



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit



Bundesministerium
für Verkehr, Bau-
und Wohnungswesen



Bilanz 2003

der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und
den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft

zur Förderung der **Chancengleichheit**
von Frauen und Männern in der
Privatwirtschaft.



Inhalt

Einleitung	4
I. Aus- und Weiterbildung	7
Veränderung von Ausbildungs- und Unterrichtsinhalten	9
Unterstützung bei der Berufswahlentscheidung	9
Mentoring in der Ausbildung	12
Flexible Ausbildungsformen	13
Aufgaben der Berufsberatung	13
Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Weiterbildungsordnungen	14
Weiterbildungsmaßnahmen	14
II. Förderung im Beruf	17
Betriebliche Vereinbarungen/IAB-Betriebspanel	20
Flexible Arbeitsformen	20
Frauen in Führungspositionen	21
Mentoring-Programme	22
Total E-Quality	23
Kompetenzzentrum zur Chancengleichheitspolitik	23
Existenzgründerinnen	24
III. Balance von Familie und Arbeitswelt	27
Beispiele aus der betrieblichen Praxis	29
Initiativen der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft	30
Familienfreundlichkeit im Mittelstand	31
Betriebswirtschaftlicher Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen	32
Audit „Beruf und Familie“	33
Monitor Familienfreundlichkeit	33
Kinderbetreuung	34
IV. Ziele, Handlungsfelder und Perspektiven	37
Anhang	40
Linkliste nach Themen	40
Quellen und Statistiken	41



Einleitung

Die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau hat sich in unserer Gesellschaft grundlegend verändert. Frauen planen heute, ebenso wie Männer, ihre Berufstätigkeit auf der Grundlage einer qualifizierten Berufsausbildung als selbstverständlichen Lebensbestandteil. Die berufliche Qualifikation der Frauen hat sich in den letzten Jahren stetig verbessert. Diese Entwicklung schlägt sich auch immer stärker in der Erwerbsbeteiligung von Frauen nieder, die in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist.

Bundesregierung und Wirtschaft unterstützen diese Entwicklung, denn Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland können von einer Einbeziehung des Qualifikationspotenzials der Frauen nur profitieren. Dem Arbeitsmarkt steht ein großer Pool gut ausgebildeter weiblicher Arbeitskräfte zur Verfügung. Dieses Potenzial wird aber noch nicht ausgeschöpft. Bundesregierung und Wirtschaft sehen daher die Aufgabe, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben weiter voranzutreiben.

Vor diesem Hintergrund haben die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft am 2. Juli 2001 die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Gemäß dieser Vereinbarung engagieren sich Bundesregierung und Wirtschaftsverbände für mehr Chancengleichheit und eine bessere Balance von Familie und Beruf.

Ziele der Vereinbarung waren und sind, durch bewusstseinsbildende Maßnahmen, Information, Präsentation von gelungenen Beispielen und durch gemeinsame Aktivitäten mit Unternehmen die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern.

Die Umsetzung der „Vereinbarung der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ wird von der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft gemeinsam begleitet. Hierfür wurde eine paritätisch besetzte hochrangige Begleitgruppe eingesetzt.



Mit der vorliegenden Bilanz 2003 sollen erstmals nach zwei Jahren die Umsetzung der Vereinbarung und die erzielten Effekte in den Unternehmen bilanziert werden. Die Bilanz erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Das gilt sowohl für die ausgewählten Beispiele aus Betrieben als auch für die Daten. Es ist wegen fehlender einschlägiger Daten nicht möglich, einen umfassenden Überblick über die Ist-Situation in den deutschen Unternehmen vor zwei Jahren und heute zu geben. Die Bilanz versteht sich daher als Bestandsaufnahme der im Zeitraum der Vereinbarung 2001 bis 2003 durchgeführten Maßnahmen in den wichtigsten Bereichen der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Sie soll deutlich machen, welche konkreten Anstrengungen unternommen wurden, welche Entwicklungen sich abzeichnen und wo noch Handlungsbedarf besteht.

Im Ergebnis zeigt die vorliegende Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Balance von Familie und Beruf durch gezielte Maßnahmen von Politik und Wirtschaft in vielen Bereichen gefördert und vorangetrieben wurden. In vielen Unternehmen – das zeigen aktuelle empirische Erhebungen und Beispiele aus der betrieblichen Praxis – gibt es bereits nachahmenswerte Maßnahmen und Angebote. Deshalb sind sich die Unterzeichner der Vereinbarung darin einig, den Weg, der mit der Vereinbarung beschritten wurde, fortzusetzen und darauf aufbauend eine auf positiven Anreizen basierende gemeinsame Strategie weiter zu verfolgen.

FÜR DIE BUNDESREGIERUNG:

BUNDESMINISTERIUM FÜR
FAMILIE, SENIOREN,
FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG
UND FORSCHUNG (BMBF)

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT
UND ARBEIT (BMWA)

BUNDESMINISTERIUM FÜR VERKEHR,
BAU- UND WOHNUNGSWESEN (BMVWBW)

FÜR DIE WIRTSCHAFT:

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN
ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN
INDUSTRIE (BDI)

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELS-
KAMMERTAG (DIHK)

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN
HANDWERKS (ZDH)

Berlin, Dezember 2003





I.

Aus- und Weiterbildung

Die formale Bildung von Mädchen und Frauen hat inzwischen einen hohen Stand erreicht. Es bestehen aber immer noch deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede beim Berufswahlverhalten und beim Übergang in den Beruf. In Anbetracht des demographischen Wandels wird es immer wichtiger, das gesamte zur Verfügung stehende Ausbildungs- und Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen und auf diese Weise dem drohenden Fachkräftemangel rechtzeitig entgegenzuwirken.

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

■ *Viele junge Frauen verfügen heutzutage über einen besseren Schulabschluss als junge Männer. 56,7 % der Gymnasialabsolventen, 51,6 % der Realschulabsolventen und 42,6 % der Hauptschulabsolventen sind Frauen (2001/2002).*

■ *Ohne Schulabschluss blieben 2001/2002 insgesamt 85.314 Schülerinnen und Schüler, davon waren nur 32.919 bzw. 36,2 % weiblich.*

■ *In der Ausbildung zu Medienberufen sind Frauen nach IHK-Statistik im Jahr 2002 mit 53,1 % stark vertreten.*

■ *In den neuen IT-Berufen sind nur 14,3 % der Auszubildenden weiblich.*

■ *Im Wintersemester 2002/2003 haben sich mit 50,6 % aller Studienanfänger erstmals mehr Frauen als Männer an den deutschen Hochschulen eingeschrieben. Im Wintersemester 2003/2004 betrug der Frauenanteil 48,3 %.*

■ *38,7 % der jungen Frauen im Alter von 19–25 Jahren entschieden sich im Jahr 2002 für eine Ausbildung an der Universität oder der Fachhochschule, aber nur 36,5 % der gleichaltrigen Männer.*

■ *Die höchsten Frauenanteile verzeichneten im Wintersemester 2002/2003 die Veterinärmedizin (82,2 %), die Sprach- und Kulturwissenschaften (70,7 %), die Kunstwissenschaften (64,9 %) sowie die Humanmedizin (61,9 %). Fast ebenso viele Männer wie Frauen studierten im gleichen Semester Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaft (55,7 %), auch in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen (50,7 %).*





■ *Nur jeden dritten Doktorhut und jeden neunten Professorentitel trägt eine Frau.*

■ *Im Bereich der Naturwissenschaften und Technik besteht Nachholbedarf. Der Anteil von Studienanfängerinnen bei den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen lag 2002 bei 22,1 %; bei den Promotionen lag der Frauenanteil bei 11,4 % und bei den Professuren bei 5,1 %.*

■ *Im Mai 2002 erhielten 13 Fachhochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen erstmals das Total-E-Quality-Prädikat.*

■ *Der Anteil der Frauen in der beruflichen Weiterbildung nach SGB III lag im Juni 2003 für das gesamte Bundesgebiet bei 51,6 % (Juni 2002 bei 51,4 %).*

■ *18 % der Frauen im Westen und 22 % im Osten haben 2001 an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen (Männer nur 17 bzw. 16 %).*

■ *Der Frauenanteil bei den IHK-Weiterbildungsprüfungen ist zwischen 2000 und Ende 2002 von 44,5 % auf 52,0 % gestiegen. Insbesondere bei den Prüfungen zum Fachkaufmann/zur Fachkauffrau liegt der Frauenanteil vergleichsweise hoch. So lag der Anteil der Frauen an allen bestandenen IHK-Weiterbildungsprüfungen zum Bilanzbuchhalter/zur Bilanzbuchhalterin Ende 2002 bei 69,2 %.*

■ *Der Frauenanteil beim IHK-Zertifikatslehrgang „Software Developer“ lag im Jahr 2002 bei 50 %.*

■ *Der Frauenanteil bei IHK-Lehrgängen zur Ausbildereignungsprüfung lag zum 31. 12. 2002 bei 41,4 %.*

■ *14,4 % aller bestandenen Meisterprüfungen im Handwerk (insgesamt 26.700 Prüfungen) wurden 2002 von Frauen abgeschlossen.*

Veränderung von Ausbildungs- und Unterrichtsinhalten

Unterrichts- und Studieninhalte in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern sowie Lehrmaterialien sind oft wenig anwendungsbezogen und sprechen Mädchen nicht ausreichend an. Es ist daher notwendig, sowohl die Inhalte als auch die Materialien dementsprechend zu überarbeiten. Zwei ausgewählte Initiativen sollen beispielhaft zeigen, wie das Interesse von Mädchen für naturwissenschaftliche und technische Fächer gewonnen werden soll:

■ **Mint-EC „Mut zu Mint“**

Der Verein mathematisch-naturwissenschaftlicher Excellence-Center an Schulen e. V., eine Initiative der BDA, fördert die mathematisch-naturwissenschaftliche Bildung. Der Verein besteht aus einem Netzwerk von zurzeit 69 Schulen. Ziel ist die Herausbildung und Akzentuierung eines mathematisch-naturwissenschaftlichen Schulprofils durch Steigerung des Leistungsniveaus über die Lehrpläne hinaus, die Steigerung von Engagement und Identifikation bezüglich der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer und die Entwicklung und Verstetigung selbstbestimmten Lernens sowie sozialer Kompetenz und gesellschaftlicher Verantwortung.

■ **„Roberta“**

Ausgerichtet auf die Zielgruppe Mädchen werden im Auftrag des BMBF zielgruppenorientierte Lehr- und Lernmaterialien für Roboter Kurse entwickelt und evaluiert, um das Interesse für Informatik und Naturwissenschaften zu wecken und Verständnis für technische Systeme zu fördern. Im Mittelpunkt steht das Entwerfen, Konstruieren, Programmieren und Testen von Robotern. Roboter bieten einen gerade für Mädchen und Frauen attraktiven Zugang zu Technik und Informatik, da die Vermittlung theoretischen Wissens über praktische Anwendung und das „Lernen durch Anfassen“ ihrer spezifischen Lernbereitschaft entgegenkommen. Der spielerische Umgang mit Robotern fördert den Abbau von Skepsis gegenüber Technik. Die Faszination der Entwicklung weckt Interesse und Lernbereitschaft.

