte Berufsrückkehrerinnen vermittelt.

Konferenz „Familie – ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft“

Im Rahmen der Konferenz „Familie – ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft“ trafen sich im April 2005 rd. 200 hochrangige Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Medien, um über Möglichkeiten und Instrumente einer familienfreundlichen Personalpolitik zu sprechen. Das BMFSFJ hatte die Veranstaltung gemeinsam mit der BDA und der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert, um Erfahrungen aus der Wirtschaft zusammenzuführen und Anstöße für neue Konzepte einer familienfreundlichen Unternehmenskultur zu geben.

„Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität“

Im Rahmen der Präsidiumssitzung des BDI im März 2004 gaben der damalige BDI-Präsident Dr. Michael Rogowski und die damalige Bundesfamilienministerin den Auftakt für das Projekt „Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität“. Unter der Schirmherrschaft des BDI-Präsidenten hat die Prognos AG gemeinsam mit acht führenden deutschen Konzernen und dem BMFSFJ sowie dem BMWi Instrumente und Maßnahmen untersucht, die einen besseren Ausgleich von Berufs- und Privatleben anstreben. Zentrale Ergebnisse der Studie, die am 17. Juni 2005 im Rahmen einer Pressekonferenz vorgestellt wurde, sind:

- Durch die konsequente Umsetzung familienorientierter Maßnahmen in Unternehmen ließe sich die Kinderzahl auf 1,6 pro Frau erhöhen.
- Es könnte eine Steigerung des Bruttoinlandprodukts von 1,3 % in den nächsten 15 Jahren erzielt werden.
- Es wäre möglich, im Jahr 2020 zusätzlich 220 000 Arbeitsplätze zu schaffen.
- Steigende Erwerbstätigkeit und steigende Geburtenrate führen zu einem Impuls auf die Binnennachfrage in einer Gesamthöhe von 191 Mrd. Euro.
- Arbeitgeber werden pro Jahr um rund 7,6 Mrd. Euro Sozialversicherungsbeiträge entlastet werden und die öffentlichen Haushalte erfahren eine finanzielle Erleichterung um ca. 13. Mrd. Euro.

Gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis: Gewinner des Wettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2005“:

- **Kategorie „kleine Unternehmen“:**
  Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik
  In der Stahlbaufirma mit 28 Angestellten können Kinder jederzeit mitgebracht werden. Sie werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im dafür vorgesehenen Spielzimmer betreut. Familiäres Engagement fließt in die Bewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. An Kindergeburtstagen oder bei der Einschulung des Kindes bekommen die Beschäftigen bezahlten Zusatzurlaub. Kindergartenplätze werden von der Firma bezuschusst.

- **Kategorie „mittelgroße Unternehmen“:**
  Komsa Kommunikation Sachsen AG
  In dem Unternehmen aus der Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche mit über 400 Beschäftigten und einem ausgeglichenen Anteil von Männern und Frauen sind 41 % der Führungspo-

sitionen mit Frauen besetzt. Viele dieser Frauen haben Kinder, einige arbeiten in Teilzeit. Es gibt einen firmeneigenen ganzjährig und ganztags geöffneten Kindergarten mit zweisprachiger Erziehung. Auffällig kurz sind darum auch die Elternzeiten bei Komsa.

Kategorie „große Unternehmen“: Henkel KGaA
Seit vielen Jahren engagiert sich das Düsseldorfer Unternehmen mit einer Quote von 25 % weiblichen Führungskräften für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bereits 1940 wurde die Gerda-Henkel-Kindertagesstätte gegründet, in der Kinder ab einem Alter von sechs Monaten betreut werden. Flexible Arbeitszeit ist auch mit Führungsfunktionen vereinbar. Bei einem Pflegefall in der Familie haben Angestellte die Möglichkeit, sich jährlich bis zu sechs Wochen unbezahlt freistellen zu lassen.

Träger des Innovationspreises: Weleda AG
Bei dem Hersteller von Arznei- und Pflegemitteln leisten sich im Rahmen eines Generationen-Netzwerkes die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehemals Beschäftigte gegenseitig Hilfe, zum Beispiel, wenn es um die Betreuung im Krankheitsfall oder Babysitter-Dienste geht. Die Vergütung und Bewertung dieser Dienste werden ehrenamtlich, durch ein Punktesystem oder gegen Bezahlung geregelt. Es geht dabei um den Aufbau eines sozialen Netzes, das alle in Anspruch nehmen können.

Weitere gute Beispiele:

In der Region Taunus haben sich vier Kommunen, ansässige Unternehmen und freie Träger zu einem „Regionalen Netzwerk Kinderbetreuung“ zusammengeschlossen. Das Netzwerk hat eine Betreuungsbörse im Internet eingerichtet; es ermutigt, unterstützt und qualifiziert Eltern, die Tageseltern werden wollen. Die Unternehmen, die sich mit Geld und Know-how beteiligen, bekommen neu geschaffene Betreuungsplätze unverzüglich gemeldet. Das Bündnis vermittelt zwischen Tagesbetreuung, Eltern und Arbeitgebern und sorgt für einen Gewinn an Zeit und Zeitflexibilität.

