

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	3
I Ausbildung, Studium und Weiterbildung	4
Berufliche Bildung	4
Studium	5
Promotion	6
Erweiterung des Berufswahlspektrums	7
Weiterbildung	9
II Erwerbstätigkeit und Karriereförderung im Unternehmen	10
Frauenerwerbstätigkeit	10
Internetnutzung	13
Frauen in Führungspositionen	13
Entgeltunterschiede	15
Mentoring-Programme	16
TOTAL E-QUALITY	17
Genderdax	17
Initiative „Generation CEO“	17
Berufliche Netzwerke	17

	Seite
III Selbstständigkeit	18
Genderspezifische Unterschiede im Gründungsverhalten	19
Förderung der Kultur der Selbstständigkeit	20
Beratung	22
Finanzierung von Unternehmensgründungen	23
Unternehmensnachfolge durch Frauen	23
Netzwerke	23
IV Familienfreundliche Arbeitswelt	23
Allianz für die Familie	25
Lokale Bündnisse für Familie	26
Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“	26
Internetportal Mittelstand und Familie	27
audit berufundfamilie®	27
Elterngeld	28
Flexible Arbeitsformen	28
Gemeinsame Initiativen von Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft	29
Wiedereinstiegsprogramme	30
Kinderbetreuung	31
V Ziele, Handlungsfelder und Perspektiven	33
Abkürzungen	36
Anhang	38

Einleitung

Die kontinuierlich steigende Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland, wie in Europa insgesamt, ist ein wichtiger Faktor für den Fortschritt in Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei gilt es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt sowohl aus wirtschaftspolitischen wie aus gesellschaftspolitischen Gründen weiter auszuformen.

Die Lissabon-Strategie hat in ihren beschäftigungspolitischen Zielen ausdrücklich auch gleichstellungspolitische Ziele festgelegt und deutlich gemacht, dass Europa nur dann zum innovativsten Wirtschaftsraum der Welt werden kann, wenn das Innovationspotenzial von Frauen stärker eingebunden wird.

Im Jahr 2007 bekam das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern durch das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ zusätzlichen Rückenwind. Der für die Jahre 2006 bis 2010 aufgestellte EU-Fahrplan und der Aktionsrahmen der Europäischen Sozialpartner zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden zusätzlich einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Chancengleichheit im Erwerbs- und Familienleben zu befördern. Deutschland hat ferner durch den Schwerpunkt „Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben“ während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2007 auf die hohe Priorität der Thematik hingewiesen.

Die auf europäischer Ebene gesetzten Impulse zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt werden von der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft gemeinsam aufgegriffen mit dem Ziel, die Chancengleichheit in Deutschland zu verbessern. Grundlage dafür ist weiterhin 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. Inhalt der Vereinbarung ist

- die nachhaltige Verbesserung der Ausbildungsperspektiven und der beruflichen Chancen von Frauen,
- die nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter,
- eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen, auch in solchen Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind – insbesondere in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen und als Folge davon
- die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Gemäß der Vereinbarung sind die festzustellenden Fortschritte regelmäßig zu überprüfen und alle zwei Jahre zu bilanzieren.

Sowohl die erste als auch die zweite Bilanz der Vereinbarung haben deutlich gemacht, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren durch gezielte Maß-

nahmen von Politik und Wirtschaft in vielen Bereichen gefördert und deutlich verbessert worden ist. Die Bilanzen haben aber auch gezeigt, wo noch Defizite und Handlungsbedarfe bestehen.

In der nun vorliegenden dritten Bilanz der Vereinbarung wird der Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft nicht nur national, sondern auch dort, wo es die Datenlage ermöglicht, im europäischen Vergleich dargestellt. In solchen Vergleichen liegt die Chance, sich der Situation im eigenen Land besser bewusst zu werden.

2006 lag die Frauenerwerbstätigenquote in Deutschland bei 62,2 Prozent. Damit liegen wir bereits heute über den Zielvorgaben der Lissabon-Strategie, nach der bis zum Jahr 2010 eine Frauenerwerbstätigenquote von über 60 Prozent erreicht sein soll. Deutschland liegt damit auch über dem Europäischen Durchschnitt von 57,2 Prozent Frauenerwerbstätigenquote im Jahr 2006 und im Vergleich zu anderen Mitgliedstaaten im oberen Mittelfeld.

Vor dem Hintergrund des hervorragenden Qualifikationsniveaus von Frauen, der demografischen Entwicklung und deren Folgen für den Arbeitsmarkt ist es eine ökonomische Notwendigkeit, Frauen weiter in das Erwerbsleben zu integrieren. Erfolge auf diesen Gebieten sind nicht nur eine Frage der Chancengleichheit, sondern notwendig zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Insbesondere Frauen mit kleineren Kindern müssen ihre Erwerbswünsche mit zusätzlicher Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser verwirklichen können als bisher. Die Voraussetzungen, hier in den kommenden Jahren die Situation zu verbessern, sind gut.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein steigender Anteil von Frauen in Führungspositionen, mehr Frauen in Technik und Naturwissenschaften und die Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase bleiben für die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft weiterhin ganz oben auf der Agenda.

Für die Bundesregierung: **Für die Wirtschaft:**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS)

Berlin, April 2008

I Ausbildung, Studium und Weiterbildung

Im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung ist das Qualifikationsniveau von Frauen in Deutschland und der Europäischen Union in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Frauen erreichen heute sogar durchschnittlich höhere und bessere formale Bildungsabschlüsse als Männer. Festzustellen ist darüber hinaus: Je höher das Bildungsniveau ist, desto höher sind die Erwerbsquoten der Frauen.

Das Wirtschaftswachstum in der EU und in Deutschland ist der entscheidende Faktor für mehr und bessere Arbeitsplätze. Hier spielen Forschung und Innovation eine wichtige Rolle. Um in diesen Gebieten bei der Spitze dabei zu sein, ist eine ausreichende Zahl naturwissenschaftlich-technisch ausgebildeter Fachkräfte nötig. Bislang wird gerade dort das weibliche Potenzial noch nicht erfolgreich genug genutzt. Grundvoraussetzung hierfür ist die Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen in Richtung der zukunftsorientierten, naturwissenschaftlich-technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufe.

- Mädchen erreichen höhere und bessere Schulabschlüsse als Jungen: Der Frauenanteil an den Abiturienten in Deutschland lag 2005 bei 57 Prozent, dagegen betrug der Anteil der Frauen an Absolventen der allgemeinbildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss nur 36 Prozent. (Quelle: Destatis 2007)
- Frauen in der Ausbildung gut vertreten: 2006 lag der Frauenanteil bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bei knapp 42 Prozent. Viele Berufe, für die sich die jungen Frauen entscheiden, wie z. B. Berufe im Gesundheitswesen, der Pflege und Erziehung, sind schulische Ausbildungen und werden daher nicht in der Statistik der dualen Berufsausbildung aufgeführt. Im Bereich der Hauswirtschaft und der Freien Berufe lag der Anteil weiblicher Auszubildender bei über 90 Prozent, in den Berufen des öffentlichen Dienstes bei rund 65 Prozent, im Handwerk bei 23 Prozent, im Bereich Industrie und Handel bei knapp 40 Prozent. (Quelle: BBB 2007)
- Studentinnen haben Durchhaltevermögen: 2005 waren 49 Prozent der Studienanfänger und 50 Prozent aller Absolventen Frauen. Der Frauenanteil an den Absolventen ist in den letzten 10 Jahren um 9 Prozentpunkte gestiegen. (Quelle: Destatis 2007)
- Immer mehr akademische Würden: 40 Prozent der Dokortitel und 23 Prozent der Habilitationen wurden 2005 von Frauen erworben. 2000 waren es erst 34 Prozent bei den Promotionen bzw. 18 Prozent bei den Habilitationen. (Quelle: Destatis 2007)
- Immer mehr weibliche Professuren: Knapp 15 Prozent der Professuren waren von Frauen besetzt, in den letzten 10 Jahren gab es hier eine Verdoppelung des Anteils. (Quelle: Destatis 2007)

Ein direkter Vergleich der deutschen Bildungsabschlüsse mit denjenigen in den europäischen Ländern ist wegen der Besonderheit der beruflichen Bildung in Deutschland

nur bedingt möglich. Die Klassifizierung und Charakterisierung von Schultypen und Schulsystemen in ISCED (International Standard Classification of Education)-Stufen erfolgte durch die UNESCO. Die jetzige Klassifizierung in 6 Stufen gibt es seit 1997.

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) soll der 2007 verabschiedete Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) bis 2010 national umgesetzt werden. Ziel ist es dabei, die transnationale Anschlussfähigkeit und eine im internationalen Vergleich adäquate Positionierung von in Deutschland erworbenen Qualifikationen zu gewährleisten.

Deutsche Frauen liegen im EU-Vergleich im Bereich der Bildung im Mittelfeld: Bei der Stufe 3, bei der in Deutschland die Ausbildungen der dualen Berufsausbildung und schulische Ausbildungen an Berufsfachschulen sowie die gymnasiale Oberstufe zusammengefasst werden, liegt in Deutschland der Frauenanteil in 2004 mit etwas über 47 Prozent unter dem EU-Durchschnitt (51 Prozent). Im Vergleich dazu liegt der Frauenanteil in Großbritannien und in Schweden bei rund 56 Prozent.

Auch im tertiären Bereich (Stufe 5 und 6 – Studium an Hochschulen und Akademien) liegt in Deutschland der Frauenanteil 2005 mit knapp 50 Prozent unter dem EU-Durchschnitt (knapp 55 Prozent). Hier verzeichnen Estland und Lettland den höchsten, Niederlande und Deutschland den geringsten Frauenanteil. (Quelle: Eurostat 2007)

Die Beschäftigungsquoten der Frauen steigen EU-weit mit ihrem zunehmenden Bildungsniveau an. EU-weit liegt die Beschäftigungsquote von Frauen mit einem Bildungsabschluss im tertiären Bereich 2006 bei 83 Prozent (für 25- bis 39-Jährige), in Deutschland liegt sie bei 82 Prozent, in den Niederlanden bei 90 Prozent, in Italien dagegen bei 73 Prozent. Bei den 40- bis 64-jährigen Frauen liegt die Quote EU-weit bei 80 Prozent, in Deutschland sowie den Niederlanden bei 78 Prozent und in Italien bei 81 Prozent. (Quelle: Bericht der EU mit Indikatoren zur „allgemeinen und beruflichen Bildung von Frauen“, 2007)

Berufliche Bildung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es immer wichtiger, das gesamte zur Verfügung stehende Ausbildungs- und Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen und so dem drohenden Fachkräftemangel rechtzeitig entgegenzuwirken. Die meisten Mädchen greifen aber nur auf einige wenige Berufe zurück und nutzen nicht das breite Spektrum der möglichen Ausbildungsberufe.

Bei der Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung engagieren sich viele Akteurinnen und Akteure. Hierzu zählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit, die Lehrerinnen und Lehrer der allgemeinbildenden Schulen, die Arbeitskreise SCHULE-WIRTSCHAFT mit ihren 450 regionalen Arbeitskreisen, in denen über 22 000 Akteurinnen und Akteure engagiert sind, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern sowie Arbeitgeber- und Wirtschaftsver-

bände. Sie alle leisten gemeinsam mit den Unternehmen einen wesentlichen Beitrag, damit der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung für den überwiegenden Teil der Schülerinnen und Schüler erfolgreich bewältigt wird.

- Eingeschränktes Berufswahlspektrum: 2005 lag der Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bei den zehn von Frauen am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen bei knapp 55 Prozent. Dagegen konzentrieren sich nur 35 Prozent der Neuabschlüsse von jungen Männern auf die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe. Zu den zehn von Frauen am stärksten besetzten Berufen zählen kaufmännische Berufe (Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel) sowie Berufe aus dem Gesundheitsbereich (Medizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachangestellte). Auch das Handwerk ist mit der Friseurin und der Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk vertreten. Bei den Männern ist wie im Vorjahr der Kraftfahrzeugmechatiker der am häufigsten gewählte Ausbildungsberuf (8 Prozent aller männlichen Auszubildenden), es folgen Industriemechaniker, Elektroniker sowie Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Auch zwei kaufmännische Berufe sind bei den Männern unter den Top 10. (Quelle: BBB 2007)
- Neue Ausbildungsberufe im kaufmännischen Bereich: Der Frauenanteil bei den neuen kaufmännischen Berufen ist überproportional hoch: 71 Prozent bei den Kaufleuten im Gesundheitswesen und 63 Prozent bei den Veranstaltungskaufleuten. (Quelle: BBB 2007)
- Ost-West-Unterschied: Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen ist in den neuen Ländern und Berlin mit 19 Prozent in 2005 noch vergleichsweise hoch, allerdings gegenüber 1991 (28 Prozent) deutlich zurückgegangen. In den alten Ländern liegt er bei knapp 10 Prozent. (Quelle: BBB 2007)
- Handwerk eine wichtige Perspektive für Frauen: In fast allen Handwerksberufen holen Frauen auf. 2006 gingen die Meisterbriefe zu knapp einem Fünftel in Frauenhände. 1991 waren unter den Absolventen der Meisterschulen erst 11 Prozent Frauen. (Quelle: iwD Nr. 28 vom 12. Juli 2007, S. 8)

2006 ist die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um rd. 26 000 gestiegen.¹ Der Vertragszuwachs kam zu einem Drittel der Fälle jungen Frauen zugute, ihr Anteil an den Auszubildenden liegt bei 41,5 Prozent. (Quelle: BBB 2007) Am Ende der Ausbildung sind Frauen im Durchschnitt aber erfolgreicher als Männer. Obwohl 2005 im Westen nur 44 Prozent und im Osten nur 40 Prozent der Auszubildenden weiblich waren, betrug der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Abschlüssen im Westen 49 Prozent und im Osten 43 Prozent. (Quelle: IAB- Kurzbericht Ausgabe Nr. 15 vom 25. September 2006)

¹ 2007 ist die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge wiederum um rund 50 000 gestiegen.

Studium

Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung wird die Nachfrage nach hoch Qualifizierten, insbesondere aus den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen sowie in den Ingenieurwissenschaften, EU-weit in den nächsten Jahren zunehmen. Rund 700 000 Forscherinnen und Forscher werden EU-weit fehlen. Das bedeutet für die Wirtschaft und Gesellschaft, dass auch mehr Studierende und Hochschulabsolventinnen und -absolventen in diesen Fächern gebraucht werden.

Die Hochschulen in Deutschland stehen vor großen Herausforderungen. Die Zahl der Studienberechtigten wird sich bis 2020 deutlich erhöhen. Zugleich verlangt der internationale Wettbewerb nach einer weiteren Profilierung der Hochschulen in der Forschung. Mit der Exzellenzinitiative fördern Bund und Länder die universitäre Spitzenforschung mit insgesamt 1,9 Mrd. Euro.

Um die Leistungsfähigkeit der Hochschulen zu sichern und diese für eine erhöhte Zahl von Studienanfängerinnen und Studienanfängern offen zu halten, haben Bund und Länder den Hochschulpakt 2020 geschlossen. Damit können die Hochschulen bis 2010 insgesamt gut 90 000 zusätzliche Studienanfängerinnen und Studienanfänger gegenüber 2005 aufnehmen. In der ersten Phase bis 2010 stellt der Bund hierfür Mittel in Höhe von 565 Mio. Euro zur Verfügung.

Im Rahmen der zweiten Säule des Hochschulpaktes stärkt der Bund insbesondere die universitäre Forschung und die Finanzierung von Programmpauschalen in Höhe von 20 Prozent der Fördersumme für von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte Forschungsprojekte. Insgesamt stellt die Bundesregierung dafür rund 700 Mio. Euro bis 2010 zur Verfügung.

- Naturwissenschaften und Technik allmählich auch bei Frauen beliebter: In den Fächern Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik liegt der Anteil der Studentinnen bei unter 20 Prozent (Informatik 14 Prozent, Maschinenbau 17 Prozent, Elektrotechnik 8 Prozent). Bei Mathematik und Naturwissenschaften liegt der Anteil der Studienanfängerinnen inzwischen bei knapp 40 Prozent (Biologie 69 Prozent, Mathematik 56 Prozent, Chemie 47 Prozent, Physik 20 Prozent). (Quelle: Destatis 2007)
- Sprachen nach wie vor bevorzugt: Vor allem in den sprachwissenschaftlichen Studiengängen lag der Frauenanteil im Wintersemester 2005/2006 bei 70 Prozent (z. B. im Studienfach Germanistik/Deutsch 77 Prozent). (Quelle: Destatis 2007)
- Betriebswirtschaftslehre bei Frauen und Männern gleichermaßen beliebt: Im Studienfach Betriebswirtschaft liegt der Frauenanteil bei 47 Prozent, im Fach Wirtschaftswissenschaft waren 42 Prozent Frauen. (Quelle: Destatis 2007)

Die bisherigen Maßnahmen zur Gewinnung von mehr jungen Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studienfächer, die von der Bundesregierung und der Wirtschaft initiiert wurden, haben bereits eine Steigerung der

Studienanfängerinnenzahlen in den letzten fünf Jahren bei den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen in Deutschland erreicht (z. B. Elektrotechnik von 5 Prozent auf 8 Prozent, Maschinenbau von 12 Prozent auf 17 Prozent), dennoch ist das Interesse an diesen Fächern bei jungen Frauen weiterhin zu gering ausgeprägt. Nach einer HIS-ZEW-Untersuchung könnten allein jährlich ca. 10 000 junge Frauen, die prinzipiell schon technisch interessiert sind, zusätzlich für diese Studiengänge gewonnen werden. (Quelle: Kurz-Information HIS, A2/2006 „Bestimmungsgründe für die Wahl von ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen“)

In den meisten EU-Ländern liegt ein ähnliches Muster bei der Studienwahlentscheidung vor, d. h. in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern sind Männer stärker vertreten als Frauen, in den anderen Fächern herrscht das umgekehrte Verhältnis. Mit einem europäischen Durchschnitt (2005) von 43 Prozent (ISCED 5) weiblicher Absolventen in Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik (in Deutschland 36 Prozent) sowie 24 Prozent (ISCED 5) weiblicher Absolventen in den Ingenieurwissenschaften (in Deutschland 18 Prozent) sind

Frauen immer noch unterrepräsentiert. Frauen für diese Fächer zu gewinnen, bleibt daher eine zentrale europäische Aufgabe.

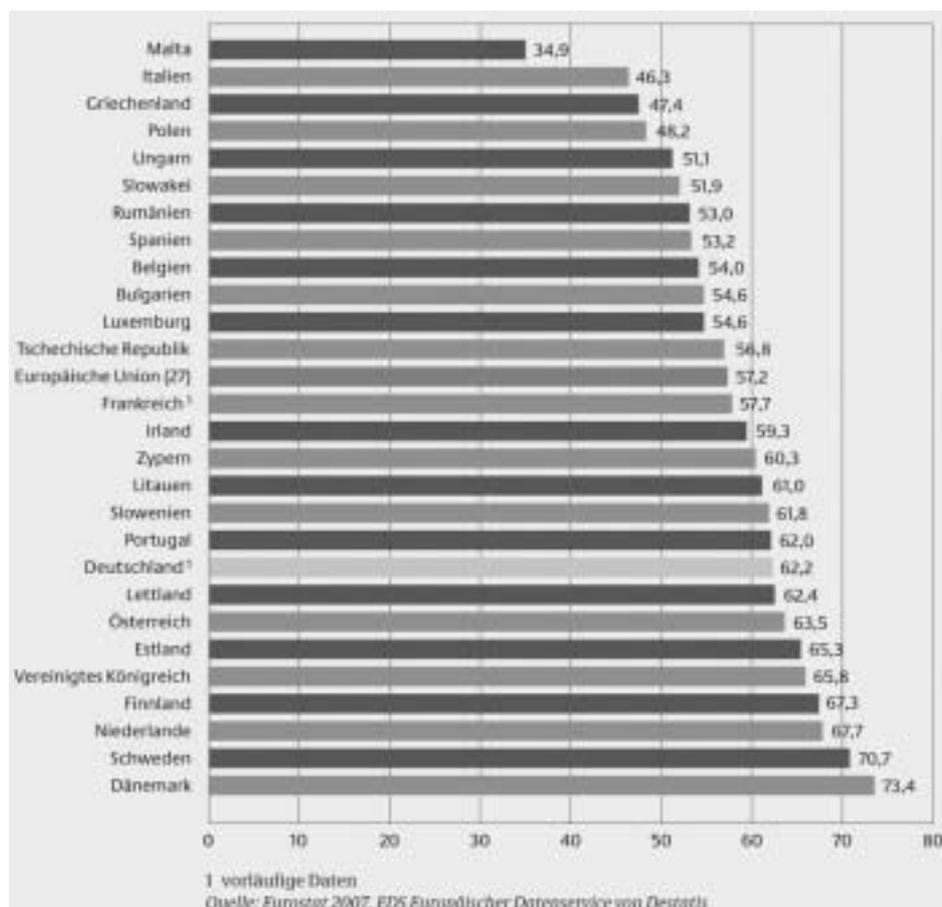
Promotion

EU-weit² lag der Frauenanteil der Promovierenden 2005 bei rund 43 Prozent. In Deutschland ist der Frauenanteil an den Promotionen in den letzten fünfzehn Jahren von 28 Prozent (1990) auf 40 Prozent (Prüfungsjahr 2005) kontinuierlich gestiegen (Quelle: Destatis; BLK Heft 129 „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, 9. Fortschreibung). Die Bundesregierung hat gemeinsam mit den Ländern hierzu mit dem Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des Hochschul- und Wissenschafts-Programms (HWP) beigetragen. Nahezu alle Bundesländer haben in diesem Rahmen Promotionsförderungen angeboten, wobei Förderdauer und

² Bei dieser Berechnung fehlen Angaben zu Frankreich, Italien und Luxemburg.