Unterstützung bei der Berufswahlentscheidung

Mädchen entscheiden sich überproportional häufig für „typisch weibliche“ Ausbildungsberufe, zugleich fehlen vielen Betrieben gerade in technischen Berufen Ausbildungsbewerber und -bewerberinnen. 53 Prozent der Mädchen und jungen Frauen entschieden sich im Jahre 2001 für nur 10 Dienstleistungsberufe.

Bundesregierung und Wirtschaft haben daher ihr Engagement verstärkt, Mädchen und junge Frauen für technische, handwerkliche, naturwissenschaftliche sowie informations- und kommunikationstechnische Berufe zu interessieren und Berührungängste abzubauen. Hierzu gehören neben zahlreichen Informationsveranstaltungen zur Berufswahl und gemeinsam durchgeführten Projekten insbesondere die von den Unternehmen angebotenen praxisnahen Einblicke in diese Berufe. Unter vielen anderen haben folgende Initiativen dazu beigetragen, dass bei jungen Frauen das Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Berufen wächst:



■ „Girls’ Day – Mädchen-Zukunftstag“

Der Girls’ Day ist eine Gemeinschaftsaktion von Bundesregierung (BMBF/BMFSFJ), Initiative D21, DGB, BDA, BDI, DIHK, ZDH und BA, die in den letzten drei Jahren mit großem Erfolg durchgeführt wurde. An diesem Schnuppertag können junge Frauen in Betrieben und Institutionen naturwissenschaftliche und technische Berufe praxisnah kennen lernen. Ziel ist es, Mädchen und junge Frauen dazu zu motivieren, sich auch für „frauenuntypische“ Berufsfelder zu entscheiden. 2003 gab es knapp 4.000 Veranstaltungen mit über 100.000 teilnehmenden Mädchen. 2.300 Unternehmen stellten insgesamt rund 45.000 Plätze zur Verfügung.



Im November 2003 veranstalteten die Spitzenverbände eine Konferenz zum Girls’ Day. Ziel der Konferenz war es, die Erfahrungen des Girls’ Day 2003 konstruktiv und kritisch aufzuarbeiten sowie Anregungen und Perspektiven für den Girls’ Day 2004 zu erarbeiten. Fachbeiträge und Diskussionsforen informierten über bereits gelöste und noch zu lösende Probleme.

■ Schwerpunkttag für Mädchen und junge Frauen

Zahlreiche regionale Veranstaltungen zielen darauf ab, das Berufswahlspektrum von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern, wie z. B.:

„Girls be cool – go for IT“. Die Veranstalter – Arbeitsamt Reutlingen, Deutscher Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg, Evangelische Akademie Bad Boll, Landesvereinigung baden-württembergischer Arbeitgeberverbände e. V., Netzwerk Telearbeit und Frauen, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und Initiative D21 – luden zu einem Berufsinformationstag „Girls be cool – go

for IT – IT-Berufe für M@dchen“ in der Fachhochschule Reutlingen ein, an dem über 300 Schülerinnen, Lehrerinnen und Lehrer aus Realschulen und Gymnasien der Region Reutlingen, Tübingen und Zollern-Alb teilnahmen. „Mädchentechniktag 2002, 2003“ – war ein Tag der TH Karlsruhe, unterstützt von Südwestmetall, IBM und SEW Eurodrive.

■ Gewinnung weiblichen Nachwuchses im Handwerk

Wie die aktuelle Umfrage „Frauen im Handwerk“ des Ludwig-Fröhler-Instituts ergab (25 Prozent der an die Handwerksbetriebe verschickten 5.000 Fragebögen wurden beantwortet), arbeitet inzwischen eine nicht geringe Zahl von Frauen in früher reinen Männerdomänen. Zum Beispiel beträgt der Frauenanteil bei den Tischlern/Tischlerinnen 19 Prozent, bei Kfz-Mechanikern/-innen 18 Prozent und bei den Malern/Malerinnen 17 Prozent. Allerdings geben 20 Prozent der Handwerksbetriebe, die überhaupt keine Frauen beschäftigen, als Grund hierfür immer noch „keine Bewerberinnen“ an. Der ZDH ermuntert daher in seinen Veröffentlichungen die Betriebe, schon bei den Stellenausschreibungen gezielt junge Frauen anzusprechen.



Ein sinnvolles Instrument zur weiblichen Nachwuchsgewinnung ist auch, dass junge Frauen ein Praktikum im Betrieb absolvieren und so den Berufsalltag kennen lernen. Es hat sich gezeigt, dass Frauen, die in Männerdomänen eine Ausbildung beginnen, in 90 Prozent der Fälle vorher ein Praktikum gemacht und dadurch den Berufsalltag kennen gelernt haben.

Laut der Umfrage „Frauen im Handwerk“ bieten 28 Prozent der befragten Handwerksbetriebe solche Praktikumsplätze für Schülerinnen an. Auf Initiative des Westdeutschen Handwerkskammertages und gefördert durch die Bundesregierung (BMBF) vermittelt die Datenbank „1blick“ im Internet Praktikumsplätze für Mädchen im Handwerk. Über das Internet wird der Kontakt zwischen Handwerksunternehmen und interessierten jungen Frauen schnell und unkompliziert hergestellt.

■ „idee_it“

Ein bundesweites Projekt zur Förderung der Ausbildung von Mädchen und jungen Frauen in IT- und Medienberufen, gefördert von der Bundesregierung (BMFSFJ) und in Kooperation mit der Initiative D21, DIHK, ZDH und BIBB, motiviert durch Veranstaltungen, Aktionen und eine breite Öffentlichkeitsarbeit junge Frauen, verstärkt die neuen IT-Berufe (wie z. B. Fachinformatikerin oder IT-System-Kauffrau) zu berücksichtigen. An idee_it beteiligen sich aktiv rund 120 Unternehmen und Kammern. Ein neuer Schwerpunkt der Projektarbeit sind so genannte Train-the-Trainer-Workshops für Ausbilder/-innen in den IT-Berufen, wobei sich insbesondere auch das Handwerk (ZDH) engagiert.



■ „JOBLAB“

Ziel des von der Bundesregierung (BMBF), dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall, der Bundesanstalt 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, zukunftssträchtiger technischer Berufe. Im Rahmen eines multimedialen Planspiels werden Mädchen angeregt, sich mit ihren Berufs- und Lebensvorstellungen auseinander zu setzen. Es soll einen Anreiz schaffen, sich mit neuen, weitgehend unbekannten Berufsfeldern, mit einer gezielten Berufsplanung und damit verknüpft einer perspektivreichen Lebensplanung zu beschäftigen.

■ Broschüren und Flugblätter zur Berufswahlentscheidung wie z. B.:

„Mädchen können alles werden“ – Broschüre des Arbeitgeberverbands Nordmetall, des Senatsamts für Gleichstellung Hamburg, der Bundesanstalt für Arbeit und der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung in Hamburg.
„Jetzt kommen wir“ – Broschüre von Gesamtmetall mit Tipps für Mädchen zur Berufswahl.
„FrITZI-Projekt und Flyer“ – Informationen zu Fragen der Informationsgesellschaft, Technologie, Zukunfts- und IT-Berufe u. a. mit Berufsinformationen für Mädchen, herausgegeben vom Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft zusammen mit der TU Ilmenau.

„Frauen im Handwerk/Potenziale nutzen – Chancen verbessern“ – Broschüre und Flyer von ZDH und Life e. V.. Auch die Arbeit der 200 Ausbildungsberater im Handwerk ist darauf ausgerichtet, ein stärkeres Interesse junger Frauen an den gewerblich-technischen Handwerksberufen zu wecken.

■ „Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“

Ziel und Zweck dieses von der Bundesregierung (BMBF/BMFSFJ) geförderten Projekts ist die verstärkte Nutzung der Potenziale von Frauen zur Gestaltung der Informationsgesellschaft und der Technik sowie die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Das Kompetenzzentrum hat die Aufgabe, den gesellschaftlichen Dialog, den Bewusstseinswandel und die gezielte Information der Öffentlichkeit durch nationale und internationale Initiativen, Projekte und Maßnahmen zu fördern. Durch die übergreifende Koordinierung wird eine Bündelung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und Forschung hergestellt.

Mentoring in der Ausbildung



In technischen und naturwissenschaftlichen Berufen, auch in Forschung und Lehre, mangelt es an weiblichen Vorbildern, die diesen Berufen ein weibliches Gesicht geben und die sich gezielt um den jungen Nachwuchs kümmern. Beispielhaft werden hier zwei Projekte vorgestellt, die mithilfe des Personalentwicklungsinstruments „Mentoring in der Ausbildung“ geeignete Mitarbeiterinnen gewinnen und motivieren wollen:

■ „Yolante – Young Ladies’ Network of Technology“ – ist ein Förderprogramm der Siemens AG, um junge Frauen für technische Fächer und Berufe zu gewinnen. Yolante bietet neben persönlicher und individueller Betreuung durch eine Mentorin/einen Mentor die Vermittlung von Praktika oder Werkstudententätigkeiten, eine Kommunikationsplattform sowie die Einbindung in lokale bzw. bereichsspezifische Veranstaltungen.

■ Auch für „THINK ING.“ haben Mentoring-Projekte eine hohe Bedeutung: Insbesondere wenn es darum geht, naturwissenschaftlich begabte Mädchen und Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe zu gewinnen, ist das Mentoring ein geeignetes Mittel, um Schwellenängste und Vorurteile abzubauen. Der offene Dialog zwischen Studentinnen von Maschinenbau, Elektrotechnik oder Informatik und Schülerinnen der Gymnasien kann der Startpunkt oder die Wende in der Studien- und Berufskarriere der Mädchen sein. Ein Partner der Initiative THINK ING. ist das Ada-Lovelace-Netzwerk der Universität Koblenz-Landau. Frauen bilden in Hochschulen aus Rheinland-Pfalz ein



Netzwerk, um Schülerinnen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen und Ansprechpartnerinnen und Anknüpfungspunkte vor Ort zu bieten.

Flexible Ausbildungsformen

Die Industrie- und Handelskammern fördern die Möglichkeit einer dualen Ausbildung für junge Mütter und für Frauen, die Angehörige pflegen. Um ihren Lebensumständen stärker Rechnung zu tragen, wird die tägliche Ausbildungszeit auf bis zu 75 Prozent reduziert. Die Gesamtausbildungsdauer verlängert sich dabei entsprechend. Die Chancen für junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt können hierdurch erheblich erhöht werden, weil alle gesetzlichen und finanziellen Möglichkeiten zielgruppenspezifisch gebündelt werden. Langfristig wird so das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit und der Abhängigkeit von Transferleistungen gesenkt.