Im Landkreis Oldenburg sorgt ein Verbund von 52 privaten und öffentlichen Unternehmen dafür, dass Frauen sich während der Elternzeit weiter qualifizieren können. Berufstätige Frauen werden auch durch die Vermittlung von qualifizierter Kinderbetreuung unterstützt. Von der Arbeit des Verbundes profitieren rund 5 000 Beschäftigte. Kleine und mittelständische Unternehmen können im Verbund familienfreundliche Maßnahmen umsetzen, die für ein einzelnes Unternehmen zu groß sind. Überbetriebliche Verbünde dieser Art gibt es in zahlreichen weiteren niedersächsischen Bündnissen, etwa in Lüneburg und in Ostfriesland.

- In jeder IHK gibt es einen persönlichen Ansprechpartner/-partnerin zum Thema Familie und Arbeitswelt – so kann die örtliche Wirtschaft informiert und ggf. unterstützt werden: Beispielsweise bietet die IHK Region Stuttgart eine umfassende Datenbank mit Haushaltsdienstleistern im Internet kostenlos an. Interessierte Unternehmen (aber auch Privatpersonen) können sich dort über die vielfältigen Dienstleistungen rund um Haushalt und Familie informieren und so den Kontakt mit den lokalen Anbietern aufnehmen. Dieses Konzept steht stellvertretend für die vielen anderen IHK, die auch sehr gute Angebote in Sachen „Familie und Arbeitswelt“ machen.

Internetportal Mittelstand und Familie

Am 6. Juni 2005 ging im Rahmen der „Allianz für die Familie“ das Portal www.mittelstand-und-familie.de online. Das Internetportal ist eine gemeinsame Initiative des BMFSFJ, des DIHK und der Bertelsmann-Stiftung. Es richtet sich vornehmlich an kleine und mittlere Unternehmen und bietet als „virtuelle Personalabteilung“ Informationen und praxisorientierte, kostengünstige Lösungsvorschläge zu allen Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter anderem bietet eine kostenlose Hotline die Möglichkeit für die Arbeitgeber, direkt mit Experten und Expertinnen zu telefonieren und ausführliche Beratung und Information zu erhalten. Das Angebot richtet sich jedoch nicht nur an Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen, sondern auch an deren Beschäftigte, Betriebsräte und die Fachöffentlichkeit. In Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden, Kammern und Gewerkschaften wird das Portal als serviceorientierte Plattform beständig weiterentwickelt.

www.mittelstand-und-familie.de

Führungskräfte und Familie

Belastbarkeit, Engagement und zeitliche Flexibilität sind nur einige der Anforderungen, die an Führungskräfte im Berufsalltag gestellt werden. Zugleich wollen auch sie ihren Familienpflichten nachkommen. Deshalb werden Rahmenbedingungen benötigt, die eine verlässliche Kinderbetreuung garantieren und eine familienorientierte Arbeitsgestaltung ermöglichen.

- Wie aber können in Unternehmen und Organisationen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die eine Balance von beruflichen Anforderungen und familiären Aufgaben auch für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte, für Frauen wie für Männer, zulassen?
- Welche Managementkompetenzen sind bei den Führungskräften selbst zu entwickeln, um sie zu befähigen, familienorientierte Arbeitsbedingungen in ihren Abteilungen und Teams umzusetzen?

- Welche Veränderungen sind in der Unternehmenskultur und Unternehmensstrategie notwendig, damit es nicht bei einzelnen Maßnahmen bleibt, sondern nachhaltige Veränderungen möglich werden?

Um Antworten auf diese und weitere Fragen zu finden, führte die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) im Zeitraum Sommer 2003 bis Frühjahr 2004 in Zusammenarbeit mit der Europäischen Akademie für Frauen (EAF) und mit Kooperationspartnern aus der Wirtschaft das Modellprojekt „Entwicklung und Stärkung von Führungskräften in der Familienphase“ durch.

Als Ergebnis dieses Projektes wurde im Auftrag des BMFSFJ ein Leitfaden mit dem Thema entwickelt: „Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können“, der Unternehmensleitungen, Personalverantwortliche und Multiplikatoren aus Verbänden, Gewerkschaften und anderen Organisationen für die besondere Situation von Führungskräften mit Familien sensibilisieren soll. Der Leitfaden zeigt mit konkreten Handlungsempfehlungen und Praxisbeispielen auf, wie eine erfolgreiche Balance zwischen hohen beruflichen Anforderungen und familiären Aufgaben auch für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte möglich wird.

audit berufundfamilie®

Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung zeichnet seit 1999 jährlich Unternehmen und Institutionen für die Umsetzung familienfreundlicher Personalpolitik mit dem Zertifikat audit berufundfamilie® aus. Seit 2002 wird zudem das Audit Familiengerechte Hochschule angeboten. Inzwischen haben mehr als 250 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen mit rund 500 000 Beschäftigten das Audit durchlaufen. Bei der 7. Zertifikatsverleihung 2005, die unter dem Motto „Deutsche Unternehmen positionieren sich im globalen Wettbewerb“ stattfand, wurden 116 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen für ihr familienfreundliches Engagement ausgezeichnet. Bei der Zertifikatsverleihung im Jahr 2004 waren es noch 34 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen.