Abbildung 1

Frauenanteil der Studierenden der Fachrichtung Ingenieurwesen, Herstellung und Aufbau in Prozent, 2005



Fächer sehr differenzieren. Neben dem Fachprogramm haben auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft sowie die politischen Stiftungen und die Begabtenförderungswerke Möglichkeiten zur Promotionsförderung in den beiden Berichtsjahren zur Verfügung gestellt.

Mit der Einrichtung der Juniorprofessur mit Fördermitteln des BMBF (an 65 Hochschulen mit knapp 1 000 Stellen) wurde ein neuer Karriereweg geschaffen, der es dem wissenschaftlichen Nachwuchs früher als bisher ermöglicht, unabhängig und selbstständig zu forschen und zu lehren. Der Frauenanteil lag hier bei rund einem Drittel. Bei den regulären Professuren liegt der Frauenanteil bei rd. 15 Prozent.

Erweiterung des Berufswahlspektrums

Tiefgreifende Veränderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie gewandelte Berufe und Wirtschaftszweige stellen junge Menschen am Übergang von Schule in Ausbildung, Studium und Beruf vor erhebliche Herausforderungen. Vor dem Ende der Schulzeit müssen sie sich über ihre beruflichen Wünsche und Ziele klar werden.

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt den Berufswahlprozess mit Broschüren und Magazinen, um Mädchen und Jungen über das gesamte Spektrum der möglichen Berufe zu informieren und einer geschlechterspezifischen Berufswahl entgegenzuwirken.

In Orientierungsveranstaltungen und im persönlichen Gespräch geben die Berufsberaterinnen und Berufsberater der Agenturen für Arbeit den Jugendlichen unabhängig vom jeweiligen Geschlecht Bewerbungstipps, informieren über Branchen und Berufe und zeigen Alternativen zu den von Jugendlichen bevorzugten Berufen auf. Sie beraten über weiterführende Schulen und helfen bei der Wahl eines Studienfachs. Eine frühzeitige vertiefte Berufsorientierung, auch durch die im Ausbildungspakt angestoßene Kooperation zwischen Schule und Arbeitswelt, erleichtert den nahtlosen Übergang von der Schule in die Ausbildung. Schülerinnen und Schüler setzen sich damit frühzeitig und intensiver als bisher mit dem Berufswahlprozess auseinander, schätzen ihre Chancen bei der Berufswahl realistischer ein und vermeiden möglichst Fehlentscheidungen, die zum Ausbildungs- oder Studienabbruch führen können.

Die individuelle Beratung trägt zur Verbesserung des Informationsstandes, zur Erarbeitung personen- und sachgerechter Entscheidungskriterien, zur Entwicklung tragfähiger Handlungsperspektiven und -strategien sowie zur Unterstützung bei der Realisierung beruflicher Vorstellungen bei. Gemeinsam mit den Jugendlichen erarbeiten die Berufsberaterinnen und Berufsberater die passenden Wege. Jugendliche erhalten Informationen über auch weniger bekannte Ausbildungsberufe und Studiengänge und zu Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt. Selbstinformationsangebote in Berufsinformationszentren und individuelle Ausbildungsvermittlung ergänzen das Angebot.

Soweit nicht sofort eine Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme möglich ist, unterstützen die Agenturen für Arbeit sowie die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit umfassenden Hilfsangeboten die berufliche Eingliederung junger Menschen (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, außerbetriebliche Ausbildung, Einstiegsqualifizierung, Bewerbungstraining oder Ähnliches). Über 3,3 Mrd. Euro hat die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2006 hierfür eingesetzt. Die Förderung beugt auch dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel in Deutschland im Zuge des demografischen Wandels vor.

Bundesregierung und Wirtschaft haben ihre Aktivitäten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums der Mädchen und jungen Frauen fortgesetzt. Die Bundesregierung hat hierzu zahlreiche Initiativen angestoßen. Dazu gehören z. B. Roberta, das Kursprogramm zum Entwerfen, Konstruieren und Programmieren von Robotern, Joblab, das multimediale Planspiel zur Berufsfindung, idee_it, ein Veranstaltungsformat, um junge Frauen verstärkt für die neuen IT-Berufe zu gewinnen, sowie TASTE, ein Assessment-Verfahren zur Potenzialermittlung und zur beruflichen Orientierung für Mädchen am Ende der Schulzeit. Die große Nachfrage nach diesen Initiativen zeigt, dass vonseiten der jungen Frauen ein Interesse besteht, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern und sich über die vielfältigen Möglichkeiten zu informieren.

- Im zwischen Bundesregierung und Wirtschaft geschlossenen Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland wurde 2006 zusammen mit der Kultusministerkonferenz der Länder ein Handlungsleitfaden für Schulen und Betriebe entwickelt, mit dem Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung im schulischen Alltag fest verankert werden sollen. Ziel ist es, möglichst praxisorientiert und in enger Kooperation mit Unternehmen sowie weiteren außerschulischen Partnern, z. B. Agenturen für Arbeit, Kammern, Verbänden und Kommunen, auch mehr Mädchen für die duale Berufsausbildung und für ein breiteres Berufswahlspektrum zu gewinnen. Die Ideen und Vorschläge reichen von der Netzwerkbildung, der Ausgestaltung der Kooperations- und Kommunikationsstrukturen über konkrete Inhalte und Methoden zur Konzeptgestaltung bis hin zur Etablierung eines Qualitätsmanagementsystems – unterstützt durch Checklisten, Formulare und konkrete Beispiele. Die Schulen und ihre Kooperationspartner können mit dem Material bestehende Verfahren anreichern oder neue Konzepte erarbeiten.
- Seit 2001 wird der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag als Gemeinschaftsaktion von Bundesregierung (BMBF/BMFSFJ mit Förderung des Europäischen Sozialfonds), Initiative D 21, DGB, BDA, BDI, DIHK, ZDH und BA durchgeführt. Dieser Berufsorientierungstag für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 findet jährlich am vierten Donnerstag im April statt. Unternehmen, Betriebe und Behörden, Hochschulen und Forschungszentren informieren die Mädchen über ein breites Spektrum von Ausbildungsberufen und Studiengängen in den Bereichen Handwerk, Technik, In-

formationstechnologie und Naturwissenschaften. Bei Mitmachaktionen und Experimenten, in Gesprächen und Betriebserkundungen können sich die Mädchen orientieren, Erfahrungen sammeln und Prioritäten setzen für ihre Praktikums-, Ausbildungs- und Studienfachwahl. Zudem können sie sich über Karriereoptionen und den Start in die Selbstständigkeit informieren. Mittel- und langfristig soll damit der Beschäftigungsanteil von Frauen in den Bereichen Technik, Informationstechnologie, Handwerk und Naturwissenschaften angehoben werden. 2007 war ein Teilnahmerecord zu verzeichnen. Insgesamt haben sich seit 2001 rund 650 000 Mädchen an diesem Aktionstag beteiligt. Mittlerweile wird der Girls' Day nach deutschem Vorbild auch in Luxemburg, Österreich, Belgien und den Niederlanden durchgeführt.

- Die Informations-, Kommunikations- und Lernplattform für Mädchen und junge Frauen LizzyNet trägt in vielfältiger Weise zu einer beruflichen Orientierung von Mädchen bei. Im Bereich „Berufswelt“ sind beispielsweise allgemeine Informationen rund um Ausbildung und Beruf (wie z. B. zu Berufsbildern, Berufswahl, Qualifikation, Arbeitsmarkt) zentral abrufbar. Mittelfristig will LizzyNet so auch einen Beitrag zur Steigerung des Frauenanteils in technischen und insbesondere in IT-Berufen leisten. Um Mädchen speziell bei ihrer Bewerbung für einen Praktikums- oder einen Ausbildungsplatz zu unterstützen, bietet LizzyNet ein eigenes Bewerbungstraining an. Im Rahmen dieses interaktiven Trainingsspiels haben Mädchen die Möglichkeit, Informationen zu sammeln, ihr erworbenes Wissen zu überprüfen und eigene Bewerbungsentwürfe anzufertigen. Das Lizzy-Bewerbungstraining ist mit dem „Deutschen Multimedia Award 2006“ in der Kategorie „Interaktive Services“ ausgezeichnet worden.
- Unter dem Motto „Alles Nano? Klein anfangen und ganz groß rauskommen, Nano4girls!“ startete am 19. November 2005 ein Schnuppertag für Schülerinnen der Klassen 8 bis 13 im ältesten Computermuseum der Welt, dem Heinz-Nixdorf-MuseumsForum in Paderborn. Neben den experimentellen Workshops gab es Gelegenheit, Auszubildende sowie Berufsberaterinnen und Berufsberater auf der Berufsmesse gezielt nach Einstiegsmöglichkeiten in die Nanotechnologie zu befragen. Innerhalb eines „Future-Talks“ von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen konnten die Teilnehmerinnen hautnah und persönlich Details über die vielfältigen Möglichkeiten innerhalb dieses Tätigkeitsspektrums der Nanotechnologie erfahren. Den Abschluss des Tages bildete eine Nano-Moden-Schau, die auf anschauliche Weise zeigte, wie intelligent Mode von heute und vor allem von morgen sein kann.

Angehende Handwerkerinnen haben immer mehr weibliche Vorbilder: In jedem fünften Handwerksbetrieb ist inzwischen eine Frau in der Geschäftsführung. Diese Frauen sind im Schnitt besser ausgebildet als ihre Kollegen. 28 Prozent der Geschäftsführerinnen haben einen Meisterbrief, 11 Prozent sind Betriebswirtin. Zwar sind

derzeit noch häufiger männliche Auszubildende gerade in technischen Berufen im Handwerk zu finden. Doch durch eine Vielzahl von meist regional orientierten Projekten soll der Anteil von Frauen im Handwerk erhöht werden.

Gute Beispiele:

- Um mehr Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen der Ausbildung in den Betrieben zu erreichen, wurde das Unterrichtsmodul „Gendertraining für Ausbilder und Ausbilderinnen in gewerblich-technischen Berufen“ erarbeitet und in allen Handwerkskammern in Baden-Württemberg eingeführt.
- Die Bildungsakademie der Handwerkskammer Reutlingen beteiligt sich am EQUAL-Projekt SIG.NET: Junge Frauen werden in Ausbildungsplätze – insbesondere in das Handwerk – vermittelt. Die Betreuung umfasst sowohl die Vorbereitung auf den Beruf als auch die Betreuung während der Ausbildung.
- Die Handwerkskammer Koblenz führt neben allgemeinen Informationsveranstaltungen in Schulen und auf Messen zu den Ausbildungsberufen Einzelberatungen von Mädchen durch, um diese für Handwerksberufe zu gewinnen.
- Die Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern hat zur Gewinnung junger Frauen für Handwerksberufe den Flyer „Girls ins Handwerk“ herausgegeben.
- Der Westdeutsche Handwerkskammertag ist seit einem Jahr Partner des Projekts „Neue Wege in den Beruf“ des NRW-Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration. Bei diesem Projekt unterstützen berufserfahrene Frauen aus der Wirtschaft als ehrenamtliche Mentorinnen leistungsstarke Schülerinnen mit Zuwanderungsgeschichte beim Übergang in Ausbildung und Beruf (Schuljahr 2007/2008). Das Potenzial von Migrantinnen zu erschließen sowie deren interkulturelle Kompetenz gewinnbringend zu nutzen, ist ein wichtiges Ziel des Handwerks.
- In Schleswig-Holstein und im Bereich der Handwerkskammer Heilbronn-Franken wird die Möglichkeit zu einer „Ausbildung in Teilzeit“ (STARegio-Projekt) für junge Menschen angeboten, die ihre Ausbildung aufgrund von Elternschaft noch nicht begonnen haben oder unterbrechen mussten. In Schleswig-Holstein kann die Teilzeitausbildung dabei entweder im Umfang von mindestens 25 Wochenstunden ohne Verlängerung der Ausbildungszeit oder im Umfang von mindestens 20 Wochenstunden mit einer um ein Jahr verlängerten Ausbildungszeit absolviert werden.
- Die Bundesagentur für Arbeit (BA) publiziert zwei neue Magazine für Jugendliche: „Style your future“ für Mädchen und „Ready for job“ für Jungen. Diese Publikationen wurden im Rahmen einer Kooperation mit der Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH hergestellt. Beide Publikationen sind sinnvolle Informationsquellen für Schülerinnen und Schüler und stellen in jugendgerechter Form sogenannte „Männer-

berufe“ für Mädchen und – im Gegensatz dazu – sogenannte „Frauenberufe“ für Jungen in den Mittelpunkt.

Die Industrie- und Handelskammern und die Arbeitgeberverbände bieten vielfältige Initiativen an, die den Übergang der Jugendlichen von der Schule in die Ausbildung unterstützen. Die Kooperation zwischen Schulen und Betrieben, die Organisation regionaler Ausbildungsmessen und Berufsinformationstage sowie die Etablierung regionaler Netzwerke der Zusammenarbeit sind hier zu nennen. Es gibt inzwischen über 500 Initiativen und Projekte, die an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf von den IHKs initiiert, koordiniert oder begleitet werden. Darüber hinaus seien hier beispielhaft folgende gezielt auf junge Frauen ausgerichtete Aktionen aufgezählt:

- Die IHK zu Coburg bietet Mädchenprojektstage, bei denen Hauptschülerinnen das Berufsspektrum der Region aufgezeigt wird.
- Die IHK Magdeburg bereitet im Ausbildungsverbund Braunschweig/Magdeburg e. V. junge alleinerziehende Mütter auf eine Ausbildung vor.
- Die IHK Nord Westfalen bietet eine modifizierte Teilschulbildung für junge Frauen im Münsterland an (betriebliche Ausbildung für Frauen in Teilzeit (BAFF)).
- Die IHK für München und Oberbayern verfolgt das Projekt „Junge Arbeit“. Es unterstützt junge Menschen dabei, berufliche Erfahrungen zu sammeln und berufsspezifische Qualifikationen zu erlangen. Zielgruppe sind alleinerziehende Mütter sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund.
- Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall bietet vielfältige Aktivitäten an, die über die Metall- und Elektrobranchen und deren Berufe informieren. Hierzu gehört z. B. das InfoMobil. Das InfoMobil verschafft vielen Lehrenden und Schülerinnen und Schülern – aber auch anderen Interessierten – oft den ersten Kontakt mit der Berufs- und Arbeitswelt des größten Industriezweigs in Deutschland. Es ist konzipiert als Bindeglied zwischen Schule und Wirtschaft und soll den Besucherinnen und Besuchern die Metall- und Elektroindustrie näherbringen, indem es den Industriezweig in seiner ganzen Breite vorstellt und Berufsbilder der Metall- und Elektrobranche vorstellt.
- Der Arbeitgeberverband Südwestmetall informiert auf seiner Homepage www.junge-frauen-starten-durch.de speziell junge Frauen und Mädchen über technische Studiengänge und technische Ausbildungen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, sich in einem Forum über die Metall- und Elektroberufe auszutauschen.
- Das Projekt FrITZI vom Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft führt Schülerinnen durch Mitmachaktionen wie Betriebserkundungen und Praktika an technische, Medien- und IT-Berufe heran.
- Der Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie führt die Initiative „Technik-Zukunft in Bayern?!“ durch, in der Mädchen durch spezielle Ange-

bote wie Technik-Rallyes, Technik-Camps und Berufsorientierungstage für das Thema Technik interessiert werden sollen.

- Die Chemie-Arbeitgeber bieten auf ihrer Internetseite www.chemie4you.de Informationen zu den Chemieberufen sowie Tipps für den Berufseinstieg an. Auf der Seite sind ferner Bewerbungsschreiben und Einstellungstests eingestellt.

Weiterbildung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland und seinen Folgewirkungen für die Gesellschaft und Wirtschaft wurde die Verlängerung der Lebensarbeitszeit thematisiert und das Renteneintrittsalter auf das 67. Lebensjahr heraufgesetzt. In diesem Zusammenhang gewinnt die berufliche Weiterbildung, vor allem für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, eine zentrale Bedeutung. Einmal erworbenes Wissen reicht nicht mehr ein Leben lang.

In Deutschland existiert keine umfassende Gesamtstatistik zur Weiterbildung. Vielmehr liegen verschiedene Datenquellen auf der Personen-, Betriebs- bzw. Unternehmensebene vor, die sich hinsichtlich des Erhebungszeitraums, der Erhebungsmethode und des verwendeten Weiterbildungsbegriffs unterscheiden. Beispielhaft seien hier die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung (basierend auf einer repräsentativen Befragung) aufgeführt, bei der sich die Teilnahmequote auf die Bevölkerungsgruppe der 19- bis 64-Jährigen bezieht:

Für das Jahr 2003 konnte festgestellt werden, dass sich die Teilnahmequoten beider Geschlechter in der jüngeren Vergangenheit angenähert haben. Frauen beteiligten sich 2003 kaum seltener an Weiterbildung als Männer (40 Prozent versus 42 Prozent). Die etwas niedrigere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen ist im Zusammenhang mit deren typischer Lebens- bzw. Berufssituation zu sehen. Festzuhalten ist, dass erwerbstätige Frauen sich häufiger sowohl allgemein als auch beruflich weiterbilden als Männer und dass bei den nicht Erwerbstätigen das Verhältnis genau umgekehrt ist. (Quelle: Berichtssystem Weiterbildung IX)

Nach den Erhebungen von 1994 und 2000 liegen nun die ersten Ergebnisse der Dritten europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen für Deutschland vor (Quelle: Schmidt, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005, Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2007):

- Die Teilnahmequote der Frauen lag bei der betrieblichen Weiterbildung 2005 bei 35 Prozent, die der Männer bei 41 Prozent. Die Differenz zwischen den Teilnahmequoten der beiden Geschlechter hat sich im Vergleich zur Erhebung 2000 nicht verändert.
- Teilnahmestunden: Durchschnittlich lag die Stundenzahl bei 30 Teilnahmestunden pro Jahr; Frauen absolvierten durchschnittlich 28 Stunden pro Jahr an betrieblicher Weiterbildung.

- Weiterbildung im Dienstleistungsgewerbe eine Frauendomäne: Die Teilnahmequote der Frauen liegt bei 41 Prozent, niedriger ist sie dagegen im Handel (27 Prozent).

Neben der betrieblichen Weiterbildung sind auch Weiterbildungsmaßnahmen zur Vorbereitung der Selbstständigkeit immer wichtiger. Im Rahmen der BMBF-Bekanntmachung „Power für Gründerinnen“ werden in einzelnen Projekten neben der Erforschung der Gründungsmöglichkeiten und -erfolge von Frauen auch Module für Aus- und Weiterbildung entwickelt, die die spezielle Situation von Frauen berücksichtigen und Frauen zur Selbstständigkeit motivieren sowie diese bei der Gründung unterstützen.

II Erwerbstätigkeit und Karriereförderung im Unternehmen

Der Arbeitsmarkt steht nach wie vor im Fokus der europäischen Politik. Auf dem Sondergipfeltreffen des Europäischen Rates zu Beschäftigung, Wirtschaftsreformen und sozialem Zusammenhalt im März 2000 in Lissabon wurden für dieses Jahrzehnt zentrale Ziele vereinbart. Die Beschäftigungsquote in der Europäischen Union soll bis 2010 möglichst 70 Prozent erreichen und die Beschäfti-

gungsquote der Frauen auf über 60 Prozent angehoben werden.

Aufgrund der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Fachkräftebedarfs sind Unternehmen in den kommenden Jahren darauf angewiesen, das Erwerbspotenzial der Frauen stärker sowie die Kenntnisse und Fähigkeiten weiblicher Mitarbeiter noch besser zu nutzen.

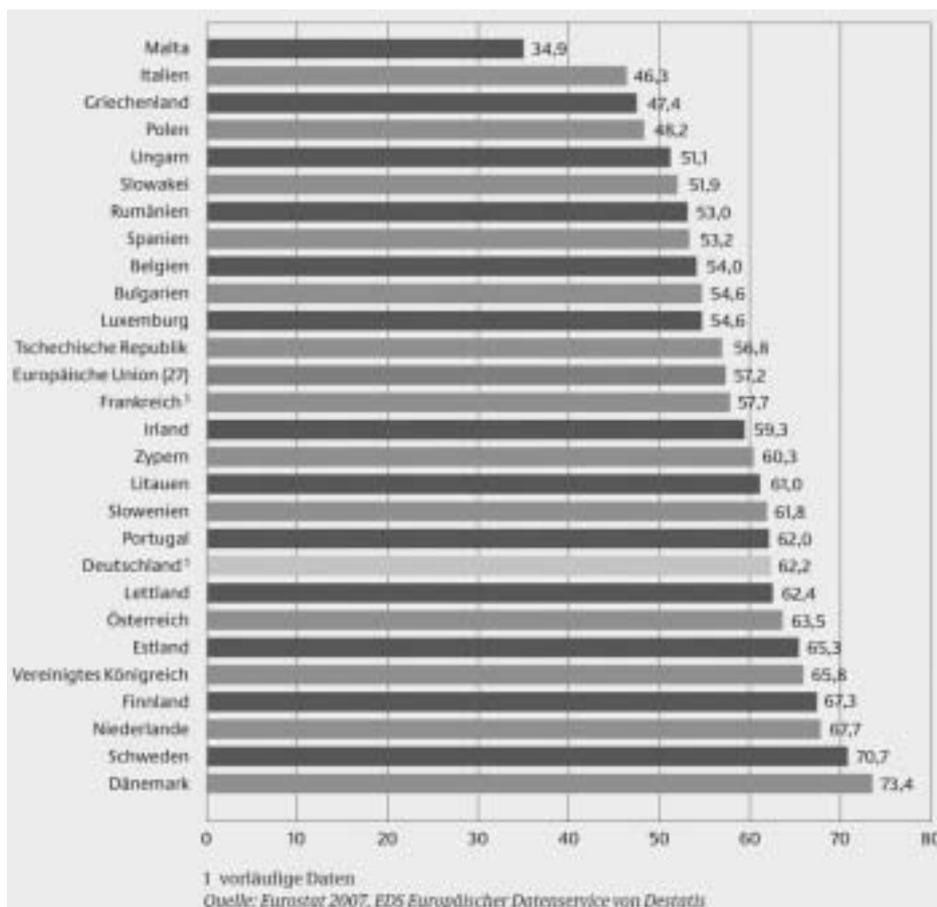
Frauen werden damit – unterstützt durch die europäischen Vereinbarungen – eine wichtige Rolle im Wirtschaftsleben spielen. Die Wirtschaft hat bereits erkannt, dass es nicht zuletzt in ihrem eigenen Interesse ist, die weiblichen Fach- und Führungskräfte rechtzeitig zu fördern und zu unterstützen.