Aufgaben der Berufsberatung

Durch die Berufsberatung der Arbeitsämter werden alle Schülerinnen und Schüler allgemein bildender Schulen in der Regel rund zwei Jahre vor Abschluss der Schulzeit in obligatorischen Schulbesprechungen auf die anstehenden Ausbildungs- und Berufsentscheidungen (mit) 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 Referenten/-innen aus Wirtschaft und Verwaltung, aus Betrieben, Schulen und Hochschulen jeweils verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten und Berufe, deren Tätigkeitsmerkmale, Anforderungen und Beschäftigungsperspektiven praxisnah vorstellen.

Wichtigste Bezugspersonen und Ratgeber in Fragen der Berufswahl sind jedoch nach wie vor die Eltern. Sie werden gezielt in Elternveranstaltungen angesprochen und über Ausbildungschancen und -risiken, Zukunftsaussichten der Ausbildungsgänge und Berufe, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie über die finanziellen Förderungsmöglichkeiten informiert. Im Beratungsjahr 2001/2002 konnten beispielsweise mit rund 17.000 Elternveranstaltungen eine Vielzahl von Eltern erreicht werden, was jedoch nicht ausreicht, um Informationsdefizite bei dieser Gruppe in der notwendigen Breite zu beseitigen. Vor diesem Hintergrund kommt nicht nur der verstärkten Berufs- und Arbeitsmarktorientierung der Eltern besondere Bedeutung zu, sondern auch der längerfristigen und intensiveren, fächerübergreifenden Berücksichtigung des Themas „Berufs- und Arbeitswelt“ in den Curricula der allgemein bildenden Schulen.

Gleichzeitig müssen die ausbildungsbereiten Betriebe verstärkt auf die Notwendigkeit zur Qualifizierung junger Menschen und insbesondere junger Frauen hingewiesen und darüber informiert werden, damit sie sowohl einzelbetrieblich als auch gesamtgesellschaftlich den Herausforderungen der Wissensgesellschaft vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung begegnen können.

Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Weiterbildungsordnungen

Die vielfältigen Entwicklungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft sowie das Tempo des technischen Fortschritts verlangen stetige Anpassung an veränderte Arbeitsanforderungen. Da die berufliche Aus- und Weiterbildung am Arbeitsprozess orientiert sein muss, findet eine ständige inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Weiterbildungsordnungen statt. Zum 1. August 2003 sind weitere 28 Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon betrafen sechs neue Berufe.

Öffentliche Ausbildungsförderung, Unternehmen und ihre Verbände sind bestrebt, kontinuierlich über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in das Humankapital ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren. Hierbei sind Handlungsfelder auf verschiedenen Ebenen von Bedeutung.

Weiterbildungsmaßnahmen

Die Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe hängt maßgeblich von der Qualifikation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Qualifizierung und Personalentwicklung gewinnen immer mehr an Bedeutung. Angesichts der schon beschriebenen strukturellen Veränderungen und der damit verbundenen Engpässe entspricht es den Grundsätzen moderner Unternehmensführung, das gesamte Mitarbeiterpotenzial zu erschließen. Das IAB-Betriebspanel zeigt, dass Frauen insgesamt häufiger als Männer an betrieblicher Weiterbildung beteiligt sind.

Neben der öffentlichen Weiterbildungsförderung bietet die Wirtschaft ein breites Spektrum an Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Bildungseinrichtungen an. Außerdem engagiert sie sich in zahlreichen Initiativen, von denen hier nur einige wenige vorgestellt werden:



- Industrie- und Handelskammern haben Koordinierungsstellen zur beruflichen und betrieblichen Förderung von Frauen geschaffen, die unter anderem gezielt auf die Bedürfnisse von Berufsrückkehrerinnen eingehen. Auch im Handwerk bietet z. B. die „Koordinierungsstelle zur beruflichen und betrieblichen Förderung von Frauen“ der Handwerkskammer Lüneburg-Stade Fortbildungsmaßnahmen für Mütter bzw. Väter während der Elternzeit an.
- Zur Sensibilisierung der Führungsebene von mittelständischen Unternehmen haben die Industrie- und Handelskammern einen Kurzlehrgang zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ entwickelt. In dem Lehrgang werden Wege zu einer praktischen Umsetzung ebenso besprochen wie die grundsätzlichen Vorteile einer familienorientierten Personalpolitik. Die Erarbeitung des Konzepts wurde vom BMFSFJ gefördert.
- Mit der IHK.Online-Akademie haben die Industrie- und Handelskammern ein attraktives E-Learning-Angebot geschaffen. Dieses richtet sich vor allem auch an Mütter und Väter in der Elternzeit und bietet die Möglichkeit, von jedem Ort und jederzeit die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten oder zu erweitern.

- Vor dem Hintergrund, dass im Handwerk zum einen ein Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften besteht und zum anderen die Nachfolgefrage in vielen Betrieben noch ungeklärt ist, sind hier insbesondere die auch als Fernlehrgang angebotenen Meisterausbildungen sowie die zahlreichen Angebote für den Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf zu erwähnen.
- Erfolgreich sind auch die zahlreichen Netzwerke, die die verschiedenen Ebenen bedienen. Der Verband „Unternehmerfrauen im Handwerk“ ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Meisterehefrauen und selbstständigen Meisterinnen. Die Frauen unterstützen sich durch regelmäßige Kontaktpflege und entwickeln Fortbildungsangebote, die speziell auf ihre beruflichen Anforderungen zugeschnitten sind. Im Verein „Baufachfrau“ sind Frauen in planenden und ausführenden Bauberufen zusammengeschlossen.
- Um die berufliche Weiterbildung von Unternehmerehefrauen zu unterstützen, die in einen Handwerksbetrieb eingeheiratet haben und dort mitarbeiten, wurden die Fortbildungsprüfungen „Kaufmännische/r Fachwirt/-in (HWK)“ sowie „Betriebswirt/-in (HWK)“ geschaffen.
- Die wachsende IT-Branche sucht trotz aktueller konjunktureller Einbrüche qualifizierte Fachkräfte. Hier gibt es zahlreiche Weiterbildungsangebote für Frauen zu Ausbilderinnen für IT-Berufe oder Multiplikatorinnen und Mentorinnen.

Die Bundesregierung unterstützt die zahlreichen Aktivitäten der Wirtschaft auf dem Weiterbildungsmarkt durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren z.B. mit folgenden Projekten:



- Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur Qualifizierung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen. Das Konzept enthält über die Inhalte der Ausbildereignungsprüfung hinaus auch Fragen der betrieblichen Chancengleichheit. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten der Erweiterung von Chancen für Frauen in den IT-Berufen mit Betrieben und Entscheidungsträgern erörtert und Handlungsperspektiven erarbeitet.
- Aufbau eines Informationsportals im Internet für Multiplikatorinnen im IT-Bereich sowie Entwicklung und Erprobung von modularen Weiterbildungsangeboten für die Zielgruppe, die dann im Internet angeboten werden.
- Entwicklung und Erprobung von Lehr- und Lernmedien für die Lehrgänge im Rahmen der Ausbildung der Ausbilder, die zeigen, wie Gender Mainstreaming und eine geschlechterorientierte Didaktik in pädagogisches und persönliches Handeln umgesetzt werden können.



II.

Förderung im Beruf

Heute stehen mehr als die Hälfte der Frauen im erwerbsfähigen Alter in einem Arbeitsverhältnis. Besonders hervorzuheben ist die stetig steigende Erwerbsorientierung von Frauen mit Kindern. Vor allem Frauen mit einer qualifizierten Berufsausbildung kehren nach einer Familienphase immer früher an ihren Arbeitsplatz zurück.

Bundesregierung und Wirtschaft unterstützen die Wünsche von Frauen nach materieller Unabhängigkeit, beruflicher Karriere und eigenständiger Alterssicherung. Immer mehr Unternehmen erkennen den großen Gewinn, den die Einbeziehung von weiblichen Mitarbeitern für sie bringt. Personalpolitische Beobachtungen zeigen, dass gemischte Teams Kreativität fördern und Produktivität verbessern können. Dies schafft eindeutige Wettbewerbsvorteile für Unternehmen. Der mit frauen- und familienfreundlicher Personalpolitik verbundene Imagegewinn macht diese Unternehmen für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber besonders attraktiv.



■ *Frauen stellen 44,3 % der Arbeitskräfte in Deutschland. Ihr Anteil ist auch in den letzten Jahren gestiegen.*

■ *Im Vergleich zu anderen Mitgliedsländern der EU lag die Beschäftigungsquote der Frauen in der Bundesrepublik im Jahr 2002 mit 58,8 % im oberen Mittelfeld (Italien 41,9 % und Schweden 72,5 %).*

■ *Trotz einer zunehmenden Erwerbstätigenquote waren Frauen auch im Jahr 2002 mit 58,8 % in deutlich geringerem Umfang erwerbstätig als Männer mit 71,9 %.*

■ *Das Arbeitsvolumen bzw. die Gesamtarbeitszeit der Frauen ging in den vergangenen Jahren zurück, wenngleich in geringerem Umfang als bei Männern.*

■ *Mit einer Arbeitslosenquote von 10,6 % (bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen, Oktober 2003) waren Frauen im gesamten Bundesgebiet in ähnlichem Maß von Arbeitslosigkeit betroffen wie Männer mit 11,5 %. In den östlichen Bundesländern sind Frauen mit 19,1 % stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer mit 18,6 %. Ein umgekehrtes Bild ergibt sich im Westen. Hier lag die Arbeitslosenquote der Frauen mit 8,2 % niedriger als die der Männer mit 9,6 %.*



■ *Der Anteil der Frauen an den geringfügig Beschäftigten lag im März 2003 bei 69,7 % gegenüber 30,3 % bei den Männern (dabei im Westen 71,6 % gegenüber 57,9 % im Osten).*

■ *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 vollzeitbeschäftigte Frauen im Durchschnitt rund ein Viertel weniger verdienen als vollzeitbeschäftigte Männer. In den jüngeren Generationen und in den neuen Bundesländern sind die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern wesentlich geringer.*

■ *Nach der Hoppenstedt Datenbank (Firmeninformation 2003) waren im Jahr 2002 knapp 10 % aller Führungspositionen mit Frauen besetzt (Topmanagement 8,1 %, mittleres Management 13,1 %). Die höchsten Frauenanteile gab es im Einzelhandel (Topmanagement 8,1 %, mittleres Management 26,1 %).*

■ *Von den 3,65 Mio. selbstständig Erwerbstätigen im Jahr 2002 waren 1,03 Mio. Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil an den Selbstständigen von rund 28 %. Frauen gehen ihrer Selbstständigkeit bevorzugt im Dienstleistungssektor nach.*

■ *2002 waren 41 % aller Teilnehmer an mehrtägigen IHK-Seminaren für Gründungsinteressierte Frauen.*

Zahlreiche Veranstaltungen, Initiativen und Publikationen der Verbände, Kammern und Unternehmen trugen dazu bei, die Notwendigkeit und die Vorteile für eine an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierte Personalpolitik zu erläutern. Beispielhaft:

■ „Best-Practices – Chancengleichheit in der Wirtschaft“

Das BDA-pro-job.de-Symposium im November 2001 verdeutlichte, dass nicht mit Gesetzen, sondern mit gezielter Information Betriebe ermutigt werden, noch stärker auf eine an Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit orientierte Unternehmenspolitik zu setzen. Ziel der Veranstaltung war es, Beispiele zu präsentieren, wie eine an Chancengleichheit orientierte und familienbewusste Personalpolitik in den Betrieben erfolgreich umgesetzt werden kann.