Mithilfe des audits berufundfamilie® als Managementinstrument zur Förderung einer familienbewussten Personalpolitik entwickeln Unternehmen ein individuelles Konzept, um Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbelange in eine tragfähige Balance zu bringen. Das Audit berücksichtigt nicht nur gegenwärtige familienfreundliche Maßnahmen, es zeigt auch das Entwicklungspotenzial im jeweiligen Unternehmen auf und hilft bei der Realisierung zukünftiger Schritte. Für die Verleihung eines so genannten Grundzertifikats ist nicht ausschlaggebend, welche Angebote bereits bestehen. Entscheidend sind vielmehr die Bereitschaft

zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen und die tatsächliche Umsetzung. Handlungsfelder des Audits sind flexible Arbeitszeitgestaltung, flexibler Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik zu familienunterstützenden Aktivitäten, familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte, Weiterbildungsmöglichkeiten, finanzielle und soziale Unterstützung für Beschäftigte etc.

Die Bundesfamilienministerin sowie der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie haben im Jahr 2004 die Schirmherrschaft für das audit berufundfamilie® übernommen. In einem Koordinierungsausschuss zum Audit beteiligen sich neben dem Bundeswirtschafts- und dem Bundesfamilienministerium auch die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft BDI, BDA, DIHK und ZDH. Einige Bundes- und Landesministerien sowie viele der regionalen IHKs wurden bereits zertifiziert und dienen zusammen mit den übrigen Spitzenverbänden als Multiplikatoren und Vorbilder familienbewusster Personalpolitik.

Familienfreundlichkeit in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

Eine familienbewusste Unternehmenskultur und Personalpolitik tragen dazu bei, Wohlstand und Wachstum in Deutschland zu sichern. Familienfreundlichkeit als ökonomischer Faktor ist im Zusammenwirken von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Betriebsräten voranzutreiben. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt für die Produktivität von Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Zwei Handlungsleitfäden beschäftigen sich damit, Akteuren praktische Hilfen bei der Umsetzung zu geben und gute Beispiele an die Hand zu geben:

„Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen“

Der Leitfaden des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln bietet Geschäftsführerinnenn und -führern, Personalleiterinnenn und -leitern, Betriebsräten und den Tarifparteien eine Praxishilfe bei der Entwicklung von Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Sie können sich zu konkreten familienfreundlichen Maßnahmen einen Überblick über vorhandene Regelungen verschaffen und Anregungen für das eigene Unternehmen und die eigene Branche erhalten. Bei den einzelnen Maßnahmen handelt es sich um Angehörigenbetreuung, Arbeitszeitflexibilisierung (Teilzeitarbeit, Telearbeit), Elternförderung, Elternzeit/Familienphase, Familienservice, Gesundheitsvorsorge, Kinderbetreuung, Sozialleistungen für Familien und Väterförderung. Anhand von Best-Practice-Beispielen wird aufgezeigt, wie konkrete Zielvereinbarungen in Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen und in den Unternehmenszielen festgeschrieben werden können.

„Familienfreundlichkeit im Betrieb – Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung“

Die Handlungshilfe der Hans-Böckler-Stiftung ist als praxisnahe Unterstützung für Betriebs- und Personalräte aufgebaut, die auf der Suche nach vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen und alltagstauglichen Strategien der Umsetzung sind. Es werden die wichtigsten Handlungsfelder vorgestellt und an konkreten Fallbeispielen aus der betrieblichen Praxis veranschaulicht, wie die Umsetzung funktionieren kann. Auf diese Weise wird ein Überblick über die vielfältigen Möglichkeiten gegeben, Familienfreundlichkeit im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zu verankern.

Wiedereinstiegsprogramme

Je kürzer eine Familienpause ist und je intensiver die Kontakte zur Berufswelt in dieser Zeit waren, desto leichter gelingt die Rückkehr in den Beruf. Trotzdem können sich auch kurze Unterbrechungen angesichts der rasanten Entwicklung besonders im technologisch-organisatorischen Bereich negativ auf die Karrierechancen auswirken. Zugleich hat aber auch die Wirtschaft ein Interesse daran, dass die Potenziale besonders von hoch qualifizierten Frauen in dieser Zeit nicht verloren gehen. Deshalb sind Wiedereinstiegsprogramme von großer Bedeutung.

Gute Beispiele aus der Praxis:

- WiederEinstieg – das Wiedereinstiegsprogramm nach der Elternzeit bei der Voith AG erleichtert die Wiedereingliederung in den Beruf nach der Elternzeit. Gegen Ende der Elternzeit werden verschiedene Informations- und Bildungsmaßnahmen durchgeführt wie Informationsabende, PC-Trainings, Informationen zu aktuellen Entwicklungen in der Voith-Organisation und die Bearbeitung unternehmensbezogener Aufgabenstellungen.

- Die Kontaktstelle „Frau und Beruf“ der Handwerkskammer Konstanz initiiert Projekte zum Qualifikationserhalt von Frauen (z. B. EDV-Kurse, Wiedereinstiegskurse nach der Elternzeit). Seminare für Frauen, die nach der Familienphase wieder an die berufliche Zukunft denken, erleichtern den beruflichen Wiedereinstieg. Mit dem Landesprogramm „Mit Coaching zum Erfolg“ werden Mitarbeiterinnen aus kleinen und mittelständischen Unternehmen auf Führungspositionen vorbereitet.