Frauerwerbstätigkeit

Die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen wird zu einem wichtigen ökonomischen Faktor der Zukunft. Der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen in Deutschland ist seit 1997 in kleinen Schritten, aber kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2006 lag die Erwerbstätigenquote der Frauen im Vergleich zu anderen Mitgliedstaaten der EU im oberen Mittelfeld:

Abbildung 2

Frauerwerbstätigenquote 2006 in Prozent



In Deutschland waren in 2006 62,2 Prozent der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig (2001: 58,7 Prozent). Damit erfüllt Deutschland das Lissabon-Ziel, die Frauenerwerbstätigkeit auf über 60 Prozent zu heben. Die geringste Erwerbstätigenquote wird in Malta mit 34,9 Prozent und die höchste in Dänemark mit 73,4 Prozent erreicht. (Quelle: Eurostat 2007)

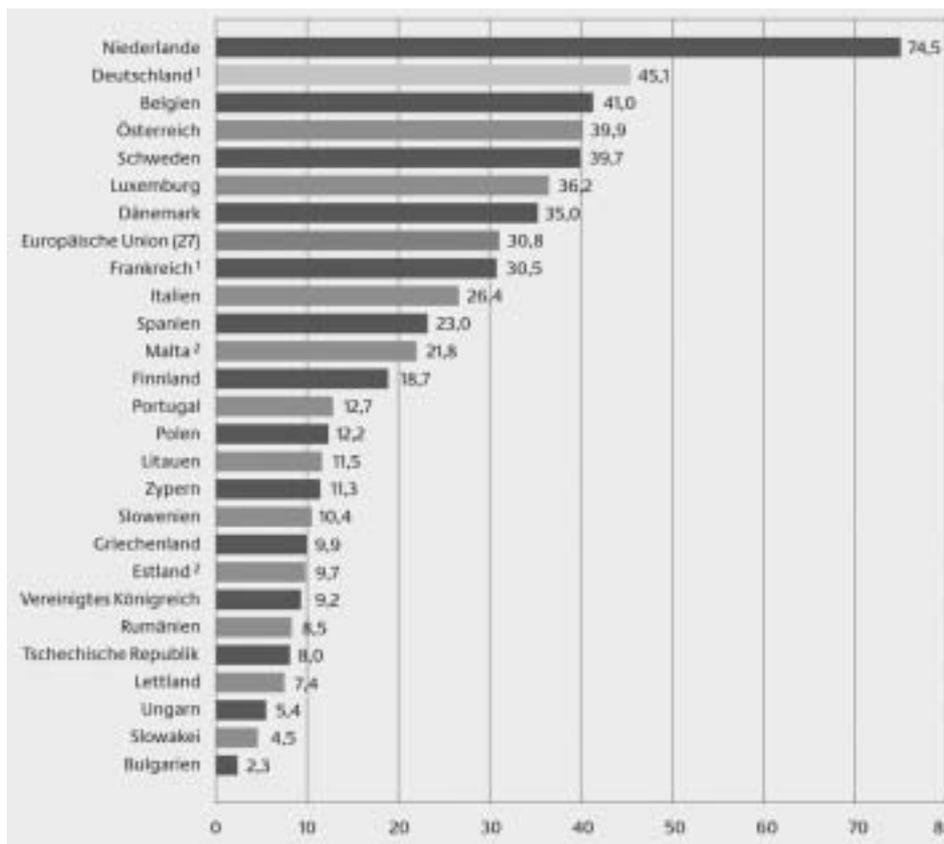
- Frauenerwerbstätigenquote steigt weiter an: Trotz einer wachsenden Erwerbstätigenquote waren Frauen auch im Jahr 2006 in deutlich geringerem Umfang erwerbstätig als Männer. Deren Erwerbstätigenquote betrug 72,8 Prozent (2001: 72,8 Prozent). (Quelle: Eurostat 2007)
- Nur geringfügig höhere Frauenerwerbslosigkeit: Im Jahresdurchschnitt 2006 waren Frauen im gesamten Bundesgebiet mit einer Arbeitslosenquote von 11,0 Prozent (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer mit 10,5 Prozent. Dabei sind die Differenzen zwischen den alten und neuen Bundesländern sehr deutlich. Frauen und Männer in den neuen Bundesländern waren – in etwa gleich hohem Maß – mit 17,5 Prozent bzw. 17,2 Prozent von Arbeitslosigkeit betroffen. Hin-

gegen war die Arbeitslosenquote der Frauen im Westen fast nur halb so hoch, mit 9,3 Prozent etwas höher als die der Männer (8,8 Prozent). (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes von Frauen und Männern, Juni 2007)

- Weibliche Auszubildende haben größeres Durchhaltevermögen: Frauen beginnen seltener als Männer eine betriebliche Ausbildung – sie stellen aber fast die Hälfte der Absolventen und haben die gleichen Übernahmechancen. Von allen westdeutschen Absolventinnen werden 55 Prozent im Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt. Die Übernahmequote der Männer beträgt 57 Prozent, was bedeutet, dass zumindest in der Gesamtbetrachtung kaum Unterschiede beim Übergang von der Ausbildung in eine Weiterbeschäftigung bestehen. Ähnlich stellt sich die Situation in den neuen Bundesländern dar: Auch hier sind die Chancen, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, auf Frauen (45 Prozent) und Männer (46 Prozent) etwa gleich verteilt – jedoch auf einem niedrigeren Übernahmeniveau. (Quelle: IAB Kurzbericht Nr. 15/ 2006)
- Teilzeit tendenziell weiblich: Der Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung wird von den Frauen geprägt. Die

Abbildung 3

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den beschäftigten Frauen insgesamt (15 bis 64 Jahre) in Prozent, 2006



1 Deutschland und Frankreich vorläufiger Wert
 2 Malta und Estland unzuverlässige oder ungewisse Daten
 3 Irland keine Angaben

Quelle: Eurostat 2007, EDS Europäischer Datenservice von Destatis

Teilzeitquote der abhängig Beschäftigten insgesamt stieg seit 1991 von 14 Prozent auf 26,2 Prozent im Jahr 2006. Rund 82 Prozent aller Teilzeittätigen sind Frauen. Es gehen 46 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen einer Teilzeittätigkeit nach (1991: 30 Prozent). Bei den Männern beläuft sich die Teilzeitquote dagegen auf 8,8 Prozent (gegenüber 2 Prozent im Jahr 1991). (Quelle: Destatis 2007)

- Situation im unmittelbaren öffentlichen Dienst: Im Durchschnitt beträgt die Teilzeitquote von Frauen bei Bund, Ländern und Gemeinden 43,1 Prozent, die der Männer 6,8 Prozent. Der Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigten im unmittelbaren öffentlichen Dienst ist dabei mit 50,1 Prozent in Gemeinden/Gemeindeverbänden am höchsten (Männer 6,7 Prozent) (Angaben ohne Berufs- und Zeitsoldaten, Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit). (Quelle: Destatis 2007)

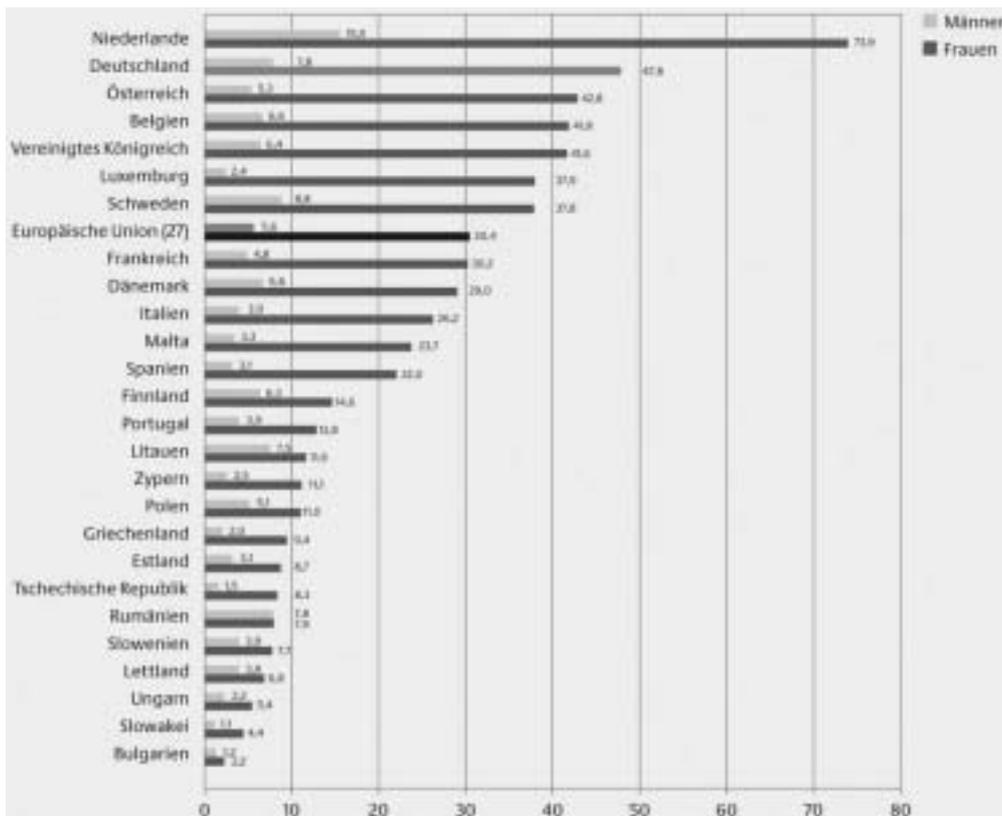
Der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung an den beschäftigten Frauen insgesamt beläuft sich nach Angaben von Eurostat auf 45,1 Prozent. Europaweit weist Deutschland bei den Frauen nach den Niederlanden (74,5 Prozent) die zweithöchste Teilzeitquote auf. Der europäische Durchschnitt liegt bei 30,8 Prozent.

In nahezu allen europäischen Mitgliedstaaten sind die Unterschiede zwischen den Teilzeitquoten von Frauen und Männern groß. Auch in den Niederlanden, in denen immerhin mehr als 22 Prozent der beschäftigten Männer eine Teilzeittätigkeit ausüben, ist die Teilzeitquote der Frauen mehr als 50 Prozentpunkte höher. In Deutschland beträgt der Unterschied knapp 35 Prozentpunkte.

Teilzeittätigkeit wird dabei auch von den Beschäftigten gewünscht. Männer wünschen mit 41 Prozent am häufigsten die 40-Stunden-Woche (tatsächlich tätig 22 Prozent, Frauen jeweils 17 Prozent). Unter 35 Stunden möchte über die Hälfte der Frauen (54 Prozent, 12 Prozent der Männer) arbeiten, dies sind etwas mehr als auch tatsächlich in diesem Bereich erwerbstätig sind (45 Prozent, 8 Prozent der Männer). Genau 30 Stunden pro Woche arbeiten nur 5 Prozent der Frauen (1 Prozent der Männer), aber 16 Prozent (5 Prozent der Männer) wünschen sich dies. Knapp ein Fünftel der Frauen präferiert eine Wochenarbeitszeit, die zwischen 20 und 29 Stunden liegt (2 Prozent der Männer). Wochenarbeitszeiten von weniger als 20 Stunden werden von den Frauen seltener gewünscht (14 Prozent) als tatsächlich ausgeübt (19 Prozent). Bei den Männern ist es umgekehrt; hier wünschen sich mehr Beschäftigte (7 Prozent) einen solchen Er-

Abbildung 4

Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der gesamten Beschäftigung nach Geschlecht (25 bis 64 Jahre) in Prozent, 2006



Quelle: Eurostat 2007. EDS Europäischer Datenservice von Destatis

werbsumfang als tatsächlich in diesem Bereich anzutreffen sind (3 Prozent). (Quelle: Wochenbericht des DIW Nr. 14–15/2007)

Internetnutzung

Die Erwerbstätigkeit verlangt auf allen Ebenen zunehmend den Umgang mit den neuen Medien. Neue Kommunikationsstrukturen wie Internet, Intranet oder E-Mail sind aus der privaten und Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Das Medium Internet hat sich in wenigen Jahren zum universellen Arbeitsmittel entwickelt – jede/r dritte Beschäftigte verrichtet heute zunehmend qualifizierte Büro-tätigkeiten.

Auch im Jahr 2007 ist die Internetnutzung bei den Frauen stärker angestiegen als bei den Männern; mit einem Plus von 2,3 Prozentpunkten liegt der Onliner-Anteil bei den Frauen bei 53,8 Prozent. Der Zuwachs bei den männlichen Onlinern fiel mit einem Plus von 1,7 Prozentpunkten dagegen geringer aus. Der Anteil der Internetnutzer liegt bei 67,1 Prozent. Damit ist die Differenz bei der Internetnutzung nach Geschlecht so gering wie noch nie. Da auch der Anteil der Frauen an den Nutzungsplanern 2007 höher war, kann eine weitere sukzessive Annäherung beider Geschlechter in näherer Zukunft erwartet werden. (Quelle: (N)onliner Atlas 2007)

Gutes Beispiel: Im Jahr 2008 werden den Unternehmerfrauen im Handwerk, die häufig für die Büroorganisation zuständig sind, im Rahmen des Projekts „Femme Digitale – mit Internet zum Erfolg“ Schulungen zur effizienten Anwendung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien angeboten. Träger des Projektes sind das BMWi, das Netzwerk Elektronischer Geschäftsverkehr, der Bundesverband UFH und der ZDH.

Frauen in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen in den Unternehmen ist in den letzten Jahren gestiegen. Dennoch sind Frauen in diesen Funktionen nach wie vor unterrepräsentiert. Fast drei Viertel aller Führungspositionen sind von Männern besetzt: Insgesamt nimmt der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit der Größe des Unternehmens als auch mit der Hierarchieebene im Unternehmen ab.

Wirtschaftsinformationsdienst Hoppenstedt

Grundsätzlich fällt der Anteil von Managerinnen umso höher aus, je kleiner die Unternehmen sind. Eine Studie des Wirtschaftsinformationsdienstes Hoppenstedt zeigt, dass der Anteil weiblicher Topmanager in größeren deutschen Unternehmen in jüngster Zeit zurückgegangen ist. Anfang 2008 betrug ihr Anteil 5,5 Prozent, während er Anfang 2007 noch bei 7,5 Prozent gelegen hat. In den Jahren zuvor war der Anteil weiblicher Topmanager kontinuierlich gestiegen.

In der zweiten Führungsebene sind Frauen weiterhin am häufigsten in den Leitungspositionen bei Werbung, Personal und Marketing zu finden. Frauen sind nach den ak-

tuellen Angaben als Leiterin des Personalbereiches mit Anteilen von 29 Prozent bei Großunternehmen, von 33 Prozent bei mittleren Unternehmen und 35 Prozent bei Kleinunternehmen vertreten. Die Positionen Leitung Forschung und Entwicklung sind hingegen mit kleinen Anteilen von ca. 4 bis 11 Prozent mit Frauen besetzt. (Quelle: Hoppenstedt-Kurzauswertung „Frauen im Management“ 2008)

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)

Der Anteil der Geschlechter in einflussreichen Spitzenpositionen größerer Unternehmen liegt nach wie vor deutlich auseinander: Im Aufsichtsrat der 200 größten Unternehmen (Top 200) in Deutschland sind Frauen nur zu 7,8 Prozent vertreten. Bei den Vorstandsposten sind Frauen noch schwächer vertreten. So ist in den 100 größten Unternehmen (Top 100) lediglich eine Frau im Vorstand zu finden. Bei den Top 200 Unternehmen findet sich in 9 Unternehmen eine Frau im Vorstand, was einem Anteil von 4,6 Prozent entspricht. Bei insgesamt elf Frauen, die Mitglied eines Vorstands sind, wird ein Anteil von gut 1 Prozent an allen Vorstandsposten erreicht. (Quelle: Wochenbericht des DIW Nr. 7/2007)

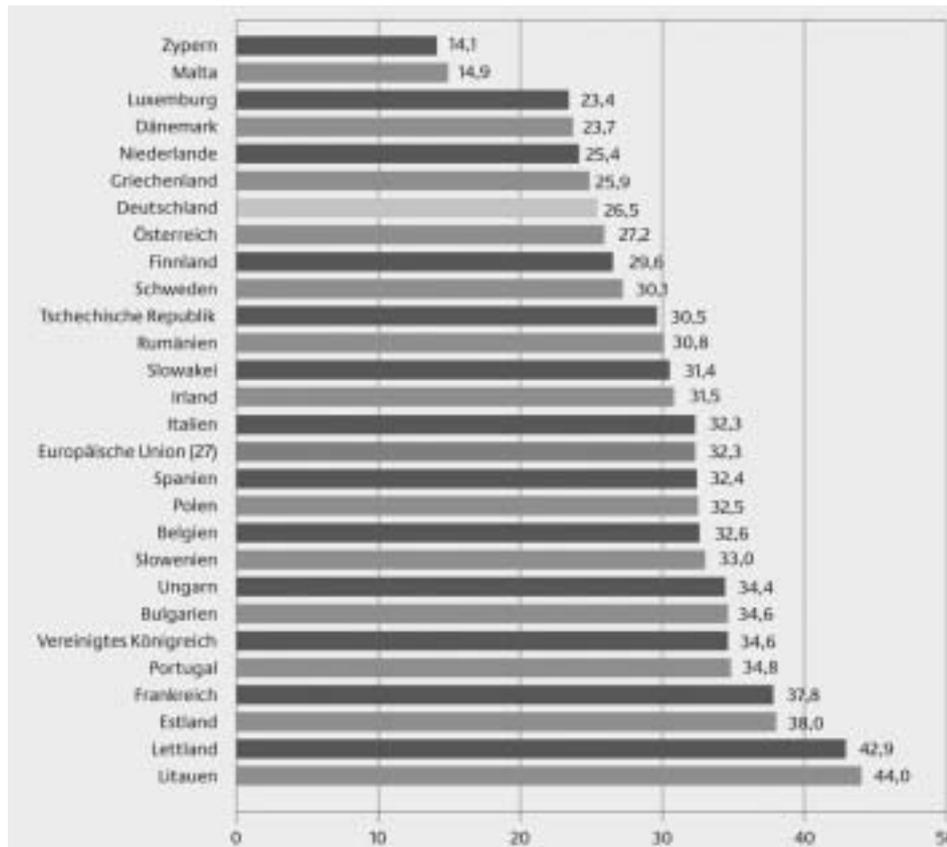
Internationaler Vergleich

Bei den breiter definierten Managementpositionen betrug der Anteil von Frauen in Europa im Jahr 2005 rund 30 Prozent. Deutschland nimmt hier mit ca. 26 Prozent eine Position im unteren Drittel der Länderrangfolge ein. (Quelle: Wochenbericht des DIW Nr. 7/2007, Eurostat 2007)

- Arbeitszeitunterschiede: Laut IAB-Führungskräftestudie liegen die wöchentlichen Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Mittel bei 39 Stunden, von Männern dagegen bei 43 Stunden. Selbstständige Führungskräfte arbeiten deutlich länger: Frauen im Mittel 46 Stunden pro Woche, Männer sogar 53 Stunden. (Quelle: IAB-Führungskräftestudie 2005)
- Führungspositionen selten in Teilzeit: Teilzeitarbeit ist bei Führungskräften wenig verbreitet; nur etwa jede zehnte Führungskraft ist teilzeitbeschäftigt. Diese Beschäftigungsform wird vor allem von Frauen wahrgenommen: 4 Prozent der Männer in höheren Positionen und 28 Prozent der Frauen arbeiten verkürzt. Teilzeiterwerbstätige Frauen in Führungspositionen sind im Durchschnitt 29 Stunden pro Woche erwerbstätig, teilzeiterwerbstätige Männer hingegen nur 23 Stunden. (Quelle: Wochenbericht des DIW Nr. 25/2006)
- Die IAB-Führungskräftestudie kommt – bei einer engeren Definition von Führungskräften zu noch geringeren Zahlen: Danach arbeiten 2 Prozent der abhängig beschäftigten Männer und 7 Prozent der Frauen in solchen Positionen in der Privatwirtschaft verkürzt. Häufiger ist Teilzeit in Führungspositionen im öffentlichen Dienst: Hier arbeiten 18 Prozent der weiblichen, aber ebenfalls nur 2 Prozent der männlichen Führungs-

Abbildung 5

Frauenanteil in Führungsposition in Prozent, 2005



Quelle: Eurostat 2007, EDS Europäischer Datenservice von Destatis

kräfte verkürzt. (Quelle: IAB-Führungskräftestudie 2005)

- Unterschiedliche Auswirkungen: Die hohe zeitliche Beanspruchung in Führungspositionen lässt Frauen und Männern kaum Zeit für die Erfüllung von Aufgaben in der Familie. Dabei sind vor allem Frauen in Führungspositionen seltener verheiratet als Männer (52 bzw. 70 Prozent) und leben auch seltener in einem Haushalt mit Kindern (28 bzw. 37 Prozent). (Quelle: Wochenbericht des DIW Nr. 25/2006)
- Frauen in Führungspositionen bei obersten Bundesbehörden: Die Mehrzahl der Führungspositionen ist auch bei obersten Bundesbehörden in Deutschland von Männern besetzt. Der Anteil der Frauen stieg von 8,7 Prozent in 1996 (15,0 Prozent in 2002) auf 20,1 Prozent in 2006. (Quelle: Gleichstellungsgesetz nach dem Bundesgleichstellungsgesetz)

Gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis:

- Der Deutsche Bahn Konzern (DB) hat im Jahr 2006 ein spezielles Training für Frauen in Führungspositionen eingeführt. Im Jahr 2007 ist dieses Training um

einen Outdoor-Trainingstag erweitert worden. Ziel dieses speziellen Trainingstages ist es, Frauen dabei zu unterstützen ihre Fähigkeiten zu erkennen und mehr Selbstbewusstsein aufzubauen.