■ Die Institution „Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz)“ veröffentlichte 2001 einen Leitfaden „E-Quality Management – Personalressourcen identifizieren und entwickeln – ein Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen“. Eine Auswahl innovativer Unternehmen hat gemeinsam im Projekt E-Quality Management Konzepte zur Identifizierung und Förderung von berufstätigen Frauen entwickelt und in die betriebliche Praxis umgesetzt. Diese maßgeschneiderten Modelle und Instrumentarien für Personalentwicklung im Sinne eines ressourcen-



orientierten Qualifikationsmanagements in kleinen und mittleren Unternehmen und Großbetrieben werden vorgestellt und deren Nützlichkeit für Unternehmen und Belegschaft erläutert.



■ Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) veranstalteten im Oktober 2002 eine Tagung zum Thema „Chancengleichheit im Unternehmen“. Ziel der Veranstaltung war es, den kleinen und mittleren Unternehmen anhand von konkreten Praxisbeispielen Impulse und eine Handreichung zu geben, wie das Thema Chancengleichheit im Unternehmen effizient umgesetzt werden kann. Auf der Grundlage der Sozialpartnervereinbarung von 1989 haben die Betriebsparteien in einer Vielzahl von Unternehmen Vereinbarungen mit kreativen und für die betroffenen Beschäftigten hilfreichen Regelungsinhalten abgeschlossen.

■ „FrauenMachtKarriere!“ ist ein Projekt der IHK Frankfurt am Main in Kooperation mit dem Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main und der Evangelischen Akademie Arnoldshain e. V., das 1999 ins Leben gerufen wurde. Neben einem kontinuierlichen Erfahrungsaustausch bietet dieses Netzwerk Großveranstaltungen für Unternehmen, Politik, Verbände und Mitarbeiter/-innen an: Thema 2000 „Frauen in Führungspositionen – Wege zu Erfolg und Einfluss“, 2001 „Diversity – Potenziale der Unterschiedlichkeit“ und im November 2003 „Balance von Leben und Arbeit“.

■ Das Ergebnis der Mitgliederumfrage des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie und des Bayerischen Unternehmerverbandes Metall und Elektro im Jahre 2001 zeigt eine breite Palette freiwilliger Aktivitäten auf, die von vielfältigen Regelungen über Maßnahmen zur Kinderbetreuung bis hin zu Weiterbildungsangeboten für Frauen während und nach der „Kinderpause“ reicht. Die Umfrage ergab u. a., dass 32 Prozent der befragten Unternehmen Frauen verstärkt bei der Besetzung von Führungspositionen berücksichtigen; 57 Prozent der befragten Unternehmen honorieren die vorhandene Sozialkompetenz beim beruflichen Aufstieg. Die Umfrage bestätigt, dass viele Unternehmen aktiv sind und im Zusammenwirken von Unternehmensleitung und Belegschaft auf freiwilliger Basis passgenaue Modelle entstehen können, die die beste Lösung für den jeweiligen Einzelfall bieten.

Betriebliche Vereinbarungen/IAB-Betriebspanel

Aufgrund der Vereinbarung der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft vom 2. Juli 2001 wurden in das IAB-Betriebspanel 2002 erstmals zwei Fragen zu betrieblichen Vereinbarungen bzw. Tarifverträgen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit aufgenommen.

Erste Auswertungen auf der Grundlage der Befragung von rund 15.000 Betrieben zeigen, in welchem Umfang Betriebe Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit abgeschlossen haben. In die genauere Auswertung wurden Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten einbezogen.

23,1 Prozent aller Beschäftigten – fast jede vierte beschäftigte Person – arbeiten in einem Betrieb mit betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen; weitere 11,4 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit freiwilligen Initiativen.

Diese Zahlen sind allerdings nur bedingt aussagekräftig, denn Familienfreundlichkeit zeigt sich in den Unternehmen auf sehr vielfältige Weise.

Viele große Betriebe verfügen über Vereinbarungen zum Thema Chancengleichheit und/oder Familienfreundlichkeit. Kleine und mittlere Unternehmen sind vielfach familienfreundlich, ohne ihr Engagement unter diese Überschrift zu stellen. Es müssen nicht immer formalisierte Programme und Leitlinien sein, die Beschäftigte dabei unterstützen, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Kleine und mittlere Unternehmen können aufgrund des engen Kontaktes zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten im Einzelfall völlig unbürokratisch auf die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin reagieren.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) tragen mit ihren Daten zu einer ersten Bestandsaufnahme bei, die im Hinblick auf die weitere Bilanzierung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft fortgesetzt werden soll.



Flexible Arbeitsformen



Telearbeit bietet vielen Frauen und Männern eine gute Möglichkeit, um Beruf und Familienleben zu vereinbaren. Mit der von den Sozialpartnern 2002 auf europäischer Ebene gem. Art. 139 EG-Vertrag geschlossenen Rahmenvereinbarung zur Telearbeit kann dieses Instrument weiter gefördert werden. Die Rahmenvereinbarung enthält die wesentlichen Sozial- und Schutzstandards und stellt ein vergleichbares Qualitätsniveau für Telearbeit im europäischen Wirtschaftsraum sicher. Auf nationaler Ebene haben sich BDA und DGB in einer gemeinsamen Erklärung darauf verständigt, dass zwischen den Sozialpartnern in Deutschland und in den Betrieben Regelungen getroffen werden, um die europäische Vereinbarung zur Telearbeit in die nationale Praxis zu implementieren.

Auch die Nutzung von langfristigen Arbeitszeitkonten eröffnet Möglichkeiten, Erwerbsleben und Kinderbetreuung zum Nutzen von Unternehmen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu vernetzen. Im Zusammenhang mit der vom Institut der deutschen Wirt-



schaft Köln im Rahmen des Monitors Familienfreundlichkeit durchgeführten repräsentativen Befragung von deutschen Unternehmen gaben 18,3 Prozent der Unternehmen an, längerfristige Zeitmodelle wie Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten zu nutzen. Zahlreiche Unternehmen nutzen also bereits langfristige Arbeitszeitkonten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Ergebnisse einer Studie des DIW zeigen, dass die Lebenszufriedenheit von Müttern in den Jahren nach der Geburt besonders hoch ist, wenn sie einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Nicht erwerbstätige Mütter sind weniger zufrieden mit ihrem Leben als teilzeitbeschäftigte. Am wenigsten zufrieden sind vollzeitbeschäftigte „junge“ Mütter. Dies verdeutlicht, dass die Teilzeitarbeit ein geeignetes Arbeitsmodell für Mütter ist, zeigt aber auch, dass noch Anstrengungen unternommen werden müssen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern zu verbessern.

Bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft setzen die Betriebe in zunehmendem Umfang auf die Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen. Die Teilzeitquote verzeichnet seit den 90er Jahren einen Anstieg und beträgt heute 21,4 Prozent (2002). Über 40 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Männer machen noch vergleichsweise wenig (5,5 Prozent) von der Möglichkeit der Teilzeitarbeit Gebrauch. Wichtig ist, dass Teilzeitarbeit sich nach betrieblichen Gegebenheiten in verschiedenen Bereichen und auf allen Funktionsstufen verbreitet. Beobachtungen der Praxis zeigen, dass Unternehmen auch die Teilzeitarbeit in Führungspositionen fördern.

Frauen in Führungspositionen

Aussagen und Daten zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen variieren je nach verwandter Datengrundlage stark. Vorhandene Untersuchungen und Statistiken sind vielfach nur begrenzt aussagefähig, da ihnen ungenaue oder teilweise unzutreffende Definitionen von Führungspositionen zugrunde liegen.

Im Jahr 2000 gaben laut Mikrozensus 11 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen an, als Führungskraft beschäftigt zu sein, 10 Prozent als leitende Angestellte und 1 Prozent als Beamtin im höheren Dienst. Bei Männern waren es im Vergleich dazu 20 Prozent, davon 18 Prozent als leitende Angestellte und 2 Prozent als Beamte im höheren Dienst.

Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung wurde im Jahr 2000 etwa ein Viertel der höheren Positionen und Führungspositionen von Frauen eingenommen.

Nach der Hoppenstedt Datenbank (Firmeninformation 2003) waren im Jahr 2002 knapp 10 Prozent der Managementpositionen mit Frauen besetzt – im Topmanagement 8,1 Prozent und im mittleren Management 13,1 Prozent.

Nach einer europäischen Vergleichsstudie (Personalberatung Dr. Heimeier & Partner) gibt es in Deutschland auf der ersten Führungsebene 5 Prozent Frauen, im mittleren Management 14 Prozent und im unteren Management 19 Prozent.

Nach Untersuchungen der Hamburger Wirtschaftsprofessorin Sonja Bischoff sind die Karrierechancen für Frauen stark von ihrem persönlichen Arbeitsbereich im jeweiligen



Unternehmen abhängig. Im Jahr 2001 waren im Controlling und Rechnungswesen 27 Prozent und in den Marketing-Abteilungen 21 Prozent der Führungskräfte weiblich. In den Zukunftsfeldern Forschung und Entwicklung sowie im EDV-Bereich und in der Produktion waren es bedeutend weniger.



In Handwerksbetrieben – drei Viertel aller Handwerksbetriebe sind Familienbetriebe – übernehmen die Ehefrauen der Handwerksmeister in vielfältiger Form Führungsaufgaben und sind de facto „Mit-Chefin“ im Betrieb, auch wenn dies nicht immer mit einem entsprechenden Titel verbunden ist.

Wie die Umfrage „Frauen im Handwerk“ des Ludwig-Fröhler-Instituts ergab, sind 12,4 Prozent der weiblichen Angestellten in Handwerksbetrieben Führungskräfte mit Personalverantwortung. 19 Prozent der befragten Handwerksbetriebe werden von weiblichen Geschäftsführern oder Mitgeschäftsführern geleitet.