- Die Koordinierungsstelle zur Frauenförderung der Handwerkskammer Lüneburg-Stade bietet Qualifizierungskonzepte für Berufsrückkehrerinnen (z. B. „Am Ball bleiben“) sowie Coaching-Programme (z. B. „Weck, was in Dir steckt“) und Veranstaltungen für Existenzgründerinnen an. Darüber hinaus steht auf ihrem Programm auch ein Persönlichkeitscoaching für Unternehmerinnen.

Auch das Recht der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) unterstützt die möglichst rasche Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern in den Arbeitsmarkt. Gemäß § 8b SGB III soll dieser Personenkreis – dies sind zu über 98 % Frauen – unter Berücksichtigung der individuellen und maßnahmebezogenen Leistungsvoraussetzungen Zugang zu den arbeitsmarktpolitischen Hilfen erhalten, die für eine Rückkehr in die Erwerbstätigkeit erforderlich sind. Zu diesen Leistungen gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung spielt bei dem Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente zugunsten von Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern eine herausgehobene Rolle: Sie partizipierten in den Jahren 2003 und 2004 jeweils mit einem Anteil von über 9 % an den von der Bundesagentur für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, während sie nur 4,1 % (2003) bzw. 4,2 % (2004) der Arbeitslosen stellten.

Kinderbetreuung

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung ist notwendig – so wird die Erwerbstätigkeit von Eltern erhöht und so können wirtschaftliche und zeitliche Spielräume für Familien geschaffen werden.

- **Krippenalter:** Für knapp 3 % der westdeutschen Kinder im Krippenalter (unter 3 Jahren) stehen Plätze in einer Tageseinrichtung zur Verfügung, während es in Ostdeutschland 36 % sind. In Westdeutschland gibt es deutlich weniger Plätze, als von den Müttern gewünscht werden. *(Quelle: StBA 2004)*

- **Kindergartenalter:** Für rund neun von zehn westdeutschen Kindern im Kindergartenalter (3 Jahre bis Schuleintritt) gibt es Plätze im Kindergarten oder in ähnlichen Einrichtungen; Ostdeutschland verfügt praktisch über Plätze für alle Kinder. Trotz hoher Versorgungsquote bei den Drei- bis Sechsjährigen fehlen vor allem in Teilen Westdeutschlands Betreuungsmöglichkeiten über Mittag und Ganztagsplätze. *(Quelle: StBA 2004)*

- **Hortkinder:** Für Hortkinder in Ostdeutschland ergibt sich eine Platz-Kind-Relation von 68,5 %, während für Westdeutschland nur eine Quote von 7,3 % erreicht wird. *(Quelle: StBA 2004)*

Betriebliche und betrieblich unterstützte Kinderbetreuung: Eine 2003 durchgeführte Unternehmensbefragung in Deutschland ergab, dass 1,9 % der Unternehmen über einen Betriebskindergarten und 1,8 % über eine Betriebskinderkrippe verfügen, 1,4 % der Unternehmen örtliche Kindergartenbelegplätze mieten und 1% Tagesmütterservice anbieten. *(Quelle: Bundesarbeitsblatt 8/9 2005)*

Bundesgesetzliche Grundlagen zum Ausbau der Kinderbetreuung

Die rechtlichen und finanziellen Grundlagen für den Ausbau der öffentlichen Kindertagesbetreuung und Kindertagespflege hat die Bundesregierung mit dem Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) und dem Kinder- und Jugendhilfeentwicklungsgesetz (KICK) geschaffen. Danach sollen die Länder und Kommunen ihre Angebote an Krippenplätzen und in der Kindertagespflege für Kinder unter drei Jahren bis zum Jahr 2010 deutlich erweitern.

Die bisher bestehende Verpflichtung über ein „bedarfsgerechtes Angebot“ wird konkretisiert: Zukünftig sind für Kinder unter drei Jahren mindestens Betreuungsplätze vorzuhalten, wenn die Eltern erwerbstätig sind, an beruflicher Bildung, Schul- oder Hochschulausbildung oder an Maßnahmen zur Eingliederung am Arbeitsmarkt teilnehmen oder das Wohl des Kindes nicht gesichert ist. Das Gesetz sieht keine Quoten vor, weil die Bedarfe regional unterschiedlich sind. Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe kann, falls zum 1.1.2005 nicht möglich, bis zum 1.10.2010 gestreckt werden. In diesem Fall müssen die Kommunen jährliche Ausbaustufen beschließen und jährlich den aktuellen Bedarf sowie den erreichten Ausbaustand feststellen. Ebenfalls im Jahresrhythmus hat die Bundesregierung dem Bundestag über den Ausbau zu berichten.