- Die Diversity Scorecard 2007 von Ford sieht vor, Gender Diversity Pilot-Trainings zu unterstützen und zu etablieren. Das Training adressiert sich an Entscheidungsträger für Weiterbildungsmaßnahmen bzw. berufliche Aufstiege. Sie sollen für Vorzüge von weiblichen Führungskräften sensibilisiert werden. Außerdem soll den Entscheidungsträgern bewusst werden, welche Stereotypen sie selbst in Bezug auf weibliche Führungskräfte haben. In den Trainings soll das Rollenverständnis von Frauen und Männern untersucht werden.
- Die Daimler AG nutzt interne Unternehmensvorgaben für eine erfolgreiche Frauenförderung. Innerhalb des Unternehmens wurden anspruchsvolle, aber realistische Zielkorridore für den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen pro Geschäftsfeld verabschiedet. Mit Mentoring-Projekten, Frauennetzwerken und anderen Maßnahmen will die Daimler AG ihre selbst gesetzten

Vorgaben erfüllen. (Quelle: Zweiwochendienst vom 18. Oktober 2007)

- Die Handwerkskammer Lüneburg-Stade bietet Führungsseminare für Frauen an. Die Kontaktstelle Frau und Beruf der Handwerkskammer Konstanz beteiligt sich an dem Projekt „In Zukunft führen – Coaching und Intervision“ in Baden-Württemberg. Ziel des Projekts ist die Vermittlung von Führungskompetenzen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.
- Im Rahmen der IHK-Weiterbildung wird das IHK-Führungstraining für Frauen in Führungspositionen „Fit for Success“ angeboten. Zielgruppe sind u. a. Geschäftsführerinnen, Bereichsleiterinnen, Managerinnen mit Personalverantwortung, Abteilungs-, Gruppen- und Teamleiterinnen.

Entgeltunterschiede

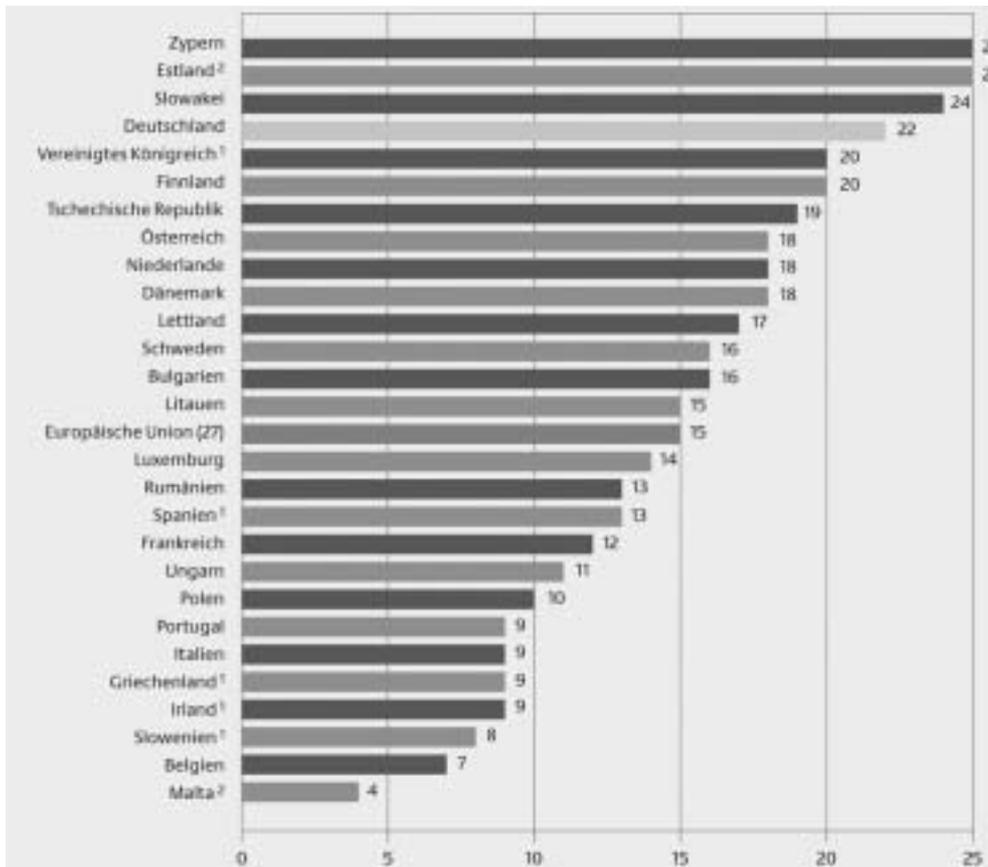
Europaweit verdienen Frauen im Durchschnitt heute je Arbeitsstunde etwa 15 Prozent weniger als Männer, in Deutschland ist das Gefälle mit 22 Prozent besonders groß. (Quelle: Eurostat 2007)

Die Spanne der durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen den EU-Ländern ist sehr weit. Sie reicht von 4 Prozent (Malta) bis zu 25 Prozent (Estland und Zypern). Das abgebildete Lohngefälle betrifft nur die Personen, die abhängig beschäftigt sind.

Die Mehrzahl der Länder mit einer niedrigen Frauenbeschäftigungsquote (z. B. Malta, Italien, Griechenland, Polen) weist auch ein unterdurchschnittliches Lohngefälle auf. Dies ist ein Indiz dafür, dass in diesen Ländern gering qualifizierte oder unqualifizierte Frauen auf dem Arbeitsmarkt kaum in Erscheinung treten. Ein großes

Abbildung 6

Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen in Prozent*, 2005



* Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der Männer und der Frauen in Prozent der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der Männer

¹ Irland, Griechenland, Spanien, Slowenien, Vereinigtes Königreich vorläufige Werte

² Malta und Estland unzuverlässige oder ungewisse Daten

Quelle: Eurostat 2007, EDS Europäischer Datenservice von Destatis

Lohngefälle geht in der Regel mit einer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt (z. B. in Zypern, Estland, in der Slowakei, in Finnland) oder einem hohen Anteil von in Teilzeit arbeitenden Frauen (z. B. in Deutschland, im Vereinigten Königreich, in den Niederlanden, in Österreich, in Schweden) einher. (Quelle: Mitteilung der EU-Kommission „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ 2007)

Zu den wesentlichen Ursachen, die für das noch bestehende Lohngefälle zwischen Frauen und Männern verantwortlich sind, gehören:

- geschlechtsspezifische Trennlinien am Arbeitsmarkt: Hier ist vor allem die Berufswahl ausschlaggebend, da diese auch über die zukünftigen Aufstiegschancen mitentscheidet;
- die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bei der Kindererziehung und die mangelnde Infrastruktur zur Unterstützung von Familien führen in Deutschland zu im internationalen Vergleich eher langen Erwerbsunterbrechungen und hohem Teilzeitanteil;
- häufigere Berufsunterbrechungen und dadurch bedingte kürzere Berufserfahrungen: Die Berufsunterbrechungszeiten von Frauen sind in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern länger. Für die berufliche Entwicklung ist es aber wichtig, nicht über mehrere Jahre aus dem Berufsleben auszuweichen, sondern möglichst kontinuierlich seine Qualifikation weiter auszubauen;
- geringere Betriebszugehörigkeit (Männer 10,6 Jahre/ Frauen 8,5 Jahre (Beschäftigtenstatistik der BA)): Die Dauer der Betriebszugehörigkeit fließt in die Lohngestaltung oftmals mit ein. Männer profitieren daher aufgrund ihrer längeren Betriebszugehörigkeiten;
- geringere Qualifikation von älteren Frauen: Die formalen Bildungsabschlüsse von Frauen sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Nachweislich haben heute wesentlich mehr junge Frauen als noch vor 20 Jahren eine sehr gute Qualifikation. Dennoch wirken sich die vormals niedrigeren Bildungsabschlüsse statistisch gesehen auf die Durchschnittslöhne aus;
- Vergütungsunterschiede in typischen Frauen- bzw. Männerberufen. Zum 1. Januar 2007 ist das Verdienststatistikgesetz in Kraft getreten. Es wird über die Ergebnisse von der EU geförderten Frauenlohnspiegels hinaus detailliertere Erkenntnisse über die Verdienstunterschiede in Deutschland und ihre Ursachen ermöglichen.
- Leichte Verbesserung in der EU: Für die Jahre 2003 bis 2005 wurde das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der EU der 27 jeweils auf 15 Prozent geschätzt, also zwei Prozentpunkte niedriger als im Jahr 1995. (Quelle: Mitteilung der EU-Kommission „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ 2007)

- Leichte Verbesserung in Deutschland: In Deutschland hat sich das Lohngefälle im Jahr 2005 im Vergleich zu 2003 und 2004 (hier jeweils 23 Prozent) um einen Prozentpunkt auf 22 Prozent verringert. (Quelle: Mitteilung der EU-Kommission „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ 2007)
- Auch bei höheren Einkommen in Deutschland deutliche Unterschiede: Vollzeitbeschäftigte Männer erzielen einen höheren Monatsverdienst, im Mittel 27 Prozent mehr als Frauen. (Quelle: Wochenbericht des DIW Nr. 25/2006)

Mentoring-Programme

Mentoring ist ein Instrument der Personalentwicklung, bei dem eine Nachwuchskraft (Mentee) Unterstützung und Rat durch einen Mentor/eine Mentorin erhält. Diese sind in der Regel erfahrene Personen, die den Mentees in einem begleitenden Prozess ihre Unterstützung zukommen lassen und ihnen bei Entscheidungen mit ihrem persönlichen Wissen zur Seite stehen. In Unternehmen sind Mentoring-Programme zumeist auf die Entwicklung junger Führungskräfte sowie auf die Weitergabe von Wissen der älteren Generation an die jüngere ausgerichtet. Dabei ist das Mentoring-Konzept zunächst geschlechtsneutral.

Spezifische Mentoring-Programme für Frauen ermöglichen es, Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten deutlich sichtbar und nutzbar zu machen. Mentoring-Programme helfen, Beschäftigte gemäß ihren Qualifikationen einzusetzen und Frauen langfristig den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern.

Gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis:

- An einem seit 2001 bestehenden Projekt Cross-Mentoring beteiligen sich mittlerweile neben der BMW Group noch 13 andere Münchner Unternehmen. Ziel ist es, junge weibliche Führungskräfte in ersten Führungspositionen durch die Unterstützung eines Mentors oder einer Mentorin individuell zu fördern. Die Mentee hat die Möglichkeit, Beratung und Tipps zu erhalten. Gemeinsam werden aktuelle berufliche Themen sowie Gestaltungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven reflektiert und diskutiert. Der besondere Charme des Programms liegt darin, dass Mentor/Mentorin und Mentee aus unterschiedlichen Unternehmen kommen und auf diese Weise auch eine andere Unternehmens- und Führungskultur kennenlernen.
- Die Unternehmen Daimler, Allianz, Bosch SMART und IKEA haben 2006 für die Region Stuttgart ein Cross-Mentoring eingeführt.
- In Frankfurt engagiert sich der DB Konzern im Hessischen MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Im März 2006 fand eine Veranstaltung mit 120 Mentorinnen und Mentees aus technischen Berufen und Studiengängen bei der Bahn statt.

- Seit September 2007 nimmt das Pharmaunternehmen Sanofi Aventis an einem Cross-Mentoring-Programm mit branchenfremden Firmen teil. Ziel ist es, den Anteil der weiblichen Führungskräfte, der 2007 bei 20,3 Prozent lag, weiter auszubauen.
- Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft führt von Oktober 2006 bis März 2008 ein Mentoring-Projekt für Berufsrückkehrerinnen durch.

TOTAL E-QUALITY

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. setzt sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf ein und fördert die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist hierfür eine wichtige Voraussetzung. Seit über zehn Jahren werden jährlich Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung mit dem TOTAL-E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet, die sich in besonderer Weise für Chancengleichheit einsetzen.

Freiwilligkeit und Vertrauen – das sind die Grundsätze, auf die TOTAL E-QUALITY mit seinem Selbstbewertungsinstrument bei der Bewerbung um das Prädikat setzt. Das Prädikat erhält, wer einen nach Unternehmensgröße gestaffelten Mindeststandard erfüllt. Die Gegebenheiten unterschiedlicher Unternehmensstrukturen, speziell die von Klein- und Mittelbetrieben, werden bei der Bewertung berücksichtigt. Um den unterschiedlichen Gegebenheiten von Wirtschafts- und Wissenschaftsorganisationen zu entsprechen, gibt es inhaltlich verschiedene Selbstbewertungsinstrumente. Besonders im Mittelstand gibt es viele „Hidden Champions“. Diese aufzuspüren und zu gewinnen ist das Ziel von TOTAL E-QUALITY für die nächste Dekade.

Das Prädikat ist drei Jahre gültig und kann dann erneuert werden, um Fortschritte bzw. Nachhaltigkeit auf dem Weg zur Chancengleichheit zu dokumentieren. 223 Prädikate wurden bisher vergeben. Zwölf Organisationen erhielten die Auszeichnung bereits zum vierten Mal, weitere dreizehn zum dritten Mal. Diese Organisationen setzen damit ein besonders starkes Zeichen von Nachhaltigkeit im Bereich der Chancengleichheit.

Genderdax

Genderdax wurde als spezielle Informationsplattform für hoch qualifizierte Frauen – in Fach- und Führungspositionen ebenso wie für Nachwuchskräfte und Wiedereinsteigerinnen – im Frühjahr 2005 eingerichtet. Die Entwicklung wurde vom BMFSFJ gefördert.

Genderdax bietet online Informationen und Suchfunktionen zu Unternehmen, die Frauen aktiv in ihrer Karriere unterstützen. Großunternehmen und mittelständische Betriebe in Deutschland sowie Kleinunternehmen und Forschungseinrichtungen können sich für die Aufnahme bewerben und dadurch ihre Attraktivität für weibliche Fach- und Führungskräfte steigern. Insgesamt bietet die Informationsplattform einen Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen bei den ausge-

wählten Unternehmen. Die Aufnahme und Präsenz im genderdax sind kostenlos.

36 Unternehmen wurden bis Oktober 2007 in den genderdax aufgenommen.

Initiative „Generation CEO“

In Deutschland gibt es viele hervorragende Managementtalente unter den Frauen, die den entscheidenden Schritt auf die Ebene Vorstand oder Geschäftsführung machen können. Die Initiative „Generation CEO“ will das öffentliche Bewusstsein für dieses Thema schärfen. Das Projekt soll weiblichen Führungskräften mithilfe von Coaching- und Networking-Angeboten den Weg in das Top-Management gezielt erleichtern. Bundesministerin Ursula von der Leyen hat die Schirmherrschaft übernommen. Die Unternehmen Bertelsmann, Haniel, Henkel, Mercedes Car Group, Otto, Siemens und Trumpf stellen dafür die Summe von einer Million Euro zur Verfügung. Das Geld wird 40 Frauen zugutekommen, die eine Abteilung oder einen Bereich verantworten, über mindestens zehn Jahre Berufserfahrung verfügen und sich im Auswahlverfahren durchsetzen.

Die besten Kandidatinnen – 20 im Jahr 2007 und 20 im Jahr 2008 – erwartet dreierlei: Sie bekommen jeweils ein Karriere-Coaching im Wert von 25 000 Euro finanziert, wobei sie sich die Trainerin oder den Trainer selbst wählen können. Die Frauen erhalten die Gelegenheit, im Rahmen eines Dinners mit den Vorstandsvorsitzenden der sieben Sponsoren zusammenzukommen und dabei Gespräche zu führen. Darüber hinaus stellen die Initiatoren den Kandidatinnen auf Wunsch ein exklusives Netzwerk an Gesprächspartnerinnen und -partnern zur Verfügung und bieten eine Plattform, die die Netzwerkarbeit untereinander erheblich erleichtert.

Berufliche Netzwerke

FrauenmachenKarriere.de

In mittlerweile zwei Jahren hat sich das Informationsportal www.frauenmachenkarriere.de als führendes Internetportal im deutschsprachigen Raum für das Thema Frauen und Erwerbstätigkeit etabliert.

Im März 2007 wurde das Angebot von www.frauenmachenkarriere.de maßgeblich erweitert, dabei wurden u. a. die Angebote zum Thema „Wiedereinstieg von Frauen“ ausgebaut. Mit neuen Elementen wie der „Infothek Wiedereinstieg“ werden Frauen unterstützt, den Neuanfang im Beruf nach einer Auszeit optimal vorzubereiten. Dabei helfen praktische Checklisten und eine Projektdatenbank, über die Interessierte bundesweit nach zertifizierten Weiterbildungsinstituten und regionalen Netzwerken suchen können. Der neue Veranstaltungskalender bietet eine bessere Übersicht über bevorstehende Termine sowie die Möglichkeit, selbst Veranstaltungen für den Kalender anzumelden. In der Rubrik „Vielfalt gewinnt“ finden Frauen mit Migrationshintergrund ein bundesweit einzigartiges zentrales Forum. Sie erhalten dort fundierte Informationen zu Berufsstart, Berufsleben, Karriere, Selbstständig-

keit, Existenzgründung und zu Netzwerken unter Berücksichtigung ihres migrationsspezifischen Hintergrundes sowie ein Forum zum Erfahrungsaustausch.

Das interaktive Angebot der Seite unterstützt die Frauen zudem beim gegenseitigen Erfahrungsaustausch und im Dialog miteinander. Seit Januar 2007 besuchten monatlich rund 84 000 Nutzerinnen www.frauenmachenkarriere.de. Die Seite wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Europäischen Sozialfonds.

Forum Frauen in der Wirtschaft

Schon seit 1990 arbeiten 20 große deutsche Wirtschaftsunternehmen im Forum „Frauen in der Wirtschaft“ gemeinsam an Lösungen und Ideen, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert, der Anteil von weiblichen Führungskräften gesteigert und Rollenklischees aufgebrochen werden können. Für ihre Initiativen wurden diese Unternehmen bereits mehrfach ausgezeichnet. Die Mitgliederliste des durch Frauen- und Diversitybeauftragte sowie Beauftragte für Chancengleichheit initiierten Forums liest sich wie das Who's 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 die Sanofi-Aventis Deutschland GmbH. Die Firmen profitieren dabei vom regen Austausch im Netzwerk und führen unternehmensübergreifende Projekte – wie z. B. ein Cross-Mentoring für weibliche Führungskräfte – durch. Die langjährige, vielfach auch internationale Expertise kommt 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“.

European Women's Management Development International Network (EWMD)

Innovatives Management und ethisch verantwortliches Handeln – dies sind aus Sicht des European Women's Management Development International Network wichtige Grundpfeiler für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens. EWMD ist ein Netzwerk für Frauen in Führungspositionen, Unternehmerinnen und Selbstständige. Die Mitglieder des EWMD setzen sich intensiv mit neuen Entwicklungen, Methoden und Erfahrungen zu diesen Themen auseinander. Dazu dienen regionale, nationale

und internationale Veranstaltungen und Kongresse sowie Arbeitsgruppen, Cross-Mentoring-Programme oder auch themenspezifische Powerteams. Die Bodensee-Konferenz ist inzwischen als alljährliches Treffen zum länderübergreifenden Erfahrungsaustausch fest etabliert. Strategische Themen werden darüber hinaus bei internationalen Meetings – wie 2007 in Stockholm – diskutiert.

EWMD ermutigt Frauen, Männer und Organisationen zu mehr Vielfalt, Offenheit und Unterstützung von neuen Karrieremustern für Frauen und Männer. Von den 800 Mitgliedern aus nahezu allen Ländern Europas kommen rund 400 aus Deutschland. Die Zahl der Mitglieder und beteiligten Länder ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen. So gründete sich beispielsweise auch eine Regionalgruppe in Litauen. Die litauischen Frauen werden von anderen EWMD-Mitgliedern mit Rat und Tat unterstützt; auch die traditionelle internationale Konferenz des EWMD fand 2006 in Litauen statt. Auf diese Weise wird die europäische Dimension beim Erfahrungsaustausch zum Thema Chancengleichheit deutlich gestärkt.

Global Summit

Dank des Engagements einzelner Frauen konnte 2007 der Global Summit of Women (auch genannt das „Davos für Frauen“) nach Berlin geholt werden. 1 000 Teilnehmerinnen aus 95 Ländern tauschten sich über Chancen und Herausforderungen für Frauen in der ganzen Welt aus. Bundesministerin Ursula von der Leyen eröffnete die Konferenz, an der neben weiblichen Topführerinnen auch 50 Ministerinnen und Präsidentinnen teilnahmen. Sie betonte dabei den großen Einfluss von Frauen auf die wirtschaftliche Entwicklung und würdigte die unternehmerischen Erfahrungen, die Frauen in den vergangenen Jahren eingebracht haben.

III Selbstständigkeit

Frauen und Männer leisten als Selbstständige weltweit einen wichtigen Beitrag für Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Innovation. Etwa 30 Prozent aller Selbstständigen in Deutschland sind Frauen. Die selbstständige Erwerbsarbeit gewinnt für Frauen in Deutschland seit vielen Jahren zunehmend an Bedeutung und stellt eine wichtige Alternative zur abhängigen Beschäftigung dar. Die Zahl der selbstständigen Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich und deutlicher gestiegen als die selbstständiger Männer.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Selbstständige	3.632.000	3.654.000	3.744.000	3.852.000	4.080.000	4.131.000
darunter weiblich	1.012.000	1.026.000	1.066.000	1.112.000	1.228.000	1.264.000
Anteil weiblicher Selbstständiger an allen Selbstständigen	27,9 Prozent	28,1 Prozent	28,5 Prozent	28,9 Prozent	30,1 Prozent	30,6 Prozent

Quelle: Mikrozensus, Stat. Bundesamt

Im EU-Vergleich positioniert sich Deutschland mit einer Selbstständigenquote (Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen) von 10,8 Prozent im Jahr 2006 im unteren Drittel (13,8 Prozent für Männer und 7,2 Prozent für Frauen) (Quelle: Eurostat, Europäischer Datenservice (EDS) 2007). Weiterführende Ergebnisse zu Existenzgründungen im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland bietet der Gendermonitor Existenzgründung 2006.