Ein systematisch und längerfristig angelegtes Monitoring könnte helfen, die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen besser bilanzieren zu können.

Mentoring-Programme

Mentoring-Programme haben in den vergangenen zwei bis drei Jahren in großen deutschen Wirtschaftsunternehmen den Status von Vorreiter- oder Pilotprojekten hinter sich gelassen und werden – vor allem im Dienstleistungs- und Bankensektor – zunehmend als fester Bestandteil von Personalentwicklungsmaßnahmen begriffen. Mentoring-Angebote richten sich zum einen vorwiegend an die Gruppe der Einsteiger/-innen, 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 Führungspositionen beizutragen. Dazu gehört Entwicklung und Schulung der Mentorinnen und Mentoren und die Bestimmung von Erfolgsfaktoren bzw. die systematische Evaluation von Mentoring-Programmen.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V. (VAA) führten im Oktober 2003 eine gemeinsame Sozialpartnerveranstaltung zum Thema „Mentoring im Unternehmen“ durch. Firmeninternes und Cross-over-Mentoring – d. h. Mentoring zwischen verschiedenen Unternehmen – wurden als beispielhafte Instrumente der betrieblichen Personalentwicklung vorgestellt. Es wurde deutlich, dass sich Mentoring als Personalentwicklungsstrategie sehr gut eignet, um den Anteil von Frauen – unabhängig von Quoten – in den Chefetagen zu erhöhen.

Total E-Quality

Gemäß der Vereinbarung empfehlen die Spitzenverbände der Wirtschaft den Unternehmen, die Unterstützung des Vereins Total E-Quality zu nutzen. Der Verein Total E-Quality zeichnet Unternehmen und Institutionen für eine an Chancengleichheit orientierte Personalführung aus. Total E-Quality hat es sich zum Ziel gesetzt, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern. Seit Bestehen des Vereins wurden 80 Unternehmen für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik ausgezeichnet, davon 23 zum zweiten und 9 zum dritten Mal. Davon profitieren insgesamt über 1 Mio. Beschäftigte in den entsprechenden Unternehmen.

In Interviews wurden die Unternehmen, die bisher mit dem Total-E-Quality-Prädikat ausgezeichnet wurden, zu Kosten und Nutzen ihrer Chancengleichheitspolitik befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass Maßnahmen, die die Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit eines Unternehmens betreffen, sowohl innerbetrieblich als auch nach außen positive Auswirkungen haben. Nach innen wird ein Signal gegeben, das die Stellung der Mitarbeiterinnen im Unternehmen hervorhebt und festigt. Die Resonanz der Mitarbeiterinnen darauf wird durch mehr Arbeitszufriedenheit und Engagement sowie über Identifikation und Loyalität gegenüber dem Unternehmen erkennbar. Das festigt die Firmenbindung, sichert so den langfristigen Personaleinsatz und erhält dem Unternehmen das gewachsene Betriebswissen fachkundiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Die Checkliste des Vereins Total E-Quality, die Grundlage für die Auswahl und Auszeichnung von Unternehmen ist, berücksichtigt alle wesentlichen Aktionsbereiche einer gezielten Personalförderung. Über den Kreis der sich bewerbenden und ausgezeichneten Unternehmen hinaus dient die Checkliste zahlreichen Unternehmen als Anregung und Hilfestellung bei der Umsetzung einer auf die jeweiligen Gegebenheiten passgenau zugeschnittenen Chancengleichheitspolitik. Mit der Checkliste können insbesondere auch mittelständische Unternehmen entsprechend ihren Rahmenbedingungen agieren.

Kompetenzzentrum zur Chancengleichheitspolitik

Seit 2001 fördert die Bundesregierung (BMFSFJ) das „Kompetenzzentrum zur Chancengleichheit in der Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts – CHAD“ beim Projektträger ISA-Consult Berlin. CHAD arbeitet als Unterstützungs- und Entwicklungsagentur und bietet regionalen und betrieblichen Akteurinnen und Akteuren Beratung für betriebs- und branchenspezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Anwendung von Gender Mainstreaming an.

Ziel dieses Angebots ist es, die regionale Struktur- und Arbeitsmarktpolitik auf eine stärkere Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern auszurichten.

Dem Kompetenzzentrum ist es gelungen, in relativ kurzer Zeit eine Vielfalt und eine Vielzahl von Maßnahmen zu entwickeln und diese in Form einer geschlechtersensiblen Begleitung betrieblicher Veränderungsprozesse in die Praxis umzusetzen.

Die Arbeits- und Aufgabenfelder betreffen betriebsbezogene Aktivitäten (z. B. beim Bundesverband der Barmer Ersatzkassen), branchenbezogene Aktivitäten (z. B. in der ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie) und regionenbezogene Aktivitäten (z. B. mit dem



Landesverband der Chemischen Industrie Rheinland-Pfalz e. V. in Kooperation mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland/Betriebsrätenetzwerk Berlin etc.) und verbandsbezogene Aktivitäten (z. B. eine Befragung der Betriebsberater im Handwerk). Zu den Maßnahmefeldern gehört u. a. die Führungskräfteentwicklung als Schlüsselfaktor für eine geschlechtersensible Personalentwicklung oder ein Fortbildungsangebot zur/zum Gender- bzw. Change-Manager/-in im Unternehmen.

Existenzgründerinnen

Gut ausgebildete Frauen und Männer mit unternehmerischer Initiative stellen einen entscheidenden Standortfaktor dar und sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am globalen Wettbewerb. Frauen bilden weltweit ein wichtiges Potenzial für Neugründungen vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen. Das Potenzial gründungsfähiger und gründungswilliger Frauen ist in Deutschland bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Die Förderung von Gründerinnen ist daher schon allein aus ökonomischer Sicht notwendig. Angesichts des wirtschaftlichen Strukturwandels ist die Gründung einer selbstständigen Existenz für Frauen zunehmend auch eine erwerbsbiographische Alternative zur abhängigen Beschäftigung.

- Die Förderung der unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen ist ein zentrales Anliegen der von der Bundesregierung im Januar 2003 angekündigten Mittelstandsoffensive „pro mittelstand“. Durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sollen verstärkt Frauen angesprochen werden, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Gleichzeitig sind Verbesserungen der Finanzierungsbedingungen und Beratungsmöglichkeiten geplant. Zur Verwirklichung dieser Ziele arbeitet die Bundesregierung (BMWA, BMBF, BMFSFJ) eng mit den Wirtschaftsverbänden zusammen.



- Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit das Projekt „Bundesweite Agentur für Gründerinnen“ auf den Weg gebracht. Es soll den Anteil von Frauen an technologieorientierten Unternehmensgründungen erhöhen, die Gründungsaktivitäten von Frauen durch spezielle Bildungsmaßnahmen unterstützen und durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen das Gründungsklima für Frauen verbessern.
- Die Industrie- und Handelskammern bieten einen vielfältigen Service für angehende Gründerinnen: So hat die Handelskammer Hamburg beispielsweise das Gründerinnen-Netzwerk „e trifft u“ („Existenzgründerin trifft Unternehmerin“) ins Leben gerufen. Auf informeller Ebene werden hier Kontakte geknüpft, die zu einem Mentoring führen können.
- Die IHK Frankfurt am Main hat gemeinsam mit dem Deutschen Gründerinnenforum e. V., dem Zentrum für Weiterbildung GmbH und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Enterprising Women I und II“ angeboten, an der ca. 400 Interessentinnen teilgenommen haben.



Die Industrie- und Handelskammern haben im Jahr 2002 über 89.000 Einstiegsberatungen für Existenzgründerinnen durchgeführt. Das entspricht einem Anteil von etwa 33 Prozent an allen IHK-Einstiegsberatungen im Jahr 2002. Über 25.000 Gründerinnen haben die Industrie- und Handelskammern im Jahr 2002 intensiv beraten. Dies sind 33,3 Prozent aller Teilnehmerinnen/Teilnehmer an vertiefenden Beratungen für Existenzgründungen. An eintägigen IHK-Seminaren zur Existenzgründung nahmen im Jahr 2002 über 8.600 Gründerinnen teil. Dies entspricht 37,5 Prozent aller Teilnehmer an eintägigen Gründungsseminaren. Etwa 3.000 Existenzgründerinnen haben im Jahr 2002 an mehrtägigen IHK-Seminaren zur Existenzgründung teilgenommen. Dies sind fast 41 Prozent aller Teilnehmerinnen/Teilnehmer an vertiefenden Beratungen für Existenzgründungen.

Die rund 500 kaufmännischen Betriebsberater, die für die Handwerkskammern und die Fachverbände des Handwerks arbeiten, haben im Jahr 2002 rd. 7.400 Frauen beraten (dies sind 13 Prozent aller Beratungen). Dies ist besonders erfreulich angesichts der Tatsache, dass die Beratungen größtenteils in den – eher von Männern dominierten – Gewerken des Baus und Ausbaus sowie der Holz- und Metallverarbeitung erfolgen.

Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. und die BIC Nordthüringen GmbH veranstalteten im Oktober 2003 – unter der Schirmherrschaft der Oberbürgermeisterin der Stadt Nordhausen – gemeinsam den 1. Existenzgründerinnen- und Unternehmerinnentag „Startklar – Frauen und Selbstständigkeit“. Diese Veranstaltung präsentierte positive unternehmerische Beispiele, initiierte Erfahrungsaustausche und legte den Grundstein für ein regionales Unternehmerinnennetzwerk, damit auch andere Frauen den Mut fassen, mit Kreativität und Einsatzbereitschaft ihr Unternehmen auf Erfolgskurs zu bringen.

Knapp 16.000 Frauen haben im Jahr 2002 an Existenzgründungsseminaren und Coaching-Maßnahmen, die nach dem ESF-BA-Programm von den Arbeitsämtern bewilligt worden sind, sowie an weiteren Existenzgründungsbeihilfen nach der freien Förderung (§ 10 Drittes Buch Sozialgesetzbuch) teilgenommen. Dies entspricht 34,7 Prozent aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen an derartigen Maßnahmen.

Mithilfe von Überbrückungsgeld haben im Jahre 2002 fast 36.000 arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen. Frauen hatten einen Anteil von 29,1 Prozent an allen mit Überbrückungsgeld unterstützten Personen. Mit der „Ich-AG“ hat die Bundesregierung ein zusätzliches Instrument zur Förderung von Existenzgründungen geschaffen, das besonders auch für Frauen attraktiv ist. Bis Ende Oktober 2003 wurden bereits über 29.000 Frauen beim Gang in die Selbstständigkeit mit diesem Instrument unterstützt. Damit beträgt der Anteil von Frauen an allen Geförderten 41 Prozent. Die Wirkungen dieses neuartigen Instruments müssen noch evaluiert werden.





III.