Der Bund in der Verantwortung

Den Ausbau bedarfsgerechter, flexibler und qualitätsorientierter Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren, der Voraussetzung für die Steigerung der beruflichen Entwicklungschancen insbesondere von Frauen ist, unterstützt die Bundesregierung ab 2005 mit jährlich 1,5 Mrd. Euro, die den Kommunen im Rahmen der Einsparungen aus der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur Verfügung stehen. Bis zum Jahr 2010 können so 230 000 Kinder zusätzlich in Krippen oder in Tagespflegestellen (Tagesmütter und -väter) betreut werden. Ein Drittel dieser zusätzlichen Plätze sollen in der Kindertagespflege entstehen.

Kindertagespflege als qualitativ gleichrangige Alternative

Die pädagogisch qualifizierte Kindertagespflege soll sich als eine qualitativ gleichrangige Alternative zur institutionellen Kindertagesbetreuung etablieren. Genau dies ist über die Novellierung des SGB VIII durch das TAG und das KICK geschehen. Konkret sind nun gesetzlich verankert:

- die Gleichstellung der Kindertagespflege mit den Tageseinrichtungen,
- die Ausweitung des Förderauftrages für Bildung, Erziehung und Betreuung auf die Kindertagespflege,
- die Verpflichtung zum Nachweis vertiefter Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege, die die Tagespflegepersonen in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen haben,
- die Verpflichtung zur Sicherstellung einer Betreuungsmöglichkeit für Ausfallzeiten der Tagespflegeperson,
- die gleiche Elternbeitragsgestaltung für Kindertagespflege wie für Tageseinrichtungen,
- die Einführung einer Erlaubnispflicht für einen Großteil der Tagespflegepersonen
- und die stärkere soziale Absicherung der Tagespflegepersonen.

Alle diese Änderungen stärken die Fachlichkeit der Tagespflegepersonen und führen die Kindertagespflege weit über die ihr ursprünglich zugedachte Rolle der Nachbarschaftshilfe hinaus.

Mehr Ganztagsschulen

Ganztagsschulen und Ganztagsangebote in Schulen tragen neben ihrem bildungspolitischen Auftrag zur Förderung eines leistungsfähigen Bildungssystems sowie zur individuellen Förderung der Jugendlichen maßgeblich auch zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Mit dem Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) unterstützt die Bundesregierung die Länder beim bedarfsgerechten Auf- und Ausbau von Ganztagsschulen. Von den IZBB-Mitteln (insg. 4 Mrd. Euro) profitieren bundesweit gegenwärtig rd. 3 000 Ganztagsschulen. Im nächsten Schuljahr soll die Zahl auf 5 000 Schulen ansteigen. Mit dem Ausbau von Ganztagsschulen nähert sich Deutschland den europäischen und internationalen Maßstäben schulischer Förderung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen. Die Wirtschaft ist bereits an vielen Schulen mit bestehenden Ganztagsangeboten aktiv.

Gemeinsame Initiativen von Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft

Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Ein Handlungsfeld der „Allianz für die Familie“ ist es, für die Unterstützung von betrieblichen oder überbetrieblichen Kinderbetreuungsangeboten als Baustein einer familienfreundlichen Arbeitswelt zu werben. Der im Juni 2005 gemeinsam von BMFSFJ und DIHK vorgelegte Leitfaden für die Unternehmenspraxis ist Ergebnis einer Studie, in der die betriebswirtschaftlichen Kosten der verschiedenen Optionen der betrieblichen oder überbetrieblichen Kinderbetreuung untersucht wurden. Die Möglichkeiten betrieblicher Initiative sind vielfältig, vom eigenen Betriebskindergarten oder Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen bis hin zur Förderung von Elterninitiativen. Der Leitfaden macht die betriebswirtschaftlichen Investitionen in Kinderbetreuung transparent und gibt den Verantwortlichen in den Unternehmen eine praktische Unterstützung an die Hand. Ein begleitendes Checkheft erscheint 2006.

Auszeichnung von Kindertagesstätten für innovative Betreuungsangebote

Am 24. August 2005 wurden vier Kindertagesstätten im Rahmen des vom DIHK initiierten „Kita-Check“ gemeinsam von der Bundesfamilienministerin und dem Präsidenten des DIHK für ihr besonderes Engagement bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgezeichnet. Unter dem Titel „Zukunftsfaktor Kinderbetreuung“ hatte die IHK-Organisation bundesweit 1700 Kindertagesstätten befragt, wie flexibel sie auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern eingehen. Die Ergebnisse zeigen, dass es bereits gute Ansätze gibt, aber auch noch einiges zu tun ist. Das betrifft unter anderem längere und flexiblere Öffnungszeiten, alternative Betreuungsangebote während der Ferien oder die Möglichkeit, Betreuung stundengenau zu bezahlen.

Gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis:

Einen Notfallkindergarten „Kids & Co.“ bietet die Commerzbank AG bereits seit 1999 ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur kurzfristigen Unterstützung bei Betreuungsproblemen an. Kids & Co. bietet eine zeitlich sehr flexibel ausgerichtete Kinderbetreuung für Kinder im Alter von sechs Wochen bis zwölf Jahren an. Berechnungen zeigen für das Jahr 2003 bei einer Nutzung durch 254 Eltern in einem Stundenumfang von 13 716 Stunden und einem vermiedenen Arbeitsausfall von rund 6 600 Stunden (unter der Annahme, dass 50 % der Inanspruchneh-

menden ihre Arbeit hätten nicht ausüben können) einen Einspareffekt von 145 000 Euro (die Betriebskosten für die Notfallbetreuung sind hierbei schon abgerechnet).

Um eine Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote geht es auch bei FAB kids and business, eine Koordinierungsstelle, die vom Wetteraukreis und der Arbeitsagentur gefördert wird, die insbesondere auch Betreuung von Kindern in den „Randstunden“ vermittelt.

VI.

Ziele, Handlungsfelder und Perspektiven

Die zweite Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft dokumentiert die Fortschritte und Erfolge im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft. Besonders positive Ansätze und Ergebnisse gibt es bei der Erweiterung des beruflichen Spektrums von Frauen, ihren Karrieremöglichkeiten und den Hilfen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seit Unterzeichnung der Vereinbarung im Juli 2001 haben eine Vielzahl von Unternehmen, Verbänden und politischen Akteuren mit ihrem breit gefächerten Engagement einen erfolgreichen Weg zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft eingeschlagen, der sich kontinuierlich fortsetzt. Mit einer großen Bandbreite von Maßnahmen wie Veranstaltungen, Publikationen und diversen Service-Angeboten wurden gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis vorgestellt, um die breite Palette der Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewusst zu machen und ihre Vorteile sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die Unternehmen zu erläutern.

Die Zusammenarbeit der Unterzeichner der Vereinbarung hat sich bewährt und ist seit 2001 von allen Partnern kontinuierlich ausgebaut worden. Für die kommenden Jahre sind weitere gemeinsame Projekte und Veranstaltungen geplant.

Die Erweiterung des beruflichen Spektrums von Frauen bleibt auf der Agenda. Verbände, Unternehmen und Politik werden sich weiterhin in geeigneten Maßnahmen wie z. B. der von Jahr zu Jahr erfolgreicheren Aktion Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag dafür einsetzen, die Orientierung von Mädchen und jungen Frauen auf zukunfts- und technikorientierte Berufe zu erhöhen.

Freiwillige betriebliche Maßnahmen und Entscheidungen werden auch in den kommenden Jahren dazu beitragen, die Karrierechancen der gut ausgebildeten und motivierten Frauen zu erweitern. Zu den notwendigen Maßnahmen gehören z. B. Mentoring- und Coachingangebote, die in immer mehr Unternehmen als wichtiger Bestandteil der Personalpolitik gelten.

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft empfehlen den Unternehmen weiterhin, die Unterstützung des Vereins TOTAL E-QUALITY und das audit berufundfamilie® zur Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nutzen.

Kinder und Karriere dürfen sich nicht ausschließen. Besondere Priorität hat deshalb aus Sicht der Wirtschaft und der Politik der Ausbau der Hilfen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es geht darum, dass insbesondere auch die immer besser ausgebildeten und qualifizierten Mütter gleiche Karrierechancen haben wie qualifizierte Männer bzw. Väter.

Im Rahmen der „Allianz für Familie“ wird die Bundesregierung gemeinsam mit der Wirtschaft ihre Aktivitäten für eine familienfreundliche Arbeitswelt weiter intensivieren. Das neue Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ will aus der weit verbreiteten Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema Familienfreundlichkeit Alltag in vielen Unternehmen machen. Hierzu sollen Ressourcen gebündelt werden, um die praktische Umsetzung voranzutreiben und in die breite Fläche zu tragen. Ziel ist es, deutlich mehr Unternehmen davon zu überzeugen, familienfreundliche Personalpolitik als strategisches Managementinstrument zu nutzen und Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Module dieses Programms sind beispielsweise ein Leitfaden zum beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit und eine Handlungshilfe zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung. Dabei werden insbesondere die jeweils unterschiedlichen Bedarfe der verschiedenen Unternehmensgrößen und Branchen berücksichtigt.

Für 2006 ist eine gemeinsame familienpolitische Konferenz des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) und der Bundesregierung (BMFSFJ) geplant.

Eine Offensive „Familienbewusste Arbeitswelt“ mit Partnern aus Wirtschaft, Verbänden, Wissenschaft und Politik soll das Thema Elternschaft auch und besonders von Führungskräften aufgreifen und konkrete Vorschläge für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt in Unternehmen verankern.

Eine Neuauflage des „Monitor Familienfreundlichkeit“ in gemeinsamer Kooperation des BMFSFJ, BDA, BDI, DIHK, ZDH und IW Köln ist für das Jahr 2007 geplant.

Die Schaffung eines qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Betreuungsangebots für Kinder aller Altersklassen zählt zu den vordringlichsten Projekten einer an beruflicher Chancengleichheit von Frauen und

Männern orientierten Politik. Die Bundesregierung begleitet deshalb die Umsetzung der im Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) und im Kinder- und Jugendhilfeentwicklungsgesetz (KICK) festgelegten Ausbauziele zusammen mit Ländern und Kommunen aufmerksam. Im Jahr 2010 soll ein bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuung für die unter Dreijährigen verfügbar sein.