Balance von Familie und Arbeitswelt

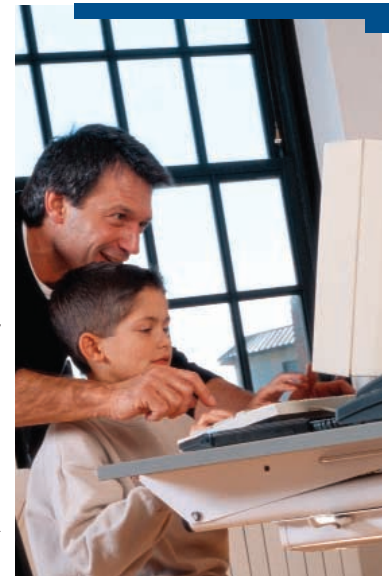
Die Balance von Familie und Erwerbsarbeit ist nicht nur ein wichtiges gesellschaftspolitisches Thema, sondern auch unter ökonomischen und beschäftigungspolitischen Aspekten von Bedeutung. Eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt ist ein gemeinsames Anliegen von Politik und Wirtschaft. In der Vergangenheit wurden auf beiden Seiten zahlreiche Maßnahmen zugunsten einer besseren Balance zwischen den beiden Lebensbereichen ergriffen.

Wichtige gesetzliche Rahmenbedingungen für Eltern sind der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für drei- bis sechsjährige Kinder, der Anspruch auf Elternzeit für Mütter und Väter von bis zu drei Jahren nach der Geburt eines Kindes mit Wiederbeschäftigungsgarantie sowie Hilfen bei der beruflichen Wiedereingliederung nach dem Arbeitsförderungsrecht (Job-Aktiv-Gesetz).

Aus Sicht der Bundesregierung ist darüber hinaus der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten – wenn dem betriebliche Belange nicht entgegenstehen – von Bedeutung. Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ist es zudem nunmehr die Aufgabe der Betriebsräte, sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu befassen. 60 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe mit 51 und mehr Beschäftigten haben einen Betriebsrat; in diesen Betrieben arbeiten 78 Prozent der Beschäftigten (IAB-Betriebspanel 2002).

In vielen deutschen Großunternehmen gibt es formelle betriebliche Vereinbarungen bzw. tarifliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit. Bei kleineren und mittleren Unternehmen überwiegen dagegen informelle, praxisorientierte Regelungen, die sich am konkreten Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren. Nach dem IAB-Betriebspanel 2002 arbeiten fast ein Viertel aller Beschäftigten in Betrieben mit entsprechenden Angeboten.

Im Vordergrund der betrieblichen Maßnahmen stehen die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsabläufen, begleitende Maßnahmen zur Elternzeit und zur Schaffung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Zahlreiche Unternehmen, insbesondere auch mittelständische, können – entsprechend ihren Rahmenbedingungen – aus einem breiten Maßnahmenkatalog schöpfen, der als Anregung und Hilfestellung bei der Umsetzung einer passgenau zugeschnittenen Chancengleichheitspolitik dient. Dieser Maßnahmenkatalog umfasst die Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb, die Personalbeschaffung, Stellenbesetzung,



Nachwuchswerbung und -beschaffung, Weiterbildung/Personalentwicklung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die daraus resultierende familienfreundliche Personalpolitik, Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz, Bekenntnis zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit als unternehmens- und sozialpolitisches Ziel, Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung.

■ 61 % der Mütter und 86 % der Väter mit Kindern unter 18 Jahren waren im April 2002 abhängig erwerbstätig.

■ Je mehr Kinder zu betreuen sind, desto seltener sind Mütter aktiv erwerbstätig. 61 % der Mütter mit einem bzw. zwei Kindern waren 2002 in Westdeutschland erwerbstätig, in Ostdeutschland 72 %. Mit drei und mehr Kindern gingen 47 % der Mütter in Westdeutschland ihrem Beruf nach, in Ostdeutschland 54 %. Dieser Rückgang betrifft vor allem vollzeittätige Mütter.

■ Teilzeitbeschäftigt waren 35 % der Mütter, aber nur 3 % der Väter. In Westdeutschland arbeiten Mütter doppelt so häufig in Teilzeit wie in Ostdeutschland.

■ Frauen ohne Kinder im Haushalt erreichen mit 33 Jahren ihre höchste Erwerbsbeteiligung (88 %), Frauen mit Kindern erst mit 45 Jahren (74 %). Bei Männern wirkt sich das Vorhandensein von Kindern nur geringfügig auf ihre Erwerbsbeteiligung aus. Männer ohne Kinder waren mit 31 Jahren (87 %), Männer mit Kindern mit 36 Jahren (93 %) am häufigsten erwerbstätig.

■ Für knapp 3 % der westdeutschen Kinder im Krippenalter (unter 3 Jahren) stehen Plätze in einer Tageseinrichtung zur Verfügung, während es in Ostdeutschland mit 36 % zwölfmal so viel sind. In Westdeutschland gibt es deutlich weniger Plätze, als von den Müttern gewünscht werden.

■ Für gut drei von vier 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.

■ In Westdeutschland haben 6 % der Schulkinder einen Hortplatz im Gegensatz zu 48 % in Ostdeutschland.

■ Fast jede vierte beschäftigte Person (23,1 %) arbeitet in einem Betrieb mit betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Einige Praxisbeispiele aus der Wirtschaft sollen, ohne jeden Anspruch auf Repräsentativität, veranschaulichen, wie betriebliche Maßnahmen zur Balance von Familie und Erwerbsarbeit aussehen können:

- Die Textilfirma Rösch bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung, dezentrale Arbeitsformen, einen betriebseigenen Kindergarten, Kontakt- und Weiterbildungsangebote während der Elternzeit an. Mit dem Ergebnis: 50 Prozent der Beschäftigten und 50 Prozent der Führungskräfte sind weiblich.
- Auch bei Sustaplast&Co. und Boehringer Ingelheim GmbH gibt es ganztägige Kinderbetreuung sowie Kinderkrippen.
- Die Münchener Werbeagentur Argonauten ermöglicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn es die Geschäftslage erlaubt, eine befristete Beurlaubung (Sabbatical) oder eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit.
- Ein Notfallkindergarten „Ford Pänz“ steht den bei Ford beschäftigten Eltern zur Verfügung, wenn die reguläre Betreuung ausfällt oder Ferienzeiten zu überbrücken sind.
- Mit einer spontanen Kinderbetreuung, die mithilfe eines „Familienservice“ aufgebaut wurde, reagiert man in vielen Unternehmen auf Not-situationen in der Kinderbetreuung, beispielsweise bei der Commerzbank.
- Bei der Didymos Erika Hoffmann GmbH, die mit 17 Mitarbeiterinnen in Ludwigshafen Babytragetücher herstellt, kann das Kind in Ausnahmesituationen mit in den Betrieb genommen werden.
- Die Wulff Textil Service GmbH in Kiel bietet ihren 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen besonderen Service: Das Essen aus der Betriebskantine kann auch für Familienangehörige mit nach Hause genommen werden. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet das eine enorme Zeitersparnis.
- Bei Abbott GmbH & Co. KG, Thor GmbH und Klöckner Pentaplast GmbH & Co. KG ist es erste Priorität, den Müttern und Vätern flexible Arbeitszeitmodelle u. a. auch im Schichtbetrieb in Form einer flexiblen „Varioschicht“ anzubieten.
- Die Arbeiterwohlfahrt Kiel bietet ortsansässigen Firmen an, gegen Beteiligung an den Baukosten für 10 Jahre Belegrechte an ihren Kindertagesstätten zu erwerben. Fünf Betriebe gingen auf dieses Angebot ein und geben insgesamt 50 Plätze an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter.



- Die IHK Region Stuttgart bietet im Rahmen des Projekts „Haushaltsdienstleistungen machen das Leben leichter“ eine Datenbank mit 300 Dienstleistern rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Unternehmen und Mitarbeiter/-innen an.
- Um kleinen Betrieben zu helfen, den Ausfall von Beschäftigten durch die Elternzeit besser zu bewältigen, hat die Handwerkskammer Lüneburg-Stade einen Fachkräftepool eingerichtet, über den Ersatzkräfte vermittelt werden können.

Initiativen der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft

Das Engagement der Spitzenverbände spiegelt sich in folgenden Beispielen wider:

- Die BDA veranstaltete im Dezember 2001 im Rahmen der BDA-pro-job.de Initiative ein Symposium zum Thema „Arbeitszeitkonten als Chancen für Beschäftigte und Unternehmen“. Langzeitkonten sind ein wesentlicher Baustein der modernen Arbeitswelt. Sie müssen in Zukunft noch weiter ausgebaut und von hemmenden Bürokratien befreit werden. In Zeiten der digitalen Revolution, der Globalisierung und der Individualisierung der Gesellschaft und auf dem Weg in die Informationsgesellschaft ist schnelle Anpassung in den Unternehmen erforderlich. Arbeitszeit- und Langzeitkonten bieten den Beschäftigten zahlreiche Möglichkeiten zur individuelleren Arbeitszeitgestaltung.



- BDA und BDI veranstalteten im Januar 2002 eine Fachtagung zum Thema „Arbeitsplätze im Wandel – Innovative Konzepte von Telearbeit bis eWork“. Die Veranstaltung diente der Vorstellung neuer Formen der Arbeitsorganisation aus betrieblicher, personalpolitischer und technischer Sicht. Es wurden Rahmenbedingungen innovativer Konzepte der Arbeitsplatzgestaltung und Anwendungsbeispiele in der Praxis vorgestellt. Eine „Info-Börse Telearbeit“ bot Informationen und Kontakte.

- Auf dem Arbeitgebertag 2002 wurde das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zum Schwerpunktthema und unter Beteiligung von Bundesministerin Renate Schmidt in einem von zwei zentralen Foren diskutiert.

- „Wie organisieren wir die Balance von Familienleben und Arbeitswelt als Schlüsselfaktor nachhaltiger Entwicklung?“ war Thema einer Werkstattveranstaltung der Initiative econsense im Februar 2003 mit Bundesministerin Renate Schmidt. Econsense ist eine Initiative führender global agierender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft. Sie wurde im Juli 2000 auf Initiative des Bundesverbandes der Deutschen Industrie gegründet. Die Vorstandsvorsitzenden der Mitgliedsunternehmen geben der Arbeit des Forums strategische Impulse.



Ziel ist ein offener Dialog mit Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) als Voraussetzung, um zu tragfähigen Lösungen zu kommen.