Um dieses Ziel zu realisieren, ist es notwendig, insbesondere den Bereich der Kindertagespflege in Deutschland stärker zu verankern und so einen weiteren wichtigen Baustein zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu etablieren. Zielsetzung des TAG ist, dass von den neu zu schaffenden Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren bis zum Jahr 2010 etwa ein Drittel der Plätze in der Tagespflege entstehen werden. Um die Verantwortlichen vor Ort dabei zu unterstützen sowie das Qualitätsniveau zu erhöhen und eine Qualitätssicherung zu erreichen, lässt das BMFSFJ zurzeit ein Online-Handbuch erarbeiten, das die erforderlichen Informationen und To-do-Listen für den Ausbau der Kindertagespflege zur Verfügung stellt. Die Veröffentlichung im Internet ist für März 2006 geplant.

Um neue Entwicklungen in der Kindertagespflege aufzugreifen sowie gesellschaftlich, politisch und wirtschaftlich wichtige Partner und Anregungen für die Weiterentwicklung der Kindertagespflege durch einen Dialog mit europäischen Nachbarn zu gewinnen, wird das BMFSFJ in Kooperation mit dem Tagesmütter Bundesverband für Kinderbetreuung in Tagespflege am 16. und 17. März 2006 in Hamburg den Kongress „Kindertagespflege in Deutschland – im Dialog mit europäischen Nachbarn“ durchführen.

Im Rahmen des angestrebten Ausbaus der Kinderbetreuung und der „Allianz für Familie“ ist das BMFSFJ weiterhin bemüht, bei Unternehmen für ein Engagement in der Kinderbetreuung zu werben. Um kleine und mittlere Unternehmen über Maßnahmen, Kosten und Umsetzbarkeit von betrieblich unterstützter Kinderbetreuung zu informieren, lässt das BMFSFJ ein „Checkheft zur betrieblichen und betrieblich unterstützten Kinderbetreuung für Klein- und mittlere Unternehmen“ erstellen, an dem der DIHK beteiligt ist.

Einen wichtigen Beitrag zur Erleichterung der Erwerbstätigkeit von Eltern wird die von der Bundesregierung geplante bessere steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten leisten. Darüber hinaus werden dadurch haushaltsnahe Dienstleistungen und Tagesmütter gefördert.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt die Bundesregierung – neben dem bildungspolitischen Auftrag – insbesondere auch auf mehr Ganztagsschulen. Mit dem Investitionsprogramm „Zukunft

Bildung und Betreuung“ (IZBB) unterstützt die Bundesregierung die Länder beim bedarfsgerechten Auf- und Ausbau von Ganztagsschulen. Von den IZBB-Mitteln (insg. 4 Mrd. Euro) profitieren bundesweit gegenwärtig rd. 3 000 Ganztagsschulen. Im nächsten Schuljahr soll die Zahl auf 5 000 Schulen ansteigen. Mit dem Ausbau von Ganztagsschulen nähert sich Deutschland den europäischen und internationalen Maßstäben schulischer Förderung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen. Die Wirtschaft ist bereits an vielen Schulen mit bestehenden Ganztagsangeboten aktiv.

Das von der Bundesregierung für 2007 geplante Elterngeld ist Teil einer nachhaltigen Familien- und Chancengleichheitspolitik. Kern des Elterngeldes ist eine Einkommensersatzleistung in Höhe von 67 Prozent des wegfallenden Nettoerwerbseinkommens der Betreuungsperson im ersten Lebensjahr des Kindes (maximal 1 800 Euro). Ein Einkommenseinbruch nach der Geburt wird somit vermieden. Mit dem zeitgleichen Ausbau der Kinderbetreuung in den Kommunen und den Initiativen zur Familienfreundlichkeit verbindet sich damit die Erwartung, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie künftig besser gewährleistet ist.

Die Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ wird von der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft weiterhin gemeinsam begleitet und bilanziert.

Da die Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland bei 59,2 % liegt und die Zielvorgabe im Rahmen der Lissabonstrategie – Frauenerwerbstätigkeit bis zum Jahr 2010 über 60 % – schon heute nahezu erreicht ist, ist das weiter gesteckte Ziel nun, die Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland weiter zu steigern. Viele junge Frauen sind heute besser qualifiziert als ihre männlichen Altersgenossen. Dieses Leistungs- und Qualifikationspotenzial spiegelt sich jedoch noch nicht adäquat in der Beschäftigung wider. Deshalb setzen sich die Partner der Vereinbarung auch in Zukunft mit der beschriebenen Vielfalt an Maßnahmen für einen besseren Zugang zur Erwerbsarbeit und verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen in der Privatwirtschaft ein.

Eine wichtige Alternative zur abhängigen Beschäftigung stellt auch für Frauen die Selbstständigkeit dar. Es sollten daher Angebote in Schulen, an Hochschulen und in der beruflichen Bildung auch Frauen frühzeitig für eine berufliche Selbstständigkeit sensibilisieren. Die Bundesregierung hat 2003 die bundesweite gründerinnenagentur (bga) ins Leben gerufen. 2005 hat das BMBF darüber hinaus die Bekanntmachung „Power für Gründerinnen“ veröffentlicht. In diesem Zusammenhang sollen Projekte gefördert werden, die einerseits Gründerinnen bei ihrem

Gründungsengagement unterstützen und andererseits dazu beitragen, dass in Deutschland die Gründungsmotivation und die Gründungsfähigkeiten von Frauen verbessert werden.

Bundesregierung und Wirtschaft sind sich im Zusammenhang mit der 2. Bilanz der Vereinbarung einig, dass es unbeschadet der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU in nationales Recht keiner weiteren gesetzlichen Regelungen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Erwerbsleben bedarf. Die Strategie der freiwilligen Vereinbarung zwischen den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und der Politik ist ein Erfolg.

Anhang

Linkliste nach Themen:

→ Unterzeichner
www.bda-online.de
www.bmbf.de
www.bmfsfj.de
www.bdi-online.de
www.bmwi.de
www.bmvbs.de
www.dihk.de
www.zdh.de

→ Situationsanalyse/Datenlage
www.arbeitsagentur.de
www.destatis.de
www.diw.de
www.europa.de
www.iwkoeln.de
www.kfw.de
www.wsi.de

→ Ausbildung, Studium und Weiterbildung
www.1-blick.com
www.bibb.de
www.bv-ufh.de
www.cews.org/hwp/
www.frauennrw.de/lue/index.php?nid=4
www.girls-day.de
www.handwerk-info.de/artikel/frauen-handwerk-ausbildung-foerderung.html
www.handwerk-nrw.de/02-themen/x-projekte/ausbildungsabbruch/start-frameset.htm
www.idee-it.de
www.it-ausbilderinnen.de
www.life-online.de/deutsch/projekte/mentoring.html
www.lizzynet.de
www.joblab.de
www.kompetenzz.de
www.roberta-home.de
www.zwh.de

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

→ Erwerbstätigkeit und Karriereförderung im Unternehmen

www.bwtw.de
www.ewmd.org
www.frauenmachenkarriere.de
www.fraunhofer.de/german/jobs/women/cross-mentoring.pdf
www.genderdax.de
www.hoppenstedt.de
www.isa-consult.de
www.total-e-quality.de
www.vaa.de

→ Selbstständigkeit

www.bmwi.bund.de/Navigation/Wirtschaft/Mittelstandspolitik.html
www.exist.de
www.existenzgruender.de
www.gruenderinnenagentur.de
www.ifm-bonn.org
www.ifm.uni-mannheim.de
www.jugend.gruendet.de
www.juniorprojekt.de
www.kaete-ahlmann-stiftung.de
www.nexxt.org
www.uni-frankfurt.de
www.rkw.de
www.vdu.de

→ Familienfreundliche Arbeitswelt

www.beruf-und-familie.de
www.eaf-berlin.de
www.erfolgsfaktor-familie.de
www.familienbewusste-personalpolitik.de
www.fast4word.de
www.ganztagsschulen.org
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
www.mittelstand-und-familie.de
www.prognos.com
www.work-life.de
www.work-and-life.de
www.vereinbarkeitslotse.de

Quellen/Statistiken:

Bundesagentur für Arbeit – Arbeitslosenzahlen und -quoten; Bericht zur Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Berufsbildungsbericht 2005

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Frauen im Studium, Langzeitstudie 1983–2004

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – Wochendienste

Eurostat Datenbank 2003 und 2004 – Beschäftigungsquoten

Forsa 2005

Gender Datenreport – Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland 2005; Hrsg.: BMFSFJ

Gendermonitor Existenzgründung 2004. Existenzgründungen im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland – Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen. Statistisches Bundesamt /Universität Bonn, 2005.

Hoppenstedt – Firmendatenbank, Analyse 2004

Institut der deutschen Wirtschaft – Informationsdienst

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Betriebspanel 2002/2004

Institut für Mittelstandsforschung Bonn – IfM-Materialien

OECD Employment Outlook 2001

Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2004, Zahlen zu den Schülerinnen/Schülern und den Studierenden

Sternberg et al., 2003: Global Entrepeneurship Monitor, Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich, Länderbericht Deutschland 2003

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) 2002

WSI-Betriebsrätebefragung 2003

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

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

Herausgeber:
Bundesministerium
für Bildung und
Forschung
53175 Bonn
www.bmbf.de

Herausgeber:
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
10117 Berlin
www.bmas.bund.de

Herausgeber:
Bundesministerium
für Wirtschaft und
Technologie
10115 Berlin
www.bmwi.de

Herausgeber:
Bundesministerium
für Verkehr, Bau
und Stadtentwicklung
10115 Berlin
www.bmvbs.de

Herausgeber:
Bundesverband der Deutschen
Industrie e. V.
Breite Straße 29
10178 Berlin
www.bdi-online.de

Herausgeber:
Deutscher Industrie- und
Handelskammertag
Breite Straße 29
10178 Berlin
www.dihk.de

Herausgeber:
Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände
Im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin
www.bda-online.de

Herausgeber:
Zentralverband des Deutschen
Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Mitwirkung:
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
www.iab.de

Bezugsstelle:
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Gestaltung:
KIWI GmbH, Osnabrück

Druck:
Bonifatius GmbH, Paderborn

Stand: Januar 2008
Nachdruck: Juli 2008

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz, abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich
** nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent pro angefangene Minute