- Der Vorstand des Deutschen Industrie- und Handelskammertags hatte Bundesfamilienministerin Renate Schmidt zu seiner Sitzung im Juni 2003 in Frankfurt am Main eingeladen, um gemeinsam mit ihr den „ökonomischen Charme der Familie“ zu erörtern.
- Im Rahmen des BDI-Reformkongresses im September 2003 veranstaltete der Bundesverband der Deutschen Industrie einen Workshop zum Thema Nachhaltigkeit durch Familienunternehmen und durch das „Unternehmen Familie“, in den Bundesministerin Renate Schmidt aktiv eingebunden war.
- Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat 2002 einen Leitfaden zur Telearbeit herausgegeben. Er soll bestehende Informationslücken schließen und praktische Handlungsanleitungen geben. Neben personal- und sozialpolitischen sowie technischen Voraussetzungen der Telearbeit befasst sich die Broschüre mit Kostenaspekten sowie der rechtlichen Ausgestaltung der Telearbeit.
- Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag hat unter dem Logo Vereinbarkeit Beruf und Familie im Juli 2003 die Broschüre „30 Fragen und Antworten zur Teilzeit“ herausgegeben.
- Von den kaufmännischen Betriebsberatern im Handwerk, aber auch durch Veröffentlichungen wie die ZDH-Broschüre „Frauen im Handwerk – Potenziale nutzen, Chancen verbessern“ werden den Unternehmen im Handwerk familienfreundliche Maßnahmen, z. B. flexible Arbeitszeiten, empfohlen.



Familienfreundlichkeit im Mittelstand

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn hat 2002/2003 auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung von 759 Unternehmen und Fallstudien von 23 mittelständischen Unternehmen den Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen in kleinen und mittleren Unternehmen untersucht. Danach haben zwei Drittel aller befragten Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen eingeführt. Allerdings sind diese in den meisten Fällen nicht formalisiert bzw. institutionalisiert, sondern werden in der Regel individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten. Die Studie ergab, dass die Motivation aufseiten der Unternehmen im Erhalt qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für das Unternehmen liegt. Vor allem Dauer und Art der Arbeitszeit werden häufig individuell und flexibel geregelt. Zudem reagieren die Unternehmen mit familienfreundlichen Urlaubsregelungen oder Sonderurlaubstagen auf zeitliche Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Andere Möglichkeiten wie Vergütungsbestandteile, Tele-/Heimarbeit, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder die Pflege von Kontakten während der Elternzeit werden weniger genutzt.





Wie eine erste Auswertung der Umfrage „Frauen im Handwerk“ des Ludwig-Fröhler-Instituts ergab, bieten Handwerksbetriebe in breitem Umfang familienfreundliche Arbeitsbedingungen: 42 Prozent der befragten Unternehmen geben die Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeiten, 36 Prozent zu Teilzeitarbeit, 31 Prozent bieten Arbeitszeitkonten und 26 Prozent ermöglichen während der Elternzeit Urlaubsvertretungen. Eine finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist bei 60 Prozent der befragten Betriebe nicht möglich. Allerdings nennen die Betriebe Unterstützungsmöglichkeiten anderer Art, wie z. B. dass Kinder bei Bedarf in den Betrieb mitgebracht werden können.

Das Projekt „Familienbewusste Arbeitswelt – Betriebliche Beratung“ – in der Trägerschaft der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie, des Europäischen Sozialfonds und des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen – bietet kleinen und mittleren Unternehmen kostenlose Beratung zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in der betrieblichen Praxis an.

Betriebswirtschaftlicher Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen

Familienfreundlichkeit rechnet sich. Eine Untersuchung der Prognos AG „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ überprüfte in Zusammenarbeit mit 10 Unternehmen mithilfe betriebswirtschaftlicher Rechnungen die Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Anhand einer Modellrechnung wurde gezeigt, dass sich die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen betriebswirtschaftlich rechnen kann. Auf der Grundlage von Controllingdaten aus den beteiligten Unternehmen wurden die Wirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben analysiert sowie relevante Kosten von Personalfluktuations- und längerfristiger Betriebsabwesenheit ermittelt. Auf dieser Grundlage wurde das mögliche Einsparpotenzial durch familienfreundliche Personalpolitik festgestellt. Dem wurden die Kosten für ein Grundprogramm – Beratungsleistungen, Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und Kinderbetreuung – gegenübergestellt. Im Ergebnis zeigten sich für mittelgroße Unternehmen Einsparpotenziale von mehr als 100.000 € pro Jahr. Die durchschnittliche Rendite frauen- und familienfreundlicher Maßnahmen beträgt 25 Prozent.

Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, präsentierte im September 2003 gemeinsam mit Bundesministerin Renate Schmidt die Ergebnisse der Prognos-Studie, an der er mit seinem Unternehmen, der B. Braun Melsungen AG, teilgenommen hatte. Braun warb für eine kreative und unbürokratische familienorientierte Personalpolitik.

Im Oktober 2003 lud die BDA Vertreter der Prognos AG zur Sitzung des Ausschusses Betriebliche Personalpolitik ein, um die Ergebnisse der Prognos-Studie zu Kosteneinsparpotenzialen durch familienfreundliche Personalpolitik zu präsentieren. Eine weitere Untersuchung der Prognos AG in Großbetrieben und Handwerksunternehmen wird zurzeit vorbereitet.



Audit „Beruf und Familie“

Die gemeinnützige Hertie-Stiftung zeichnet seit 1999 jährlich Unternehmen und Institutionen, die eine familienbewusste Personalpolitik umsetzen, mit dem Zertifikat Audit „Beruf und Familie“ aus. Das Audit wurde inzwischen an 70 Betriebe vergeben, davon hatten 50 Prozent weniger als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zwischen 2001 und 2003 haben sich nach Auskunft der Hertie-Stiftung 45 Betriebe dem Auditierungsverfahren unterzogen.

Ab 2004 werden der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit, Wolfgang Clement, und die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Renate Schmidt, gemeinsam die Schirmherrschaft für das Audit übernehmen und die Zertifikatsverleihung abwechselnd durchführen, um so die Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen zu unterstreichen.

Das Audit „Beruf und Familie“ ist ein Managementinstrument zur Förderung einer familienfreundlichen Personalpolitik, bei dem nicht nur bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, sondern auch das betriebswirtschaftliche Entwicklungspotenzial aufgezeigt und weiterführende Zielvorgaben festgelegt werden. Ausgangsfelder des Audits sind flexible Arbeitszeitgestaltung und flexible Arbeitsabläufe, flexibler Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik zu familienunterstützenden Aktivitäten, familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte, Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten, finanzielle und soziale Unterstützung für Beschäftigte mit Familien, Versorgungseengagements für Kinder und pflegebedürftige Angehörige etc.. Der gesamte Prozess der Durchführung des Audits im Unternehmen wird durch einen externen, unabhängigen Auditor begleitet. Zusammen mit einer Projektgruppe (bestehend aus Unternehmens- und Personalleitung, Betriebs- und Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten, Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) werden unter Berücksichtigung möglicher Zielvorstellungen und des Entwicklungspotenzials des Unternehmens konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der familienbewussten Personalpolitik erarbeitet.



Die Spitzenverbände werben für das Audit „Beruf und Familie“ und fördern die Verbreitung des Instrumentes über Medien und Veranstaltungen. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag vertritt die Wirtschaft im Audit-Rat.

Monitor „Familienfreundlichkeit“

Der Aufbau des Monitors „Familienfreundlichkeit“ als Beobachtungsinstrument zur Verankerung und Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben erfolgt in Kooperation des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit den vier Spitzenverbänden der Wirtschaft. In einer repräsentativen Unternehmensbefragung hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln die Verbreitung und Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen in Deutschland untersucht. Die Studie gibt Aufschluss darüber, was die Unternehmen bereits für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten, wo die größten Hindernisse für den Ausbau des Unternehmensengagements in dieser Hinsicht liegen sowie darüber, welche Formen der betrieblichen Personal-



politik, welche gesellschaftlichen Strukturen und welche sozialpolitischen Anreizsysteme und Fördermaßnahmen Einfluss auf die Balance von Familie und Beruf haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass knapp die Hälfte der Unternehmen die Bedeutung familienbewusster Personalpolitik erkannt hat. Die Arbeitszufriedenheit erhöhen und qualifizierte Beschäftigte gewinnen und halten sind die beiden wichtigsten Motive, die jeweils drei Viertel der Unternehmen als Grund für familienfreundliche Maßnahmen nennen. An dritter Stelle steht das Kostenargument, durch einen geringeren Krankenstand und eine geringere Fluktuation Kosten zu sparen (zwei Drittel der Unternehmen). Arbeitszeitflexibilisierung ist die am weitesten verbreitete familienfreundliche Maßnahme. Mehr als drei Viertel der Unternehmen in Deutschland bieten Arbeitszeitflexibilisierung (flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, Teilzeit etc.) und/oder Telearbeit an. Um eine Balance von



Familie und Erwerbstätigkeit zu erleichtern, unterstützen knapp 42 Prozent der Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Kinder- und mehr als 23 Prozent bei der Angehörigenbetreuung, indem die Arbeit auch kurzfristig unterbrochen werden kann.

Die Ergebnisse wurden Anfang Dezember 2003 von Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt und Bundesministerin Renate Schmidt gemeinsam präsentiert und vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln veröffentlicht.

Von diesem Public-Private-Partnership-Projekt profitieren Politik und Unternehmen. Unternehmen erfahren, mit welchen Arbeitsbedingungen sie hoch qualifizierte Frauen mit Familienverantwortung dauerhaft an sich binden und es Männern ermöglichen können, ihren Wunsch nach mehr Engagement in der Familie zu verwirklichen. Die Politik erhält eine sichere Datengrundlage, um die Rahmenbedingungen für mehr Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt zielgenauer gestalten zu können.

Kinderbetreuung

Die Bundesregierung wird das Angebot in der Tagesbetreuung für Kinder – insbesondere unter drei Jahren – bedarfsgerecht ausbauen und dafür eine gesetzliche Regelung schaffen. Ab 2005 sollen bis zu 1,5 Mrd. Euro jährlich für den Betreuungsausbau aufgewendet werden. Der Ausbau soll ab 2005 schrittweise bis 2010 erreicht werden. In Abstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden wird es keine starre Versorgungsquote pro Kommune oder Bundesland geben. Die Bundesregierung strebt für 2004 eine Zielvereinbarung mit den Ländern und den kommunalen Spitzenverbänden an, die einen an Kriterien orientierten bedarfsgerechten Ausbau qualifizierter Angebote und die Umwidmung freier werdender Kindergartenplätze für Kinder unter drei Jahren festhält. Kriterien für den Bedarf sind insbesondere Erwerbstätigkeit, Aus- oder Fortbildung, Pflegetätigkeit der Eltern sowie erzieherische Gründe.

Die Wirtschaft leistet ihren Beitrag zum Thema der Kinderbetreuung sowohl auf fachlicher wie auch auf praktischer Ebene. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände veranstaltete eine Fachtagung zum Thema „Ganztagskinderbetreuung: Bildungschancen für Kinder – Berufschancen für Eltern“. Mit dieser Tagung gab die BDA

Anstöße zum Ausbau und zur Verbesserung der öffentlichen Kinderbetreuung, stellte ergänzende, freiwillige Maßnahmen von Verbänden und Unternehmen vor und bot neuen Wegen und Konzepten ein Podium. Viele Verbände und Unternehmen ergreifen die Initiative, um die unbefriedigende Betreuungssituation von Kindern zu verbessern. Ein Beispiel für die praktische Unterstützung der Wirtschaft ist die „Initiative Kinderkrippen in Bayern“, ein Projekt der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. (VBM), des Bayerischen Unternehmerverbandes Metall und Elektro (BayME) sowie der Bayerischen Staatsregierung. Die bayerische Wirtschaft stellt zum Ausbau von Kinderkrippen 1,3 Mio. Euro zur Verfügung. Die Unterstützung von sieben Ganztagskrippen ist Ausdruck des Engagements der bayerischen Wirtschaft für familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Die Wirtschaft hält familienfreundliche Arbeitsbedingungen für ein wichtiges Instrument einer gelungenen Unternehmenspolitik und setzt es mit einer großzügigen finanziellen Unterstützung in einem konkreten Beispiel um. An der dreijährigen, durch einen wissenschaftlichen Fachbeirat begleiteten „Initiative Kinderkrippen in Bayern“ nehmen die Städte Ingolstadt, Passau, Hof, Fürth, Neu-Ulm sowie die Gemeinden Lappersdorf und Kleinostheim teil.

Auch Industrie- und Handelskammern engagieren sich im Bereich Kinderbetreuung. In Kooperation mit anderen Partnern bieten zum Beispiel die IHK Rhein-Neckar und die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen Übersichten über Kinderbetreuungseinrichtungen der Region.

Der Ausbau flexibler und qualitätsorientierter Kinderbetreuungsangebote mit ganztägigen Öffnungszeiten ist Voraussetzung für die Steigerung der beruflichen Entwicklungschancen insbesondere von Frauen und für die Realisierung ihrer zunehmenden Bereitschaft, auch während der Familienphase im Beruf zu bleiben. Bundesregierung und Wirtschaft sind sich einig, dass junge Eltern nicht durch das Fehlen qualifizierter Kinderbetreuungsangebote an ihrer beruflichen Entfaltung gehindert werden dürfen. Eine konsequente altersgerechte Elementar-Förderung von Kindern im dritten bis sechsten Lebensjahr legt ein entscheidendes Fundament für den Schulerfolg der Kinder. Hierfür bietet eine qualitätsorientierte Kinderbetreuung nach zeitgemäßen Bildungskonzepten gute Voraussetzungen.

Ganztagschulen 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“ stellt die Bundesregierung für den Ausbau von Ganztagschulen in der laufenden Legislaturperiode 4 Mrd. Euro zur Verfügung. Die Wirtschaft ist bereits an vielen Schulen mit bestehenden Ganztagsangeboten aktiv.





IV.

Ziele, Handlungsfelder und Perspektiven

Die vorliegende Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft zeigt, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Balance von Familie und Beruf durch gezielte Maßnahmen von Politik und Wirtschaft in vielen Bereichen gefördert und vorangetrieben wurde. In vielen Unternehmen – das zeigen aktuelle empirische Erhebungen und Beispiele aus der betrieblichen Praxis – gibt es bereits nachahmenswerte Maßnahmen und Angebote. Deshalb sind sich die Unterzeichner der Vereinbarung darin einig, den Weg, der mit der Vereinbarung beschritten wurde, fortzusetzen und darauf aufbauend eine auf positiven Anreizen basierende gemeinsame Strategie mit folgenden Schwerpunkten weiter zu verfolgen:

Die Spitzenverbände und die Bundesregierung werden sich weiter für **die Erweiterung des Berufswahlspektrums** von Mädchen in Richtung zukunftsfähiger Berufe und naturwissenschaftlicher und technischer Ausbildungs- und Studienfächer einsetzen, um mehr junge Frauen für diese Ausbildungsrichtungen zu gewinnen. Hierzu kann u. a. die sehr erfolgreiche gemeinsame Aktion „Girls’ Day – Mädchen-Zukunftstag“ ein Ansatzpunkt sein.

Der Anteil von **Frauen in Führungspositionen** folgt einem Trend nach oben. Diese Entwicklung gilt es mit flankierenden Instrumenten zu fördern. Um die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen und deren Veränderung besser erfassen zu können, wird das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ein systematisches Erhebungs- und Beobachtungsinstrument konzipieren, das die Entwicklung bei den weiblichen Führungskräften unter Berücksichtigung der individuellen Situation der Betriebe transparent macht.



Viele Frauen stellen heute ihren Kinderwunsch zugunsten ihrer beruflichen Perspektive zurück. Dieser Trend wird dem Industrie- und Innovationsstandort Deutschland absehbar schaden und muss deshalb gebrochen werden. Deshalb engagieren sich die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen für eine bessere **Balance von Familie und Arbeitswelt**.

Die Spitzenverbände werden mit ihren Mitgliedern weiterhin für eine **familienfreundliche Personalpolitik** in den Betrieben werben. Dazu sind die Ergebnisse der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Studie der Pro-



gnos AG über die positiven betriebswirtschaftlichen Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen sehr hilfreich und werden in diese Anstrengungen einfließen. Weitere Analysen des wirtschaftlichen Nutzens familienfreundlicher Maßnahmen in Großunternehmen und Handwerksbetrieben sind geplant.

Mit dem **Monitor „Familienfreundlichkeit“** haben die Spitzenverbände eine Studie initiiert, mit der erstmalig konkrete tragfähige betriebliche Konzepte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie kontraproduktive Barrieren identifiziert wurden. Die Entwicklung in den Betrieben wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels weiter verfolgt werden.

In der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bertelsmann Stiftung ins Leben gerufenen **„Allianz für Familie“** werden sich die Spitzenverbände engagieren, um aktiv an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitzuarbeiten. Außerdem wird es darum gehen, bereits praktizierte Ansätze und Einzelmaßnahmen zu verbreiten und sichtbar zu machen. Um die Betriebe anzuregen, das Thema Balance von Familie und Beruf zu einem integralen Bestandteil ihrer Unternehmensphilosophie zu machen, werden das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit gemeinsam die Schirmherrschaft über das **Audit „Beruf und Familie“** übernehmen.

Nach wie vor stellt das unzureichende Angebot an **Kinderbetreuungseinrichtungen** ein zentrales Hindernis für die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und für ihr berufliches Fortkommen dar. Deshalb wird die Bundesregierung ihre Anstrengungen zum Abbau der Betreuungsdefizite für Kinder aller Altersstufen fortsetzen. Die Bundesregierung wird trotz der finanziellen Engpässe 1,5 Mrd. Euro



jährlich ab 2005 für öffentliche Kinderbetreuung und 4 Mrd. Euro zum Ausbau von Ganztagschulen bereitstellen. Zusätzlich bringt die Bundesregierung ein Bündel von Projekten auf den Weg, um die Qualität der Kinderbetreuung zu verbessern. Der Bundeswettbewerb Familienfreundlicher Betrieb 2005 soll dazu beitragen, innovative betriebliche Maßnahmen auf dem Gebiet der Kinderbetreuung bekannt zu machen und zu fördern. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft

begrüßen ausdrücklich dieses Engagement der Bundesregierung.

Die Beschäftigungsquote von Frauen hat sich in Deutschland positiv entwickelt. Die im Rahmen der **Lissabonstrategie** im Jahr 2000 festgelegte Zielquote von 60 Prozent wird bei der Fortsetzung dieses Trends sehr wahrscheinlich schon vor 2010 erreicht. Die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft aus dem Jahr 2001 hat gezeigt, dass die Stellung von Frauen in der Wirtschaft mit einem breit angelegten Maßnahmenpektrum in Kooperation von Politik und Wirtschaft positiv beeinflusst werden kann. Deshalb ist dies auch langfristig der erfolgreiche Weg, um die Chancen von Frauen in Beruf und Arbeitswelt nachhaltig auszubauen.

Bundesregierung und Wirtschaft sind sich im Zusammenhang mit der Bilanz 2003 einig, dass gesetzliche Regelungen auf diesem Gebiet an der betrieblichen Realität wenig ändern und sogar kontraproduktive Wirkungen entfalten würden. Es kommt vielmehr darauf an, durch Anstrengungen in Politik und Wirtschaft die Rahmenbedingungen für Beschäftigung generell zu verbessern. Davon profitieren Frauen und Männer gleichermaßen.



Linkliste nach Themen

I Unterzeichner

www.bmfsfj.de
www.bmbf.de
www.bmwa.de
www.bmwbw.de
www.bda-online.de
www.bdi-online.de
www.dihk.de
www.zdh.de

I Allgemeines

www.iab.de
www.ifm-bonn.org
www.iw-koeln.de
www.destatis.de
www.diw.de

I Aus- und Weiterbildung

www.ada-lovelace.de
www.ein-blick.com
www.girls-day.de
www.idee-it.de
www.initiaved21.de
www.joblab.de
www.kompetenzz.de
www.mint-ec.de
www.think-ing.de

I Förderung im Beruf

www.accenture.de/index2.html?keywords=Frau+Karriere
www.bavc.de
www.bic-nordthueringen.de
www.bildungsforschung.bfz.de
www.bwtw.de
www.heimeier.de
www.igbce.de
www.isa-consult.de
www.fraunhofer.de/german/jobs/women/cross-mentoring.pdf
www.hoppenstedt.de
www.total-e-quality.de
www.vaa.de
www.vbw-bayern.de/pdf/VBMfammbrosch.pdf



I Balance von Familie und Arbeitswelt

www.beruf-und-familie.de

www.ifm-bonn.org

www.iwkoeln.de

www.jobpilot.de/gateway/partner/coop.phtml/journal/frau-und-beruf

www.machenwir.ihk.de

www.prognos.de

www.work-life.de

Quellen/Statistiken:

Bundesanstalt für Arbeit – Arbeitslosenzahlen und -quoten

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Berufsbildungsbericht
2003

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – Wochendienste, Gutachten
Kindertagesbetreuung

Eurostat Datenbank 2003 – Beschäftigungsquoten

Hoppenstedt – Firmendatenbank, Analyse 2002

Institut der deutschen Wirtschaft – Informationsdienst

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Betriebspanel 2002

Institut für Mittelstandsforschung Bonn – IfM-Materialien

Statistisches Bundesamt – Jugendhilfestatistik, Mikrozensus 2002



Notizen



Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin

Bezugsstelle:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
53107 Bonn
Tel.: 01 80/5 32 93 29
E-Mail: broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand:
Dezember 2003

Gestaltung:
UVA Kommunikation und Medien GmbH

Druck:
DruckVogt GmbH

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

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50*
Fax: 0 18 88/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

* nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute