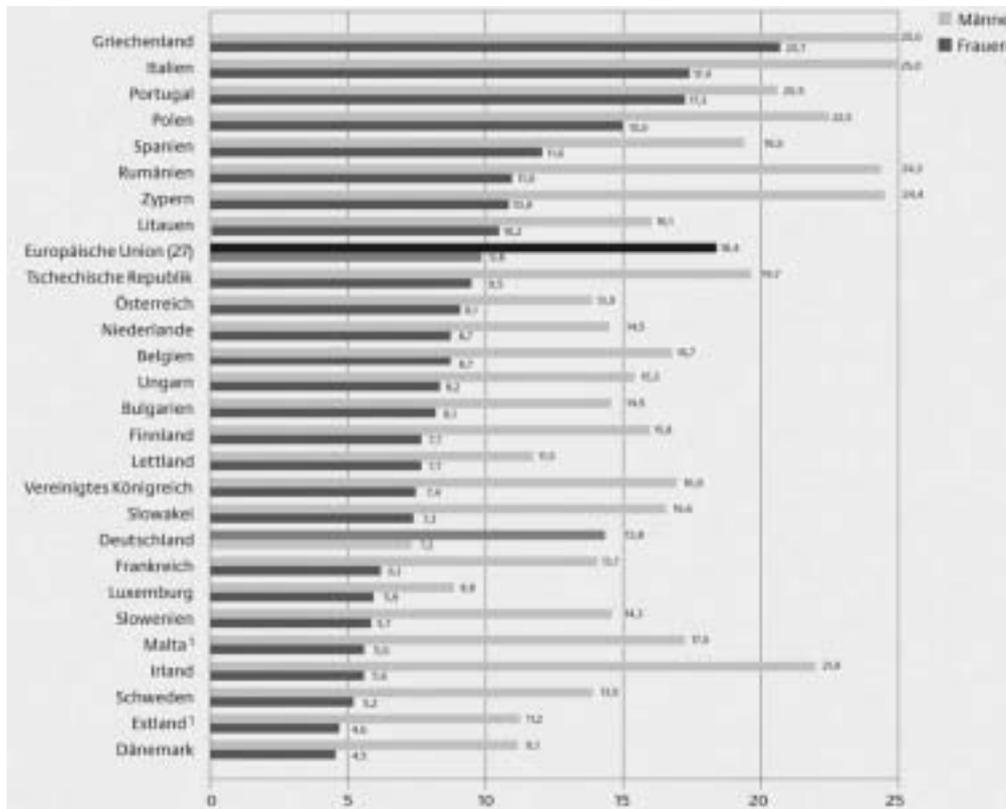
Genderspezifische Unterschiede im Gründungsverhalten

Bildungsniveau

Ein erfolgreiches Studium mit Hochschulabschluss ebenso wie ein Meister- oder Technikertitel führen zu überdurchschnittlichen Gründungsaktivitäten bei Frauen und Männern. So ist die Gründungsneigung von Akademikerinnen mit einer Selbstständigenquote von 16,3 Pro-

Abbildung 7

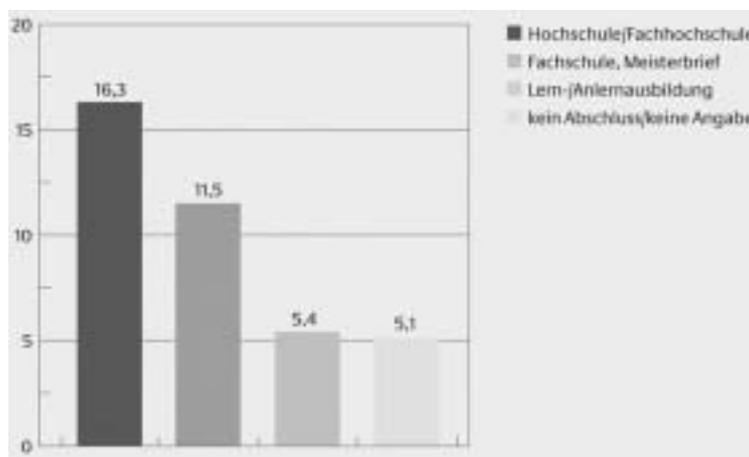
Selbstständigenquote 2006



¹ Vorläufige Angaben
Quelle: Eurostat 2007, EDS Europäischer Datenservice von Destatis

Abbildung 8

Weibliche Selbstständigenquote nach Bildungsabschluss in Deutschland in Prozent, 2003



Quelle: Darstellung nach Nationaler Report Deutschland, ifm Mannheim

zent deutlich ausgeprägter als beim weiblichen Durchschnitt von ca. 7 Prozent.

Gegenüber abhängig beschäftigten Frauen und männlichen Selbstständigen haben Gründerinnen eine durchschnittlich höhere schulische Bildung. 70 Prozent aller Unternehmerinnen erlangten die Schulabschlüsse der Mittleren Reife, Fachhochschul- und Hochschulreife (Quelle: Nationaler Report Deutschland, ifm Mannheim 2005). Damit einhergehend beobachten die Industrie- und Handelskammern ein geändertes Selbstverständnis: Viele Frauen wollen sich mit dem eigenen Unternehmen finanziell unabhängig stellen und ihr Einkommen mit eigenen Ideen am Markt erwirtschaften (Quelle: Weniger Existenzgründungen trotz besserer Konjunktur – DIHK Gründerreport 2007, Berlin 2007).

Erwerbsart

Die Selbstständigkeit im Haupt- und Nebenerwerb (d. h. zusätzlich zu einer abhängigen Beschäftigung) ist in Deutschland eine Männerdomäne. Dagegen überwiegen im selbstständigen Zuerwerb (d. h. als erste oder einzige Selbstständigkeit in Teilzeit neben einer nicht auf Erwerb gerichteten Hauptaktivität, z. B. der Familienarbeit) die Frauen.

Ähnliche Strukturen zeigen sich auch im Vergleich mit einer Auswahl anderer europäischer Länder, wobei im Haupterwerb in Europa ein Nord-Süd-Gefälle mit niedrigeren Frauenanteilen im Norden und höheren Frauenanteilen im Süden deutlich wird. Im Zuerwerb zeigt sich ebenfalls, aber weniger einheitlich ein Nord-Süd-Gefälle mit niedrigeren Frauenanteilen unter den Gründerpersonen im Norden und höheren Frauenanteilen im Süden (Quelle: Genderaspekte in der Existenzgründung und Selbstständigkeit in Deutschland im Vergleich mit ausgewählten Ländern in Europa, 2006).

Branchenstruktur

Mehrheitlich sind die selbstständigen Frauen im Bereich Dienstleistungen tätig (1 092 000). Weit weniger selbstständige Frauen finden sich im produzierenden und im Baugewerbe (94 000) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (42 000). Der Dienstleistungssektor verzeichnet seit den 1970er Jahren die größten Wachstumsraten und wird aus volkswirtschaftlicher Sicht zunehmend bedeutender. Unternehmerinnen kommt damit auch in Hinblick auf den Strukturwandel eine entscheidende Rolle zu, da sie vorrangig im Dienstleistungssektor tätig sind.

Dieser Trend spiegelt sich auch an der deutlichen Zunahme der selbstständigen Unternehmerinnen in den Freien Berufen während der vergangenen 15 Jahre wider.

Förderung der Kultur der Selbstständigkeit

Trotz positiver Entwicklung ist der Anteil der Selbstständigen bei den erwerbstätigen Frauen (ca. 7 Prozent) nur etwa halb so hoch wie der bei den Männern. Zentrales Anliegen vielfältiger Maßnahmen der Bundesregierung und der Wirtschaft ist es daher, das Potenzial qualifizierter Frauen für eine Existenzgründung zu gewinnen.

Angebote in Schulen, an Hochschulen und in der beruflichen Bildung sollen frühzeitig dafür sensibilisieren, dass „das eigene Geschäft“ auch für Frauen eine spannende und lohnenswerte Alternative darstellen kann. Im Projekt JUNIOR „Junge Unternehmen initiieren – organisieren – realisieren“ gründen Jugendliche ein auf ein Schuljahr befristetes JUNIOR-Unternehmen an ihrer Schule. Sie lernen wirtschaftliche Entscheidungen, Chancen und Risiken des Marktes und die Bedingungen für unternehmerische Entscheidungen kennen. Im Schuljahr 2006/2007 nahmen 5 016 Jugendliche in 348 JUNIOR-Unternehmen teil. Der Anteil der weiblichen Teilnehmer lag insgesamt bei 48 Prozent.

Abbildung 9

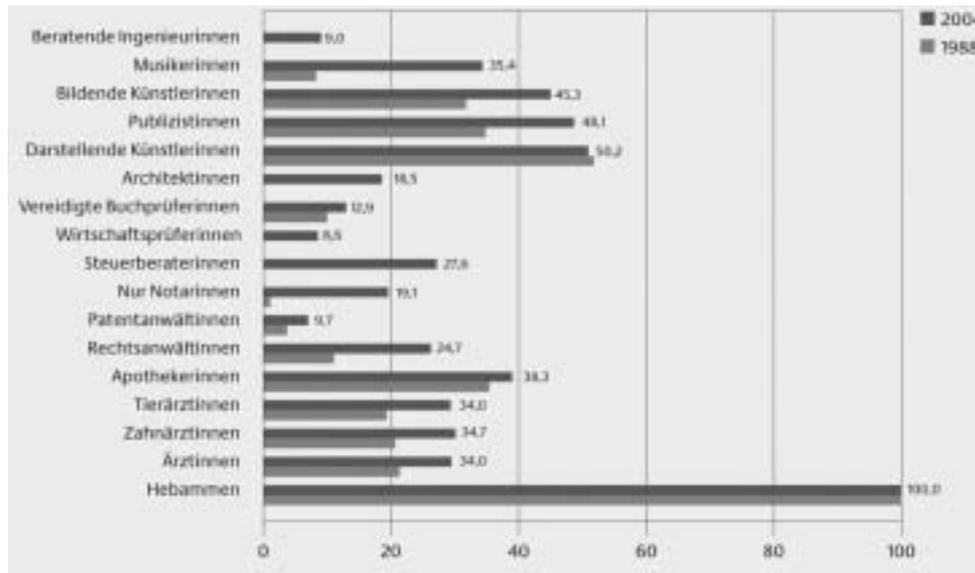
Selbstständige Frauen nach Wirtschaftsbereichen 2006



Quelle: Destatis 2007, Mikrozensus 2005

Abbildung 10

Anteil der Frauen unter den Selbstständigen in Freien Berufen in Deutschland 1988 und 2004 in Prozent¹



¹ Die Angaben beziehen sich jeweils auf den 01.01. des jeweiligen Berichtsjahrs. Für 2004 liegen nicht in allen Gruppen Angaben vor: Für Zahnärztinnen und Apothekerinnen ist der Stand per 01.01.2003 und für Patentanwältinnen der Stand per 18.06.2004 angegeben. Für das Berichtsjahr 1988 stehen für Steuerberaterinnen, Wirtschaftsprüferinnen, Architektinnen und Beratende Ingenieurinnen keine Daten zur Verfügung.
Quelle: IFB 2004

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat zur Stärkung der Gründungsmentalität in Deutschland den internetbasierten Wettbewerb „Jugend gründet“ geschaffen. Im Schuljahr 2006/2007 nahmen über 1 200 Teams teil. Der Anteil der teilnehmenden Schülerinnen lag bei rund 33 Prozent.

Beim Girls' Day 2007 standen u. a. durch den Einsatz des Gründerinnenfilms „... auf eine erfolgreiche Selbstständigkeit“ auch die Themen „berufliche Selbstständigkeit“ sowie „Unternehmensnachfolge durch Frauen“ im Fokus. Auch 2008 soll die Selbstständigkeit ein Schwerpunktthema des Girls' Day bilden.

Um auch an den Hochschulen die Kultur der Selbstständigkeit zu fördern, wurden bisher an über 60 Hoch- und Fachhochschulen Entrepreneurship-Professuren eingerichtet. Zusätzlich unterstützt das Programm „Existenzgründungen aus der Wissenschaft (EXIST)“ an Hochschulen und Forschungseinrichtungen die nachhaltige Verbesserung des Gründungsklimas und Gründungsgeschehens. Die geförderten Gründungsinitiativen reichen von der gründungsbezogenen Lehre an den Hochschulen über spezielle Seminare bis hin zur Beratung und Unterstützung konkreter Gründungsvorhaben. Weitere Schwerpunkte sind das Screening von Geschäftsideen und die Einbindung von Alumni-Netzwerken in die gründungsunterstützenden Aktivitäten.

Mit der Maßnahme EXIST-Gründerstipendium, die EXIST-Seed im Mai 2007 abgelöst hat, wird die Vorbereitung innovativer Unternehmensgründungen aus Hoch-

schulen und Forschungseinrichtungen gefördert. Unterstützt werden angehende Gründerinnen und Gründer bzw. Gründerteams, bei denen es sich um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hochschulabsolventinnen und -absolventen oder Studierende handelt. Die Förderung trägt für maximal ein Jahr zum Lebensunterhalt der künftigen Gründerinnen und Gründer bei, damit diese sich voll auf die Konzipierung ihrer Geschäftsideen und die Entwicklung ihrer Produkte und Dienstleistungen konzentrieren können. Durch ein personenbezogenes Stipendium (bis zu 2 500 Euro mit Kinderzuschlag) sowie durch Sachkosten u. a. für Coaching wird Gründerinnen und Gründern mit Erziehungsverantwortung der Schritt in die berufliche Selbstständigkeit erleichtert.

Gründungsförderung aus der Arbeitslosigkeit

Mit der Einführung der Ich-AG im Jahr 2003 nahm die Gründungsförderung aus der Arbeitslosigkeit durch die Bundesagentur für Arbeit deutlich zu. Bis Ende 2006 wurden insgesamt über eine Million Arbeitslose, hierunter über 350 000 Frauen, beim Schritt in die Selbstständigkeit unterstützt. Damit stammte mehr als jede dritte geförderte Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit von einer Frau.

Zum 1. August 2006 wurde die Förderung von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit grundsätzlich neu ausgestaltet. Die Ich-AG und das Überbrückungsgeld wurden durch ein einheitliches Förderinstrument, den Gründungszuschuss, ersetzt. Bei insgesamt geringerer In-

anspruchnahme – gewiss auch bedingt durch den allgemeinen Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt einhergehend mit der Abnahme der Arbeitslosigkeit um rund 1,5 Millionen – lag der Frauenanteil unter den geförderten Existenzgründungen weiterhin bei über 35 Prozent.

Beratung

Bundesweite gründerinnenagentur (bga)

Um Unternehmerinnen den Start ins Berufsleben zu erleichtern, fördert die Bundesregierung die Arbeit der bundesweiten gründerinnenagentur (bga).

Die bga berät Frauen über alle Branchen und Phasen der Existenzgründung hinweg sowie in Hinblick auf Unternehmensnachfolgen. Dabei hat sie seit ihrer Gründung im Jahr 2004 ein umfassendes Netzwerk mit über 1 400 Expertinnen und Experten aufgebaut. Unter ihrem Internetportal bündelt die bga Kontakte und Informationen zu Veranstaltungen, Studien und Beratungseinrichtungen in ganz Deutschland. Mit Workshops und Veranstaltungsreihen fördert sie den Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Existenzgründungsförderung. Seit August 2006 gibt es in allen Bundesländern bga-Regionalvertretungen. Damit vertieft die bga ihre Kooperation mit den örtlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern der Gründungsförderung.

Die Publikationen der bga bündeln die wichtigsten Ergebnisse der Gründerinnenforschung und liefern Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Beraterinnen und Beratern Zahlen und Fakten zu Wachstumsbranchen, die für Gründerinnen relevant sind.

Schwerpunkthemen der bga in der Konsolidierungsphase bis Ende 2009 sind u. a. die Unternehmensnachfolge durch Frauen, die Gründungsförderung im Bereich der Senioren- und Freizeitwirtschaft sowie technologie- und wissensbasierte Gründungen.

Power für Gründerinnen

Die Initiative „Power für Gründerinnen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung soll Frauen zur Unternehmensgründung motivieren und Zugangswege strukturell verbessern. Die thematische Vielfalt der Projekte zeigt das große Interesse an der Initiative, aber auch den immer noch hohen Bedarf an spezifischer Förderung, denn die Selbstständigquote von Frauen ist erst halb so hoch wie die der Männer.

Zu den wichtigsten Themenschwerpunkten der Initiative „Power für Gründerinnen“ gehören technologieorientierte Gründungen, Ausgründungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Förderung der Gründungsmotivation, prozessbezogene Gründungsforschung, Optimierung des Beratungsprozesses bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Kreditgebern, Unternehmensnachfolge und spezifische Zielgruppen (z. B. Migrantinnen, Handwerk, ländlicher Raum).

Rund 40 Vorhaben befinden sich in der Förderung bzw. sind für eine Förderung vorgesehen.

Mentoring von Unternehmerin zu Unternehmerin

Zahlreiche Studien zeigen, dass der Erfolg eines Unternehmens in erster Linie von einer guten Beratung und Information abhängt. Einen besonderen Beitrag zur Unterstützung und Weiterbildung von jungen Unternehmerinnen leistet das speziell auf Frauen zugeschnittene Mentoringprojekt „TWIN – Two Women Win“ der Käthe-Ahlmann-Stiftung. Darin geben erfahrene Unternehmerinnen ihr Wissen an die nächste Unternehmerinnengeneration weiter.

Auch nach Beendigung der Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird das von großem ehrenamtlichen Engagement erfahrener Unternehmerinnen getragene Mentoring-Programm TWIN erfolgreich weitergeführt. Anfang 2007 verzeichnete das Projekt über 230 Mentoringpaare bundesweit.

Gründerservice der Industrie und Handelskammern (IHKs)

Die Anzahl der weiblichen Gründungsinteressierten an IHK-Services ist im Vergleich zu den Männern 2006 spürbar gestiegen. In 2006 lag der Anteil der Gründerinnen bei IHK-Einstiegsgesprächen bei 38 Prozent, bei IHK-Gründungsberatungen betrug er 39 Prozent und bei IHK-Seminaren sogar 41 Prozent. Speziell für Gründerinnen führte die IHK-Organisation am 8. November 2006 einen ersten bundesweiten Aktionstag durch. Unter dem Motto „Frauen an den Start“ informierten sich rund 2 500 Gründungsinteressentinnen in insgesamt 56 IHKs über die Hürden beim Start in die Selbstständigkeit. Insgesamt verzeichneten die IHKs über 370 000 Kontakte (2006) mit angehenden Unternehmerinnen und Unternehmern.

Neben dieser herausragenden Aktion gibt es eine Vielzahl weiterer IHK-Aktivitäten, die sich an Gründerinnen und Gründer richten, wie z. B. Coachingprogramme oder Sprechtag mit Kooperationspartnern wie der KfW-Mittelstandsbank oder den Landesförderbanken. Es werden auch bundesweite Aktionstage durchgeführt, wie z. B. am 25. Januar 2006 zum Thema „Geld für Gründungen – Wie überzeuge ich meine Hausbank“, an dem 3 300 Interessentinnen und Interessenten in 73 IHKs teilgenommen haben.

Gründungsförderung im Handwerk

Im Handwerk gibt es zahlreiche regionale Initiativen, um Frauen zu einer Selbstständigkeit im Handwerk zu ermutigen. So bieten beispielsweise die Handwerkskammern Lüneburg-Stade und Koblenz Informationsveranstaltungen und Einzelberatungen für angehende Gründerinnen an. Im Rahmen des Programms „Run in“ des Rhein Hessischen Unternehmensnetzwerks RUN erhalten Existenzgründerinnen ein individuelles Coaching und Begleitung durch eine Mentorin bis zur Gründung.

Finanzierung von Unternehmensgründungen

Frauen haben für ihre Unternehmensgründungen in der Regel einen deutlich geringeren Kapitalbedarf als Männer. 80 Prozent (47 Prozent) der weiblichen (männlichen) Gründungsinteressierten gaben an, weniger als 50 000 Euro für ihr Vorhaben zu benötigen (Nationaler Report Deutschland, ifm Mannheim 2005). Gründerinnen und Gründer mit geringem Finanzierungsbedarf haben aber mitunter Probleme, einen Kredit von der Bank zu erhalten, da die kleinen Kreditvolumina für die Banken relativ unattraktiv sind. Speziell für den kleinteiligen Finanzierungsbedarf hat die KfW-Mittelstandsbank daher das „Mikro-Darlehen“ (bis 25 000 Euro) und das „Startgeld“ (bis 50 000 Euro) angeboten. Mit dem Produkt „Mikro 10“ werden zudem kleinste Investitionsvorhaben gefördert (Kreditvolumina bis zu 10.000 Euro). Der Frauenanteil liegt mit ca. 38 Prozent höher als bei größeren Kreditvolumina wie dem Unternehmerkredit mit 34 Prozent (Interne KfW Befragung 2007).

Ab dem 1. Januar 2008 bietet die KfW-Mittelstandsbank im Rahmen der Initiative „Kleiner Mittelstand“ ein neues Kleinkreditprogramm (bis 50 000 Euro) für kleinere Gründungsvorhaben an (Nachfolgeprogramm des „Mikro-Darlehens“ und des „Startgeldes“).

Unternehmensnachfolge durch Frauen

Die Bundesregierung hat gemeinsam mit der bundesweiten gründerinnenagentur unter dem Motto „Nachfolge ist weiblich“ eine deutschlandweite Kampagne angestoßen, deren Ziel es ist, mehr Frauen als bisher zu ermutigen, ein Unternehmen zu übernehmen. 2006 wurde eine Task Force ins Leben gerufen, an der sich mittlerweile rund 90 Expertinnen und Experten der Unternehmensnachfolge beteiligen.

Derzeit wird nur etwa jedes zehnte Familienunternehmen von einer Tochter übernommen. Obwohl Töchter in der Geschäftsleitung genauso erfolgreich sind wie Söhne, werden sie dennoch bei der Unternehmensnachfolge weniger berücksichtigt – selbst wenn sie die bessere Qualifikation aufweisen (Familiendynamik in Familienunternehmen, 2006). Zwischen 2005 und 2009 stehen allein in deutschen Familienunternehmen rund 354 000 Unternehmen zur Nachfolge an. Diese Betriebsübergaben betreffen ca. 3,4 Millionen Arbeitsplätze. Im Rahmen der Kampagne „Nachfolge ist weiblich“ wurde im Juni 2007 eine Wanderausstellung „Unternehmensnachfolgerinnen in Deutschland“ eröffnet und seither bundesweit gezeigt. Ihr Ziel ist es, für das Thema „Unternehmensnachfolge durch Frauen“ zu sensibilisieren und positive Rollenbilder zu präsentieren. Außerdem wird eine Broschüre mit Good-Practice-Beispielen zur Förderung der Unternehmensnachfolge durch Frauen erstellt. Am 12. Juni 2008 wird ein Nationaler Aktionstag zur Unternehmensnachfolge durch Frauen stattfinden.

Netzwerke

Verband Deutscher Unternehmerinnen (VdU)

Der VdU ist mit 1 500 Mitgliedern der größte und einzige Wirtschaftsverband, der speziell die Interessen der mittel-

ständischen Unternehmerinnen vertritt. Die Unternehmerinnen des VdU erwirtschaften insgesamt einen jährlichen Umsatz von rund 30 Milliarden Euro und beschäftigen ca. 300 000 Mitarbeiterinnen und 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.

Bundesverband Unternehmerfrauen im Handwerk (BV UFH)

Der Verband der Unternehmerfrauen im Handwerk ist ein Zusammenschluss von mitarbeitenden Ehefrauen und selbstständigen Meisterinnen im Handwerk, der die Weiterbildung und den Erfahrungsaustausch fördert und die Interessen der Unternehmerfrauen in der Politik und in der Handwerksorganisation vertritt.

IV Familienfreundliche Arbeitswelt

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Standortfaktor und beeinflusst in hohem Maße die Wachstumschancen der Europäischen Union.

Der Europäische Rat hat daher im März 2007 die von der deutschen EU-Ratspräsidentschaft vorgeschlagene Europäische Allianz für Familien beschlossen und auf dem Sommergipfel noch einmal bestätigt. Sie ist eine Plattform für einen intensiven Meinungsaustausch über familienfreundliche Politiken zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und der Europäischen Kommission.

Mit der Einrichtung des Webportals http://ec.europa.eu/employment_social/families wird zudem der gegenseitige Austausch zum Thema Familienpolitik innerhalb Europas gefördert. In allen europäischen Ländern haben sich die Rahmenbedingungen für Familien in den letzten 30 Jahren stark gewandelt. Die große Mehrheit der Frauen ist gut ausgebildet und sieht die Berufstätigkeit als einen selbstverständlichen Bestandteil ihrer Lebensplanung an. Parallel dazu wünschen sich immer mehr Väter mehr Zeit für ihre Kinder. Eine familienfreundliche Arbeitswelt ist daher eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich Frauen und Männer dazu entschließen, ihre Kinderwünsche zu realisieren. Eine Entscheidung für Kinder darf eine Erwerbstätigkeit und beruflichen Erfolg nicht ausschließen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nur gemeinsam in der Zusammenarbeit von Politik und Wirtschaft gelingen kann. Die strategischen Kooperationen der letz-

ten Jahre zwischen Politik und Wirtschaft haben hier einen wichtigen Beitrag geleistet.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftebedarfs erkennen immer mehr Unternehmen, dass eine familienbewusste Personalpolitik ein wichtiger Baustein ist, um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern. Betriebe mit einer familienbewussten Personalpolitik sind attraktive Arbeitgeber, denen es gelingt, qualifizierte Väter und Mütter an ihr Unternehmen zu binden, um so dem wachsenden Fachkräftebedarf wirksam begegnen zu können. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen tragen insbesondere dazu bei, die Potenziale der hoch qualifizierten Frauen zu erschließen.

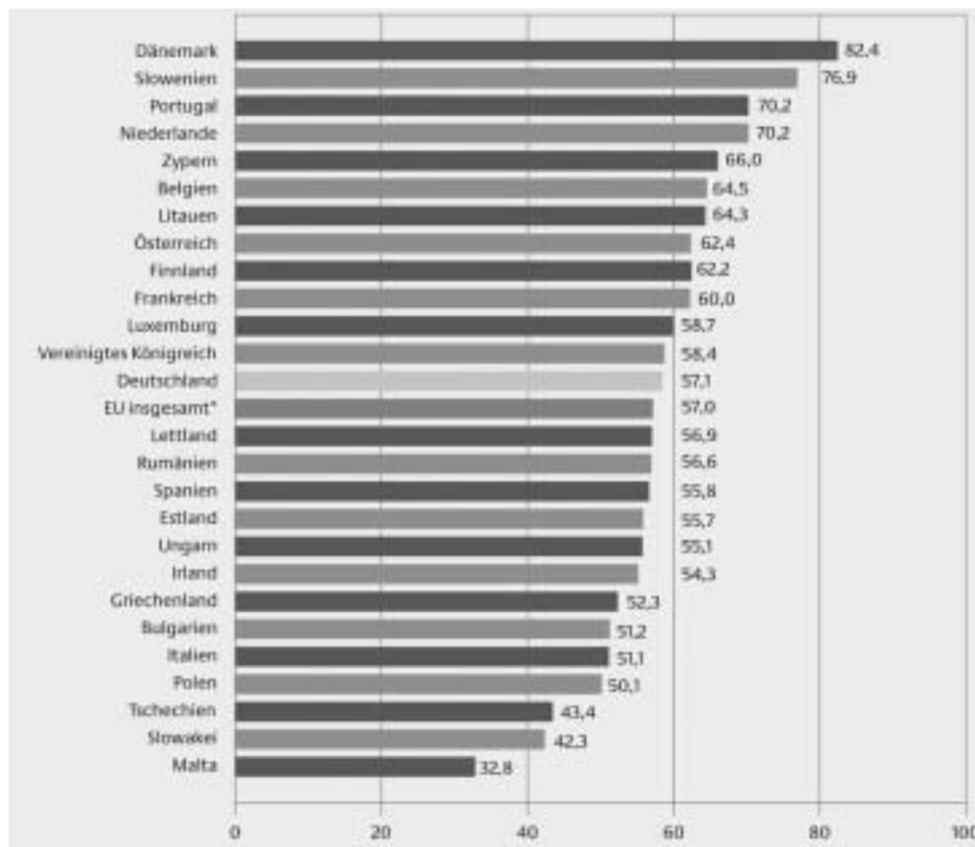
Familienfreundliche Unternehmen profitieren zudem von einer hohen Arbeitsmotivation, niedrigem Krankenstand, geringer Fluktuation, gutem Betriebsklima und größerer Produktivität. Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist somit ein Faktor zur Steigerung des wirtschaftlichen Erfolges und der unternehmerischen Wettbewerbs-

fähigkeit. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur in Deutschland ein wichtiges Arbeitsfeld, sondern auch ein wichtiges Anliegen der Europäischen Beschäftigungsstrategie.

Obwohl die Beschäftigungsquote von Frauen ohne Kinder (bzw. ohne Kinder unter 5 Jahren) in Deutschland im Vergleich zu den europäischen Nachbarn relativ hoch ist, sinkt die Erwerbsbeteiligung mit der Familiengründung und der Kleinkindbetreuung auffallend deutlich. Während in Portugal, den Niederlanden, Belgien, Frankreich, Österreich sowie Großbritannien über 60 Prozent der Mütter mit Kindern unter 5 Jahren beschäftigt sind, sind es in Deutschland lediglich 44,3 Prozent. Für alleinerziehende Mütter weist Deutschland momentan mit 37,1 Prozent eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten in der Europäischen Union auf (Quelle: Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich, Bertelsmann Stiftung 2007). Bei der Beschäftigungsquote von Frauen mit Kindern unter 8 Jahren liegt Deutschland dagegen mit 57,1 Prozent knapp über dem EU-Durchschnitt (Quelle: Eurostat, vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11

Beschäftigungsquote von Frauen (15 bis 64 Jahre) mit Kindern unter 8 Jahren in Prozent, 2006



* keine Angaben für Schweden

Quelle: Eurostat 2007, EDS Europäischer Datenservice von Destatis

- Mütter arbeiten häufig Teilzeit: Die Teilzeitquote der Mütter lag im März 2005 mit 38 Prozent zwölfmal so hoch wie die der Väter (3 Prozent). In Westdeutschland arbeiteten Mütter mit 42 Prozent fast doppelt so viel Teilzeit wie in Ostdeutschland (24 Prozent). (Quelle: Destatis 2007)
- Familienfreundlichkeit ist ein Wettbewerbsvorteil: Fast die Hälfte (44 Prozent) der Unternehmensleitungen vertritt die Auffassung, dass familienfreundliche Angebote bei der Personalgewinnung in Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden, von den größeren Unternehmen meinen dies sogar zwei Drittel (67 Prozent). (Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage zur betrieblichen Kinderbetreuung: Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Wirtschaftsunternehmen, 2007)
- Unternehmen engagieren sich: Gut drei Viertel aller Unternehmen bieten Teilzeitregelungen an oder planen ihre Einführung, für mehr als 80 Prozent der Unternehmen gilt das gleiche in Bezug auf flexible Arbeitszeitregelungen. (Quelle: IHK-Unternehmensbarometer)
- Mit 43 Prozent hat Deutschland europaweit den geringsten Anteil von Frauen mit Kindern in Führungspositionen. (Quelle: Eurostat, vgl. Abbildung 12)

- Mehr akademische Väter als Mütter: In Deutschland ist 2006 der Anteil der Akademiker im Alter von 25 bis 44 Jahren an den Vätern mit 27,6 Prozent höher als der Europadurchschnitt (22,1 Prozent), der Akademikeranteil der gleich alten Mütter mit 17,5 Prozent jedoch niedriger (Europa: 23,3 Prozent). (Quelle: Eurostat 2007)

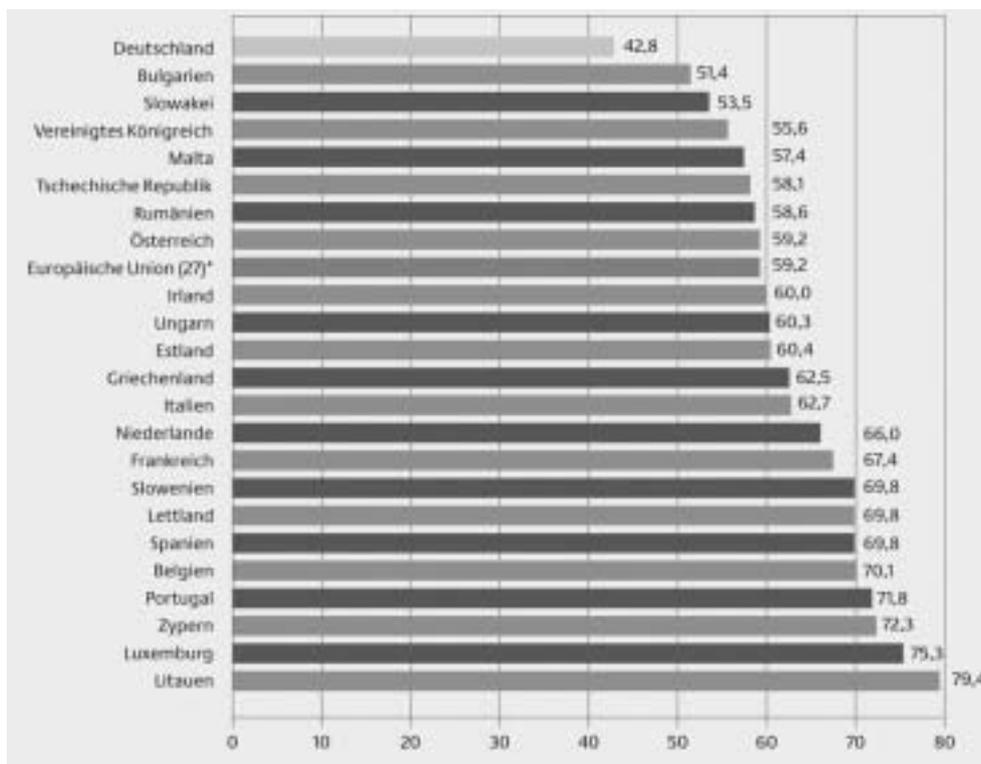
Allianz für die Familie

In der vom BMFSFJ und der Bertelsmann Stiftung ins Leben gerufenen „Allianz für die Familie“ setzen sich seit Mitte 2003 Partner aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Verbänden und Politik öffentlich und beispielhaft für eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Arbeitswelt ein. Die strategischen Kooperationen wurden erfolgreich fortgesetzt und um neue thematische Aspekte erweitert. Im Mittelpunkt stehen die Handlungsfelder Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Personalentwicklung und familienunterstützende Dienstleistungen. Die Partner wollen im öffentlichen Bewusstsein verankern, welche ökonomischen und gesellschaftlichen Vorteile aus familienfreundlichen Maßnahmen erwachsen.

Der Impulsgruppe der Allianz gehören u. a. der Präsident des DIHK, Ludwig Georg Braun, der Präsident der BDA,

Abbildung 12

Anteil der Frauen mit Kindern an den Frauen in Führungspositionen (Altersgruppe 30 bis 44 Jahre) in Prozent, 2005



* keine Angaben für Dänemark, Finnland, Polen, Schweden
 Quelle: Eurostat 2007, EDS Europäischer Datenservice von Destatis

Dr. Dieter Hundt, und der Vorsitzende des DGB, Michael Sommer, an. Sie setzen sich als Promotoren in ihrem Wirkungskreis und in der breiten Öffentlichkeit für die Balance von Familie und Arbeitswelt ein.

Anlässlich des Spitzengesprächs „Familie und Wirtschaft“ am 16. Oktober 2006 haben die Mitglieder der Impulsgruppe mit Bundesministerin Ursula von der Leyen und Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel die gemeinsame Erklärung „Deutschland braucht eine familienbewusste Arbeitswelt“ verabschiedet. Konkrete Maßnahmen wurden in den folgenden Handlungsfeldern vereinbart:

- Innovative Sozialpartnerschaft für Familien
- Ausbau des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“
- Förderung der betrieblichen Kinderbetreuung
- Betriebliche Vereinbarungen für mehr Vereinbarkeit
- Entwicklung der Bundesinitiative „Lokale Bündnisse für Familie“

Die gesamte Erklärung ist nachzulesen unter www.erfolgsfaktor-familie.de.

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. Die Anfang 2004 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gestartete Initiative Lokale Bündnisse für Familie regt Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft an, sich partnerschaftlich zusammenzuschließen, um gemeinsam durch konkrete Projekte die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien zu verbessern.

Die bundesweite Initiative Lokale Bündnisse für Familie verfügt über ein Servicebüro, das vom BMFSFJ und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird. Es bietet Bündnissen und Bündnisinteressierten kostenlose Beratung an. www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.

Die Bündnisinitiative ist ein Erfolgsmodell. Inzwischen wurden über 460 Lokale Bündnisse gegründet. An rund 210 weiteren Standorten werden derzeit Bündnisgründungen vorbereitet. Im Einzugsbereich der Bündnisse leben rund 48 Millionen Menschen. Hervorstechend ist das Engagement der Wirtschaft: Etwa 4 000 Unternehmen sind an knapp 80 Prozent aller Bündnisse beteiligt. Fast alle Industrie- und Handelskammern engagieren sich in Bündnissen. Auch Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Arbeitgeberverbände sind Partner der Lokalen Bündnisse für Familie. Zentrale Handlungsfelder sind die Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „bedarfsgerechte Kinderbetreuung“. Mit innovativen Lösungen tragen Lokale Bündnisse für Familie in vielfältiger Weise zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt bei.

Die Initiative soll fortentwickelt und auf ihre nachhaltige Wirkung überprüft werden. Schwerpunkt der Arbeit der zweiten Projektphase ist deshalb die Sicherung der Nach-

haltigkeit durch Weiterentwicklung der Qualität und Vernetzung.

Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“

Mit dem im Januar 2006 im Rahmen der Allianz für die Familie gestarteten Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ wurden die Anstrengungen für eine familienfreundliche Arbeitswelt intensiviert und auf einige Kernthemen zugespielt. Das Unternehmensprogramm, in dem sich die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft engagieren, will aus der weitverbreiteten Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema Familienfreundlichkeit gelebten Alltag in möglichst vielen Unternehmen machen. Ziel ist es, familienfreundliche Personalpolitik als strategisches Managementinstrument in der Unternehmensführung zu etablieren und Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Aufgabe des Unternehmensprogramms ist es, Informationen zu bündeln und zielgruppenspezifisch aufzubereiten, um die praktische Umsetzung voranzutreiben und in die Fläche zu tragen.

Thematische Schwerpunkte sind neben einer familienbewussten Personalpolitik (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort) der Ausbau vielfältiger Formen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit und der betriebliche Umgang mit dem Elterngeld. Im Rahmen des Programms wird Unternehmerinnen, Unternehmern und Personalverantwortlichen eine breite Auswahl an Leitfäden, Modellrechnungen und guten Beispielen, die vielfach in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft entstanden sind, zur Verfügung gestellt (www.erfolgsfaktor-familie.de).

Folgende Publikationen zeigen die thematische Vielfalt des Unternehmensprogramms auf:

- „Informationen für Personalverantwortliche“ (2006): Das Info-Paket richtet sich speziell an Personalentscheiderinnen und Personalentscheider und bereitet die Informationen zur Einführung und zum Ausbau familienfreundlicher Maßnahmen zielgruppenspezifisch auf. Die 2., erweiterte Auflage erschien im März 2007.
- „Familienbewusste Personalpolitik – Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen“ (2006): Der Leitfaden umfasst eine Vorteilsübersetzung für alle Beteiligten und gibt Handlungsempfehlungen zur Verankerung familienfreundlicher Maßnahmen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.
- „Das neue Elterngeld – Umsetzung in der betrieblichen Praxis“ (2007): Der Leitfaden informiert Unternehmen über die neuen Regelungen des Elterngeldgesetzes und bietet praktische Hilfen und Anregungen, damit unternehmerische Interessen und die Interessen der Beschäftigten in eine Balance gebracht werden können.

- „Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern – ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten“ (2008): Der Leitfaden gibt eine Anleitung durch den gesamten Prozess vom Zeitpunkt der Bekanntgabe der Schwangerschaft über die Elternzeit bis hin zum Wiedereinstieg in den Beruf.
- Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“: Die Broschüre stellt die breite Palette an Instrumenten vor und gibt Empfehlungen zur Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik. Die Broschüre ist stark nachgefragt und hat mittlerweile eine Auflage von 70 000 Exemplaren.

Weitere Publikationen der Verbände zeigen, wie stark sich die Partner aus der Wirtschaft für das Thema Familienfreundlichkeit engagieren:

- Die Beratungsmappe zur Umsetzung familienbewusster Personalpolitik, veröffentlicht vom Bundesarbeitgeberverband Chemie, enthält „Bausteine für eine familienbewusste Personalpolitik“ und „10 Schritte zur Umsetzung familienbewusster Maßnahmen in die Praxis“.
- Die Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ des Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz zeigt betriebliche Handlungsfelder auf und benennt Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Unternehmen.
- Die Broschüre „Wettbewerbsfähigkeit steigern durch familienfreundliche Arbeitsplätze“ ist das Ergebnis eines Modellprojektes, das vom RKW gemeinsam mit dem Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft durchgeführt worden ist.
- Die Broschüre „Familie schafft Zukunft – familienpolitische Vorschläge der BDA“ zeigt Möglichkeiten auf, wie durch eine moderne Familienpolitik die Situation von Familien sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden kann.
- Die bayerischen Arbeitgeberverbände haben zur Unterstützung ihrer Mitgliedsfirmen einen Leitfaden zur Elternzeit erstellt. Der Leitfaden führt in den Nutzen familienorientierter Personalpolitik ein und stellt Handlungsempfehlungen für den konstruktiven Umgang mit Elternzeit und Berufsrückkehr zur Verfügung. Zudem beinhaltet er einen ausführlichen Überblick zur Rechtslage, Checklisten für das Mitarbeitergespräch und Übersichten zur internen Organisationsplanung für die Betriebe.

Regional-Botschafter

Um die Vorteile von Familienfreundlichkeit in den Regionen zu verankern, wurden in Kooperation mit den IHKS etablierte Unternehmer als Botschafter für jedes Bundesland ausgewählt, die in ihren Unternehmen bereits eine familienbewusste Personalpolitik etabliert haben. Aufgabe der Botschafter ist es, die Leitidee der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem jeweiligen Bundesland zu repräsentieren, die Vorteile familienbewusster Personalpolitik in die regionalen Unternehmen zu tragen und dem

Thema durch ihr persönliches Engagement Glaubwürdigkeit zu verleihen.

Unternehmensnetzwerk

Im Juli 2006 wurde das Unternehmensprogramm um das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ erweitert. Das Netzwerk versteht sich als niedrigschwelliger Zugang für interessierte und engagierte Unternehmen zum Thema familienbewusste Unternehmensführung. Es bietet seinen Mitgliedern neben praxisnahen Informationsangeboten eine Plattform, um Fragen und Erfahrungen bei der Umsetzung von familienorientierter Unternehmenspolitik auszutauschen. Darüber hinaus wirkt es als Ideen- und Impulsgeber, was Unternehmen ggf. auch gemeinsam mit anderen tun können, um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Das seit 2007 beim DIHK angesiedelte Netzwerkbüro fungiert dabei als Lotse, der interessierten Unternehmen zeigt, wo sie – über die Basisinformationen und den Erfahrungsaustausch hinaus – Anregungen, Beratung oder detaillierte Antworten auf ihre Fragen bekommen. Darüber hinaus engagiert sich das Netzwerkbüro, um die Vorteile einer familienorientierten Unternehmensführung insbesondere im deutschen Mittelstand bekannter zu machen. Hierzu hat es sich 2007 an über 100 Veranstaltungen bei IHKS, Lokalen Bündnissen, Verbänden und anderen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aktiv beteiligt.

Ende 2007 hatte das Netzwerk bereits über 1 200 Mitglieder. Ziel ist es, die Zahl der Mitglieder weiter zu steigern und die Serviceangebote bedarfsgerecht auszubauen.

Internetportal Mittelstand und Familie

Mit dem Onlineportal www.mittelstand-und-familie.de unterstützt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung Unternehmen dabei, eine familienfreundliche Personalpolitik umzusetzen. 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. Über eine kostenlose Hotline können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber direkt mit Expertinnen und Experten telefonieren und ausführliche Beratung und Informationen erhalten. Das Angebot richtet sich aber nicht nur an Führungskräfte und Personalverantwortliche in mittelständischen Unternehmen, sondern auch an Beschäftigte, Betriebsräte und die Fachöffentlichkeit. In Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden, Kammern und Gewerkschaften wird das Portal als serviceorientierte Plattform beständig weiterentwickelt.

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 500 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen mit rund 500 000 Beschäftigten das audit durchlaufen. Bei der 9. Zertifikatsverleihung am 19. Juni 2007, die unter dem Motto „Mehr Erfolg mit mehr Familie“ stattfand, wurden fast 200 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen für ihr familienfreundliches Engagement ausgezeichnet. Bei der Zertifikatsverleihung im Jahr 2004 waren es erst 34.

Mithilfe des audit 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. Handlungsfelder sind flexible Arbeitszeitgestaltung, flexibler Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik zu familienunterstützenden Aktivitäten, familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte, Weiterbildungsmöglichkeiten, finanzielle und soziale Unterstützung für Beschäftigte etc.

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie haben im Jahr 2004 die Schirmherrschaft für das audit übernommen. Das audit berufundfamilie® wird unterstützt von den beiden Ressorts sowie den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft BDI, BDA, DIHK und ZDH. Zahlreiche Bundes- und Landesministerien sowie viele der regionalen IHKs wurden bereits zertifiziert und dienen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Vorbilder familienbewusster Personalpolitik.

Elterngeld

Mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, das zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten ist, hat die Bundesregierung ihre familienpolitischen Leistungen neu ausgerichtet.

Das Elterngeld unterstützt Mütter und Väter in den ersten zwölf bis 14 Monaten der Elternschaft. Erwerbstätige, die ihre Berufstätigkeit bei der Geburt eines Kindes unterbrechen oder auf höchstens 30 Stunden wöchentlich reduzieren, erhalten 67 Prozent ihres wegfallenden Einkommens (maximal 1 800 Euro im Monat). Ein Elternteil kann höchstens 12 Monate Elterngeld beziehen. Zwei weitere Monate gibt es, wenn sich die Partnerin bzw. der Partner an der Betreuung des Kindes beteiligt (Partnermonate).

Das Elterngeld fördert auf diese Weise die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Beruf und Familie. Es trägt der Tatsache Rechnung, dass lange Erwerbsunterbrechungen insbesondere der Mütter den Wiedereinstieg in den Beruf erschweren und eine wichtige Ursache der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern sind.

Das Elterngeld hat sich bereits positiv etabliert (Repräsentative Bevölkerungsumfragen des Instituts für Demos-

kopie Allensbach 2007 und des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung 2007). Bis einschließlich September 2007 waren 9,6 Prozent der Berechtigten Väter (Statistisches Bundesamt). Ein ganz erheblicher Anteil von ca. einem Viertel der Väter will zukünftig von der neuen Leistung Gebrauch machen. (Institut für Demoskopie Allensbach 2007)

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. Wichtig ist dabei, dass Teilzeitarbeit sich betrieblichen Gegebenheiten anpasst, bei Frauen und Männern auf allen Funktionsstufen Verbreitung findet und damit die Belange von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Unternehmen in Balance gebracht werden. Darüber hinaus wächst die Bedeutung von Arbeitszeitkonten, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr individuelle Zeitsouveränität gewähren. Eine von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin im Jahre 2006 veröffentlichte Untersuchung belegt, dass in Deutschland mittlerweile in 45 Prozent der Unternehmen abhängig Beschäftigte über ein Konto verfügen, das den Ausgleich von Zeitguthaben durch Freizeit (in Stunden, Tagen oder längeren Zeiträumen) ermöglicht. Mit diesem Ergebnis liegt Deutschland im EU-weiten Vergleich von 22 Mitgliedstaaten gemeinsam mit Tschechien auf einem sehr guten dritten Platz hinter Finnland (57 Prozent) und Schweden (54 Prozent).

Gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis:

- Die Handwerkskammer Koblenz führt Aktionstage zum Thema „Motivierte Mitarbeiter – Arbeitszeitmodelle – familienbewusste Personalpolitik“ durch. Sie hat weiterhin am 4. Mai 2007 eine Regionalkonferenz „Beruf und Familie“ gemeinsam mit dem rheinland-pfälzischen Arbeits- und Familienministerium und dem Wirtschaftsministerium sowie mit den Wirtschaftskammern ausgerichtet. Die Handwerkskammer Koblenz berät die Betriebe auch bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, von Telearbeitsplätzen und der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen.
- Die BASF AG hat im Sommer 2005 die „Offensive Teilzeit“ gestartet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern soll. Hierzu gehören u. a. Gleitzeitangebote, ebenso wie flexible Monats- und Jahresarbeitskonten, Vertrauensarbeitszeit und Telearbeit.
- Die Sparkasse Starkenburg gewann den Preis als familienfreundlichster Arbeitgeber Südhessens, der von der IHK Darmstadt ausgeschrieben worden war. Grund dafür waren insbesondere die umfassenden Angebote zur Arbeitsorganisation und zu flexiblen Arbeitszeiten.

Gemeinsame Initiativen von Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft

„Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006“

Die gemeinsamen Aktivitäten der „Allianz für die Familie“ sind erfolgreich. Die deutsche Wirtschaft wird zunehmend familienfreundlich – das ist das Ergebnis des „Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2006“. Die repräsentative Untersuchung, die erstmals 2003 durchgeführt wurde, gibt Auskunft zum Stand 2006 und zeigt die Entwicklung in den vergangenen drei Jahren auf.

- Das Bewusstsein für das Thema Familienfreundlichkeit ist stark gestiegen: Fast drei Viertel aller Befragten (71,7 Prozent) schätzen Familienfreundlichkeit für das eigene Unternehmen als sehr wichtig oder wichtig ein. Bei der ersten Befragung 2003 war dies nur knapp die Hälfte (46,5 Prozent).
- Die gestiegene Wertschätzung spiegelt sich in der Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen wider: Ein knappes Viertel aller Unternehmen (23,4 Prozent) praktiziert sieben bis neun familienfreundliche Maßnahmen, 2003 waren dies nur 9,4 Prozent. Jedes siebte Unternehmen bietet inzwischen schon zehn bis zwölf Maßnahmen an, 2003 waren es lediglich 3,4 Prozent. Vor allem die von Beschäftigten als besonders wichtig eingestuften Maßnahmen – flexible Arbeitszeitmodelle und eine aktive Gestaltung der Elternzeit – sind weiter verbreitet als vor drei Jahren.
- Immer mehr Unternehmen nutzen Familienfreundlichkeit als ein wichtiges Instrument, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. 83,4 Prozent der befragten Betriebe gaben an, dass familienfreundliche Maßnahmen einen wichtigen Beitrag dazu leisten, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen. 81,1 Prozent der Betriebe wollen mit ihrer familienbewussten Personalpolitik die Arbeitszufriedenheit erhöhen.
- Darüber hinaus wird familienbewusste Personalpolitik immer stärker als ein betriebswirtschaftlicher Faktor gesehen. Über 78 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass eine geringere Fluktuation und ein niedrigerer Krankenstand ausschlaggebend für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen waren.

Der Unternehmensmonitor 2006 lässt einen erfreulichen Trend erkennen: Die Unternehmen erweitern ständig das Spektrum ihrer familienfreundlichen Maßnahmen, um das Potenzial qualifizierter Mütter und Väter zu erschließen und Fachkräfte an das Unternehmen zu binden. Die Unternehmen sind inzwischen nicht nur für die Bedeutung des Themas sensibilisiert – sie sind auch aktiv geworden.

IHK-Veranstaltungsserie

Um die Inhalte des Unternehmensprogramms in die breite Fläche zu tragen und gezielt Vertreter von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu erreichen, führt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Ju-

gend eine bundesweite Veranstaltungsserie mit den regionalen IHKs durch. Schwerpunktthema ist Familienfreundlichkeit als wichtiger Wettbewerbs- und Standortfaktor für die Regionen. Mehr als die Hälfte aller IHKs hat Interesse gezeigt, als Gastgeber aufzutreten. Insgesamt sind ca. 30 Veranstaltungen mit Bundesministerin Ursula von der Leyen bis Ende 2008 vorgesehen.

Wachstumsfaktor Familie

Unter dem Titel „Wachstumsfaktor Familie“ engagieren sich der Bundesverband der Deutschen Industrie und das Institut der deutschen Wirtschaft Köln mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ziel ist es, Synergien zwischen Familienpolitik, Bildungspolitik und Beschäftigungspolitik deutlich zu machen und wirksame Instrumente voranzutreiben.

Auf einem gemeinsamen Symposium am 9. November 2006 stellte Bundesministerin Ursula von der Leyen zusammen mit BDI-Präsident Jürgen R. Thumann die Expertise „Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik“ des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln vor. Die Expertise ermittelt, welche Wachstumseffekte durch eine nachhaltige Familienpolitik entstehen können, die sich strategisch auf eine Erhöhung der Geburtenrate, eine Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit und bessere Bildungschancen für Kinder konzentriert. Als wesentliches Ergebnis lässt sich feststellen, dass eine gezielte Familienpolitik ein bedeutsamer Wachstumstreiber

für die deutsche Volkswirtschaft ist. Durch familienpolitische Maßnahmen kann es gelingen, die Wertschöpfung in den nächsten Jahrzehnten spürbar zu steigern.

Familienpolitische Erklärung

„Vereinbarkeit stärkt Familien und Wirtschaft“

Bundesministerin Ursula von der Leyen und der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Ludwig Georg Braun, haben sich im Juli 2007 in einer familienpolitischen Erklärung gemeinsame Ziele für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt. In der Erklärung sind u. a. folgende Ziele verankert:

- Schaffung eines flexiblen, qualitativ hochwertigen Angebots an Kinderbetreuung bis 2013, orientiert am oberen Drittel Europas
- Verbesserte Aus- und Weiterbildung von Tagesmüttern und -vätern
- Ausbau des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ auf 2.000 Mitglieder bis Mitte 2008
- Stärkung des Marktes für familienunterstützende Dienstleistungen durch Förderung von Dienstleistungsagenturen
- Realisierung von 500 Lokalen Bündnissen für Familie mit Unterstützung aller IHKs bis Frühjahr 2008

Die gesamte Erklärung ist nachzulesen unter www.erfolgsfaktor-familie.de.

Gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis:

- Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es eine Vielzahl vorbildlicher Aktivitäten der IHKs. Sie engagieren sich stark in den lokalen Bündnissen, einige haben darüber hinaus regionale Wettbewerbe zur Familienfreundlichkeit durchgeführt, weitere Initiativen gestartet bzw. Veranstaltungen zum Thema organisiert.
- IHK-Führungstraining „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“: In diesem IHK-Zertifikatslehrgang werden Führungskräfte dazu ausgebildet, familienbewusste Maßnahmen als leistungsmotivierenden Faktor zu verstehen und im Betrieb einzubringen.
- Besonders aktiv sind auch die Arbeitgeberverbände der Chemischen Industrie: Sie haben z. B. mehrere Sozialpartnerveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt, in denen auch vorbildliche praktische Beispiele vorgestellt wurden. Eine Informationsveranstaltung des Arbeitgeberverbandes HessenChemie beschäftigte sich mit dem Thema „Väter – ein Gewinn für Unternehmen“; der Arbeitgeberverband Chemie Rheinlandpfalz hat eine Veranstaltung ausgerichtet, die besonders Fach- und Führungskräfte ansprechen sollte.
- Ferner engagieren sich viele Handwerkskammern in zahlreichen Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und familienfreundliche Personalpolitik. Z. B. hat die Handwerkskammer der Pfalz am 15. Mai 2007 einen Aktionstag zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ durchgeführt und die Kontaktstelle Frau und Beruf der Handwerkskammer Konstanz einen Ratgeber „Familienfreundliche Personalpolitik“ veröffentlicht.
- Eine Betriebsvereinbarung „Familie und Beruf“ und „Chancengleichheit“ hat die Firma Stihl verabschiedet und wurde dafür 2006 im Landeswettbewerb „Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Betrieb“ in der Kategorie Großbetrieb mit dem zweiten Platz ausgezeichnet. Bei einem halbjährlichen Reporting wird über die Entwicklung bestimmter Kennzahlen (z. B. Frauenquote, Neueinstellungen von Frauen, Frauen in Führungspositionen) berichtet.
- Auch die DB AG hat 2007 eine Konzernbetriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeschlossen. Unter anderem regelt die Vereinbarung, dass der Arbeitsplatz eines Elternteils, der Elternzeit in Anspruch nimmt, längstens auf 3 Jahre befristet besetzt wird. Die Beschäftigten können somit nach der Elternzeit an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren. Die DB AG hat des Weiteren im November eine Arbeitsgruppe direkt unter dem Personalvorstand gebildet, die die Familienfreundlichkeit im Unternehmen weiter stärken soll.
- Um bundesweit Beschäftigte an vielen Standorten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, hat der Vorstand der Deutschen Telekom im Juni 2005 die Einrichtung eines Familienfonds beschlos-

sen. Alle Konzerneinheiten zahlen ab 2006 jährlich einen vereinbarten Betrag pro Beschäftigten in diesen Fond ein. Die Mittel dienen zur Unterstützung regionaler kinder- und familienfreundlicher Maßnahmen.

- Im Rahmen des von 2003 bis 2006 vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft und dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie durchgeführten Projekts „Familienbewusste Arbeitswelt – Betriebliche Beratung“ konnten kleine und mittelständische Unternehmen hinsichtlich familienfreundlicher Maßnahmen wie der Einführung von flexiblen, familiengerechten Arbeitszeiten, der Schaffung von flexiblen Arbeitsformen, z. B. Telearbeit und bei betrieblich (unterstützter) Kinderbetreuung kostenlos beraten werden.

Wiedereinstiegsprogramme

Lange Berufsunterbrechungen sind einer der Gründe dafür, warum Frauen zum einen bislang noch nicht so häufig wie ihre männlichen Kollegen eine Führungsposition übernehmen und zum anderen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. Die Unternehmen haben jedoch ein Interesse daran, dass die Potenziale qualifizierter Frauen in dieser Zeit nicht verloren gehen und Mütter nach einer familienbedingten Auszeit schnell wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Wiedereinstiegsprogramme gewinnen daher zunehmend an Bedeutung.

Um Unternehmen für die Vorteile eines gelungenen Wiedereinstiegs zu sensibilisieren und bei der Umsetzung zu unterstützen, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ den praxisorientierten Leitfaden „Früher beruflicher Wiedereinstieg – Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten“ erstellt.

Gute Beispiele aus der Praxis:

- Im Herbst 2006 hat die BASF AG ein verpflichtendes Mitarbeitergespräch vor dem Ausscheiden in Mutterschutz/Elternzeit eingeführt, das die Personalplanung erleichtern, die Anbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen unterstützen und so die frühe Rückkehr fördern soll.
- Ziel des Gemeinschaftsprojektes „Work-Life-Balance in Thüringen“ der Thüringer Gleichstellungsbeauftragten und des Bildungswerkes der Thüringer Wirtschaft ist es, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern einen reibungslosen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Gleichmaßen gilt es, während der Erziehungszeit, fehlende und ergänzende Qualifikationen zu vermitteln. Durch die Einbindung regionaler Frauen- und Familienzentren werden Weiterbildungsveranstaltungen gewährleistet und mögliche Informationsdefizite zu familienfreundlichen Maßnahmen aufseiten der Betriebe, der Beschäftigten sowie arbeitsloser Mütter und Väter beseitigt.

- Die Handwerkskammer Lüneburg-Stade bietet Beratung zum beruflichen Wiedereinstieg während und nach der Elternzeit, Beratung zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb und Fachkräftevermittlung zur Überbrückung von Elternzeiten an. Sie präsentiert weiterhin Best-Practice-Beispiele von familienfreundlichen Handwerksbetrieben.

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 Prozent 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 Berufsrückkehrern eine herausgehobene Rolle: So lag deren Anteil an den Weiterbildungsmaßnahmen in den vergangenen Jahren stets weit über ihrem Anteil an allen Arbeitslosen.

Darüber hinaus haben es sich die Agenturen für Arbeit zur Aufgabe gemacht, die Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu der Frage zu intensivieren, wie sie qualifizierte Mitarbeiterinnen gewinnen bzw. während und nach einer Familienphase halten können. Dabei stehen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere die Themen Kinderbetreuung, Arbeitszeitgestaltung und Teilzeitausbildung im Vordergrund.

Kinderbetreuung

Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern beginnen in der Familie und werden ergänzt in der Kindertagesbetreuung, in der Krippe, im Kindergarten, in der Kindertagespflege. Frühe Förderung muss nicht nur unterschiedlichen Begabungen Rechnung tragen, sondern auch gesellschaftliche und individuelle Benachteiligungen ausgleichen und damit Chancengerechtigkeit für alle Kinder schaffen. Zudem werden schon am Anfang die Grundlagen für den weiteren Bildungsweg eines Kindes gelegt.

Der bedarfsgerechte und qualitätsorientierte Ausbau der Kindertagesbetreuung ist daher zum einen notwendig, um den differenzierten Bedürfnissen von Kindern und Familien sowie einer Wissensgesellschaft zu entsprechen. Zum anderen schafft der Ausbau der Kinderbetreuung die Voraussetzung dafür, dass die Erwerbstätigkeit von Eltern erhöht wird und somit wirtschaftliche und zeitliche Spielräume für Familien geschaffen werden.

- Zu wenig Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren: 9,9 Prozent der westdeutschen Kinder im Alter bis unter 3 Jahren besuchen eine Tageseinrichtung oder sind in Kindertagespflege, während es in Ost-

deutschland 41 Prozent sind. In Westdeutschland gibt es deutlich weniger Plätze als von den Eltern gewünscht werden. Der Bundesdurchschnitt beträgt 15,5 Prozent. (Quelle: Destatis 2007)

- –Zu wenig Ganztagsplätze in Kindergärten: Bei den Kindern im Kindergartenalter zwischen drei und fünf Jahren ist zum Stichtag 15. März 2007 nach vorläufigen Ergebnissen bundesweit ein Anstieg der Betreuungsquote auf etwa 90 Prozent festzustellen (2006: 87 Prozent). Trotz hoher Versorgungsquote bei den Drei- bis Sechsjährigen fehlen vor allem in Teilen Westdeutschlands Betreuungsmöglichkeiten über Mittag und Ganztagsplätze. (Quelle: Destatis 2007)

Ausbau und Verbesserung der Kinderbetreuung

Die europäischen Staats- und Regierungschefs haben 2002 beschlossen, dass alle EU-Mitgliedstaaten bis 2010 ein Versorgungsangebot für mindestens ein Drittel der Kinder unter drei Jahren vorsehen sollten. Dieses Ziel wurde 2003 im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie aufgegriffen und in den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 bis 2008; Leitlinie Nr. 18 und Anhang zu Zielvorgaben und Benchmarks) bekräftigt.

Die Bundesregierung orientiert sich beim Ausbau des Betreuungsangebotes für Kinder an den europäischen Ländern, die mit einer hohen Versorgungsquote wesentlich günstigere demografische Entwicklungen verzeichnen und auch deutlich bessere Ergebnisse bei Ländervergleichen im Bildungsbereich erzielen.

Maßgeblich für die Familienpolitik der Bundesregierung sind die Interessen und Bedürfnisse der Kinder und ihrer Eltern. Deshalb hat die Herstellung eines bedarfsgerechten und qualitätsorientierten Bildungs- und Betreuungsangebotes für Kinder für die Bundesregierung oberste Priorität. Dabei gilt es, die Anstrengungen zum Ausbau des Angebots über die im Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) festgelegten Ziele hinaus deutlich zu verstärken, um den vorhandenen Bedarf abdecken zu können.

Ziel ist ein bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot für alle Altersgruppen: zeitlich flexibel, bezahlbar und vielfältig, in Kindergärten und bei der Kleinkindbetreuung, in Einrichtungen oder durch Tagespflegepersonen, in bürgerschaftlicher Eigeninitiative oder über kommerzielle Dienstleister.

Bund, Länder und Kommunen haben sich 2007 auf das gemeinsame Ziel verständigt, bis 2013 für rund ein Drittel der Kinder unter drei Jahren einen Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung oder in der Kindertagespflege zu schaffen, und die Finanzierung sichergestellt. Der Bund hat über das am 31. Dezember 2007 in Kraft getretene Gesetz zur Errichtung eines Sondervermögens „Kinderbetreuungsbaufonds“ (Kinderbetreuungsfinanzierungsgesetz – KBFG) Mittel in Höhe von 2,15 Milliarden Euro für Investitionen in Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren eingesetzt. Ab 2008 stehen damit die erforderlichen Mittel zur Förderung von Investitionen in Einrichtungen und in die Kindertagespflege bereit. Darüber

hinaus wird der Bund den Ländern im Wege eines Festbetrages bei der Umsatzsteuerverteilung ab 2009 bis 2013 zweckgerichtet insgesamt 1,85 Milliarden Euro und anschließend jährlich 770 Millionen Euro zur Verfügung stellen, um eine Entlastung bei den Betriebskosten sicherzustellen. Damit ist die Grundlage geschaffen, ab 2013 einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter 3 Jahren einzuführen. Die nötigen gesetzlichen Regelungen im Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) und im Finanzausgleichsgesetz werden zeitnah auf den Weg gebracht. Dies ist ein großer Schritt zur Erreichung des Ausbauziels.

Kindertagesbetreuungsangebot als Grundlage für die Chancengleichheit aller Kinder

Der Ausbau der Kinderbetreuung ist ein wichtiger Baustein zur Herstellung von Chancengleichheit für alle Kinder. Eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung erweitert die Basis für einen optimalen Start der Bildungskarriere von Kindern. Eltern brauchen die Gewissheit, dass ihre Kinder gut aufgehoben sind und sich in der Betreuungseinrichtung wohl fühlen. Nur eine gute und anspruchsvolle Kindertagesbetreuung ist eine wichtige und wertvolle Ergänzung zur familiären Erziehung. Damit Kinder in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege optimal gefördert und gebildet werden und um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, müssen Bildung, Erziehung und Betreuung verbessert werden. Die Bundesregierung will daher gemeinsam mit den Ländern und Kommunen mit drei Programmen für mehr Qualität in Kinderbetreuungseinrichtungen und in der Kindertagespflege sorgen:

- Qualitätsoffensive zur frühkindlichen Bildung und Förderung in der Kita;
- Aktionsprogramm Kindertagespflege;
- Qualifizierungsinitiative Kinderbetreuung.

Mehr Ganztagschulen

Ganztagschulen und Ganztagsangebote in Schulen tragen neben ihrem bildungspolitischen Auftrag zur Förderung eines leistungsfähigen Bildungssystems auch zur individuellen Förderung der Kinder und Jugendlichen bei. Darüber hinaus leisten Ganztagschulen und Ganztagsangebote einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und fördern somit auch die Erwerbstätigkeit von Frauen. Mit dem Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) unterstützt die Bundesregierung von 2003 bis 2009 die Länder beim bedarfsgerechten Auf- und Ausbau von Ganztagschulen. Von den IZBB-Mitteln (insgesamt 4 Mrd. Euro) profitieren bundesweit seit 2003 bereits rd. 6 000 Ganztagschulen. Mit dem Ausbau von Ganztagschulen nähert sich Deutschland den europäischen und internationalen Maßstäben schulischer Förderung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen an.

Eltern- und Schülerbefragungen im Rahmen der kürzlich veröffentlichten „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen – StEG“ zeigen, dass Ganztagsangebote die „Work-Life-Balance“ der Eltern fördern und sich positiv

auf das Familienklima, die gemeinsame Familienzeit und Familienaktivitäten auswirken.³ Außerdem zeigt sich tendenziell eine Entlastung der Eltern, v. a. bei der Bewältigung der Hausaufgaben, aber auch in der Unterstützung bei familiären Erziehungsproblemen.

Gemeinsame Initiativen von Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Ein aktueller thematischer Schwerpunkt der „Allianz für die Familie“ ist die Förderung der betrieblichen Kinderbetreuung. Um Unternehmen, die sich auf diesem Gebiet engagieren möchten, zu unterstützen, wurden im Rahmen des Unternehmensprogramms die Publikation „Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung“ entwickelt sowie Modellrechnungen und erfolgreiche Beispiele aus der Praxis zur Verfügung gestellt. Für die Beschäftigten tragen betriebliche Betreuungsangebote dazu bei, dass sie ihrer Arbeit sorgenfreier nachgehen können – und viele Eltern nach familiärer Auszeit rascher in den Betrieb zurückkehren. Viele Unternehmen haben diese Vorteile erkannt und in verschiedensten Modellen die Betreuungslandschaft in Deutschland um qualitativ hochwertige Angebote bereichert. Bei Weitem sind es nicht nur große Unternehmen, die etwas für die Betreuung der Kinder ihrer Beschäftigten tun – vielmehr findet sich ein solches Engagement inzwischen in Betrieben aller Größen und Branchen. Die Bandbreite der betrieblichen Unterstützung von Kinderbetreuung ist dabei ebenso groß wie die Unterschiede im Bedarf, bei den Elternwünschen, der Unternehmenskultur und den Möglichkeiten der Nutzung bereits vorhandener Infrastruktur.

Checkheft „Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung“

Um die vielfältigen Möglichkeiten betrieblicher Kinderbetreuung gerade in kleinen und mittleren Unternehmen bekannter zu machen, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit dem DIHK das Checkheft „Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung“ (2006) entwickelt. Es bietet einen Überblick über die verschiedenen Modelle, beschreibt die rechtlichen und organisatorischen Anforderungen und zeigt kostengünstige und leicht umsetzbare Lösungen auf. Das Checkheft wird über das Bundesministerium und den DIHK vertrieben.

- Betreuung notwendig: Eine Ausweitung des Betreuungsangebotes für unter Dreijährige sehen 84 Prozent der Unternehmen als dringend notwendig bzw. notwendig an, die Flexibilisierung der Öffnungszeiten bestehender Kindertagesstätten sogar fast 90 Prozent. (Quelle: IHK-Unternehmensbarometer)
- Engagement erwünscht: Dass Unternehmen sich für gute Kinderbetreuungsangebote engagieren, ist für 53 Prozent der Mütter und Väter mit bis zu 10-jährigen

³ Holtappel, H.-G./Klieme, E./Rauschenbach, T./Stecher, L. (2007): „Ganztagschule in Deutschland, Ergebnisse der Ausgangserhebung der Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen“ (St.EG). Weinheim und München: Juventa.

gen Kindern sehr wichtig, für 37 Prozent wichtig. (Quelle: Forsa 2005)

- Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung: Neben der Arbeitszeitflexibilisierung gilt die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung bei über 40 Prozent der Unternehmen als gute Möglichkeit, den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. (Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage zur betrieblichen Kinderbetreuung: Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Wirtschaftsunternehmen, 2007)
- Betriebliche Kinderbetreuung rechnet sich: Die Unternehmen, die bereits eine betriebliche Kinderbetreuung praktizieren, berichten von positiven Effekten auf die Arbeitsmotivation (94 Prozent), das Image des Unternehmens (76 Prozent) und auf die Rekrutierung von Fachkräften (58 Prozent). (Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, ebenda)

Gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis:

- Auf eines sind die Firmengründer der KOMSA Kommunikation Sachsen AG und ihre Belegschaft besonders stolz, den betriebseigenen Kindergarten „Weltenbaum“. 35 Kinder zwischen sechs Monaten und sechs Jahren spielen dort. Der „Weltenbaum“ ist ganztags und ganzjährig geöffnet – eine erhebliche Erleichterung für berufstätige Eltern. Initiiert wurde er von einer Mitarbeiterin und sechs Mitarbeitern, die bis heute im Trägerverein aktiv sind. Sie haben einen Kindergarten aufgebaut, in dem die Sprösslinge ganz nebenbei von einem Muttersprachler spielerisch Englisch lernen.
- Seit Dezember 2005 hat die familienbewusste Personalpolitik der MVV Energie AG aus Mannheim ein Gesicht: Die Kinderkrippe „Die kleinen Stromer“. 20 Kinder besuchen heute die Einrichtung, die mit großem Einsatz der Eltern und finanzieller Unterstützung von MVV und der Stadt Mannheim entstanden ist. Das Projekt rechnet sich: Jedem investierten Euro stehen bei MVV Einsparungen von 2,50 Euro gegenüber. Denn die Kosten für Überbrückung, Wiedereingliederung oder Neubesetzung von Stellen fallen nun deutlich geringer aus.
- Ein eigener Betriebskindergarten ist für kleine mittelständische Firmen nur schwer finanzierbar. Mit einer Verbundlösung reagierte eine Gruppe Mittelständler aus Stuttgart auf das Problem und gründete gemeinsam die Kita „Bärcheninsel“. Mittlerweile werden dort 65 Kinder im Alter von sechs Monaten bis zehn Jahren betreut. Der Träger des Kindergartens, Kind e. V., erhält von der Stadt Stuttgart dieselben Zuschüsse wie öffentliche Einrichtungen. Im Gegenzug bietet die „Bärcheninsel“ Kindergartenplätze auch für Anwohner des Stadtteils.
- Die IHK Rhein-Neckar hat eine Datenbank zur Kinderbetreuung aufgebaut. Sie versendet regelmäßig alle zwei Monate per E-Mail den „Info-Blitz“ zum Thema an über 200 Interessierte. Seit 2006 gibt es das Forum

Vereinbarkeit mit diversen, sehr engagierten Aktivitäten (Beratung von Unternehmen, Vorhaltung von Informationen und Studien, Praxisleitfaden Ferienbetreuung usw.).

- Die IHK Stuttgart hat im Landkreis Göppingen eine „Ideenwerkstatt Familie und Beruf“ initiiert, die Kinderbetreuungsangebot und -nachfrage besser abstimmen will. Die IHK bietet im Internet (www.machen-wir.ihk.de) einen Überblick über die Anbieter von Haushaltsdienstleistungen in der Region Stuttgart an.
- Am 10. Januar 2007 wurde mit der „Lukids Kinderkrippe Süd“ von der BASF AG die zweite Einrichtung für die Betreuung von Kindern im Alter von 6 Monaten bis zu 3 Jahren eröffnet. Damit wurde die Anzahl von Kinderkrippenplätzen seit 2005 insgesamt verdoppelt. Ab dem 1. Quartal 2008 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BASF AG mit „Lukids ad-hoc“ die Möglichkeiten haben, ihre Kinder kurzfristig unterzubringen, wenn die familiäre oder privat organisierte Betreuung plötzlich ausfällt. 20 Plätze werden hierfür zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus bietet die BASF AG in Kooperation mit dem Kinderschutzbund Ludwigshafen seit Oktober 2006 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern ein Beratungsangebot zur Suche nach der passenden Tagespflege an.
- Mit der Kinder-Ferienbetreuung SOMMERKINDER leisten die vbw-Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. und Verbände der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie VBM und BayME einen Beitrag, die Betreuungslücke für Kinder in den Ferien zu schließen. Vom 31. Juli bis 24. August 2007 konnten berufstätige Eltern in Regensburg ihre Kinder von 7.30 bis 17.00 Uhr betreuen lassen. Das Besondere an dem Programm: Die Eltern haben die Möglichkeit, völlig flexibel zu buchen – tage-, aber auch stundenweise. So können in den 4 Wochen über 100 Kinder betreut werden.
- Im August 2006 ist bei der Firma MEKRA Lang eine betriebseigene Kindertagesstätte eröffnet worden, die Kinder von 6 Monaten bis 12 Jahren ganztägig betreut. Abgestimmt auf die Schichtarbeitszeiten ist die Einrichtung von 5.30 Uhr bis 18.00 Uhr geöffnet und schließt die Ferienbetreuung für Schulkinder mit ein.
- Um die Beschäftigten während der normalen betrieblichen Arbeitszeit bei der Fremdbetreuung ihrer Kinder zu unterstützen, zahlt der Arbeitgeberverband Hessen-Chemie seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Kinderbetreuungszuschuss von bis zu 400 Euro brutto im Monat.

V Ziele, Handlungsfelder und Perspektiven

Die dritte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zeigt eindrucksvoll die seit 2001 erzielten Fortschritte im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben. In entscheidenden Feldern wie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der beruflichen Selbstständigkeit von Frauen sind wichtige

Erfolge erzielt worden. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit belegt, dass das Thema Familienfreundlichkeit für die Unternehmen immer wichtiger wird. Der Anteil der Betriebe, die Familienfreundlichkeit als sehr wichtig oder wichtig einschätzen, hat sich seit 2003 nahezu verdoppelt auf fast 72 Prozent. Mittlerweile bietet knapp ein Viertel aller Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sieben bis neun familienfreundliche Maßnahmen an – im Jahr 2003 waren dies nur 9,4 Prozent.

Positiv ist auch die Entwicklung der beruflichen Selbstständigkeit von Frauen. Die Zahl der selbstständigen Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich und deutlicher gestiegen als die der Männer. Etwa 30 Prozent aller Selbstständigen in Deutschland sind mittlerweile Frauen. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich im oberen Mittelfeld.

Auch in Zukunft werden sich die Unterzeichner der Vereinbarung mit einem breit gefächerten Spektrum von Maßnahmen und Initiativen dafür einsetzen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben zu verbessern. Die bisherigen Erfolge zeigen, dass der von der Bundesregierung und der Wirtschaft eingeschlagene Weg erfolgreich ist.

Die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen bildet seit langem einen Schwerpunkt des Engagements der Bundesregierung sowie der Unternehmen und Betriebe. Das zeigt die Rekordbeteiligung beim letzten Girls' Day im Jahr 2007. Insgesamt haben seit 2001 rund 650 000 Mädchen an diesem Aktionstag teilgenommen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Fachkräftebedarfs werden sich die Bundesregierung und die deutsche Wirtschaft auch in Zukunft mit zahlreichen Projekten und Initiativen dafür einsetzen, dass sich mehr junge Frauen als bisher für einen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf entscheiden.

Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative für Deutschland soll ein nationaler Pakt für Frauen in mathematisch-naturwissenschaftlichen, technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufen (MINT-Berufe) entsprechende Maßnahmen bündeln, weiterführen und neu beginnen. Entscheidend für den Erfolg des Paktes wird sein, wie weit es gelingt, jungen Frauen die Chancen in MINT-Berufen nahezubringen und die für Frauen zurzeit noch überwiegend wenig attraktiven Arbeitsformen in diesem Bereich anzupassen.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Deutschland in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Das zeigt, dass die große Mehrheit der – insbesondere auch jüngeren – Frauen die erworbenen Qualifikationen nutzen will, um ihre wirtschaftliche Existenz eigenständig zu sichern und beruflich erfolgreich zu sein. Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren erfolgte allerdings bisher zu einem großen Teil aufgrund der Zunahme von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung. Verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Elternzeitregelungen, die eine umfangreichere Erwerbsbeteiligung von

Frauen unterstützen, sind Schritte in die richtige Richtung.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen wird in ihrem Verlauf stärker als bei Männern durch ihre Familientätigkeit beeinflusst. Frauen unterbrechen wegen Kindererziehung und Familienarbeit ihren beruflichen Werdegang weitaus öfter als Männer. Das zum 1. Januar 2007 eingeführte Elterngeld wird den Trend jedoch verstärken, dass nicht nur Frauen, sondern auch Männer ihre Erwerbstätigkeit anlässlich einer Geburt unterbrechen. Zugleich wird die grundsätzliche Begrenzung des Elterngeldes für einen Elternteil auf zwölf Monate die beruflichen Auszeiten, insbesondere von Müttern, verkürzen. Sie kehren häufiger und schneller in Voll- oder Teilzeitarbeit zurück. Daraus ergibt sich zunehmend die Notwendigkeit für alle Beteiligten, den beruflichen Wiedereinstieg gut zu planen. Deshalb setzen sich die Partner der Vereinbarung auch künftig dafür ein, die verfügbaren Instrumente und Mittel zu nutzen sowie weitere Lösungswege zu erarbeiten, um einen beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Es ist davon auszugehen, dass auch das neue Elterngeld dazu beitragen wird, Rollenerwartungen an Mütter und Väter zu verändern und Erwerbsbiografien anzunähern.

Die Herstellung eines bedarfsgerechten und qualitätsorientierten Bildungs- und Betreuungsangebots für Kinder ist für den beruflichen Wiedereinstieg und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unerlässlich und hat für die Bundesregierung und die Wirtschaft oberste Priorität.

Bund, Länder und Kommunen haben sich am 28. August 2007 auf das gemeinsame Ziel geeinigt, bis zum Jahr 2013 für rund ein Drittel der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zu schaffen. Mit dem am 31. Dezember 2007 in Kraft getretenen Kinderbetreuungsfinanzierungsgesetz vom 5. September 2007 hat die Bundesregierung mit der Errichtung eines Sondervermögens „Kinderbetreuungsausbau“ in Höhe von 2,15 Mrd. Euro eine entscheidende Weiche dafür gestellt, dass Länder und Kommunen zügig mit dem Ausbau der Infrastruktur beginnen können. Ab 2013 sollen Kinder, die das erste Lebensjahr vollendet haben, zudem einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz erhalten. Deutschland wird damit auch für die Kinder unter 3 Jahren die Ausbauziele des Europäischen Rats von Barcelona erreichen. Teil der Ausbaustrategie ist die Förderung der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung. Mit einem Aktionsprogramm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ab Anfang 2008 kleine und mittlere Unternehmen, die neue Plätze für Beschäftigtenkinder unter drei Jahren bereitstellen.

In Deutschland ist die Erwerbstätigkeit von Frauen derzeit noch durch die fehlende Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung beeinträchtigt. Daraus entstehen überdurchschnittlich lange Erwerbsunterbrechungen. Diese haben zur Folge, dass Frauen weniger Berufserfahrung sammeln und dementsprechend niedrigere Löhne bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg erzielen. Das spiegelt sich in den noch vorhandenen Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern wider. Die Mitteilung der EU-Kommission vom 18. Juli 2007 zum geschlechtsspezifi-

schen Lohngefälle hat das Thema Entgeltgleichheit verstärkt in die öffentliche Aufmerksamkeit gerückt und alle gesellschaftlichen Akteure zu gemeinsamem Handeln aufgefordert. Die in dieser Bilanz dargestellten Projekte, Maßnahmen und Initiativen der Aktionspartner werden dazu beitragen, dass sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland weiter verringern.

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft wird auch künftig bilanziert und aufgezeichnet. Dabei werden weiterhin gezielt Indikatoren wie z. B. Frauen in Führungspositionen, Erwerbstätigenquoten oder Beteiligungen an Aus- und Weiterbildung erfasst und dargestellt. Gemeinsam mit dem IAB wird erarbeitet, wie die Vorgehensweise dazu noch

stärker als bisher systematisiert werden kann und welche der Indikatoren akzentuierter oder auch zusätzlich in den Bilanzierungsprozess einbezogen werden können.

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft sind sich einig, dass die positiven Ergebnisse der dritten Bilanz deutlich machen, dass es auch weiterhin keiner gesetzlichen Regelungen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Erwerbsleben bedarf. Die Strategie der freiwilligen Vereinbarung ist ein Erfolg und verdeutlicht, dass die Wirtschaft zu ihren im Jahr 2001 gemachten Zusagen steht und einen wichtigen Beitrag dazu liefert, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland weiter zu verbessern.

Abkürzungen

AFGB	Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAFF	Betriebliche Ausbildung für Frauen
BayME	Bayerischer Unternehmerverband Metall und Elektro e. V.
BBB	Berufsbildungsbericht
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.
BfA	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
bga	bundesweite gründerinnenagentur
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMVBS	Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BSW	Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft
DB	Deutsche Bahn AG
Destatis	Statistisches Bundesamt Deutschland
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EAF	Europäische Akademie für Frauen
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften
EWMD	European Women's Management Development Network
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
HIS	Hochschul-Informations-System GmbH
HWP	Bund-Länder-Hochschul- und Wissenschafts-Programm
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IFB	Institut für Freie Berufe
IfM	Institut für Mittelstandsforschung
IGBCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISCED	International Standard Classification of Education
IT	Informationstechnik
Iwd	Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln
IZBB	Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“
KAS	Käte-Ahlmann-Stiftung

KfW	KfW-Mittelstandsbank
KICK	Kinder- und Jugendhilfeentwicklungsgesetz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
NRW	Nordrhein-Westfalen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
RKW	Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch
StEG	Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen
TAG	Tagesbetreuungsausbaugesetz
UFH	Unternehmerfrauen im Handwerk
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VBM	Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V.
Vbw	Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e. V.
VdU	Verband Deutscher Unternehmerinnen
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZEW	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH

Anhang

Linkliste nach Themen:

– Unterzeichner

www.bda-online.de

www.bdi-online.de

www.bmas.de

www.bmbf.de

www.bmfsfj.de

www.bmvbs.de

www.bmwi.de

www.dihk.de

www.zdh.de

– Situationsanalyse/Datenlage

www.arbeitsagentur.de

www.destatis.de

www.diw.de

www.eds-destatis.de

www.europa.eu

www.iab.de

www.iwkoeln.de

www.kfw.de

www.wsi.de

– Ausbildung, Studium und Weiterbildung

www.1-blick.com

www.ausbildungspakt-berufsorientierung.de

www.berufenet.arbeitsagentur.de

www.bibb.de

www.bv-ufh.de

www.cews.org/hwp/

www.frauen nrw.de/lue/index.php?nid=4

www.girls-day.de

www.handwerk-nrw.de/02-themen/x-projekte/ausbildungsabbruch/start-frameset.htm

www.idee-it.de

www.it-ausbilderinnen.de

www.lizzynet.de

www.joblab.de

www.kompetenz.de

www.roberta-home.de

www.zwh.de

– Erwerbstätigkeit und Karriereförderung im Unternehmen

www.bwtw.de

www.dji.de

www.ewmd.org

www.frauenmachenkarriere.de

www.globewomen.com

www.hoppenstedt.de

www.mentorinnennetzwerk.de

www.nonliner-atlas.de

www.total-e-quality.de

– Selbstständigkeit

www.bmwi.de/BMWi/Navigation/mittelstand.html

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.pt-dlr.de

www.uni-frankfurt.de

www.rkw.de

www.vdu.de

– Familienfreundliche Arbeitswelt

www.beruf-und-familie.de

www.eaf-berlin.de

www.ec.europa.eu/employment_social/families/

www.erfolgsfaktor-familie.de

www.familienbewusste-personalpolitik.de

www.ganztagsschulen.org

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

www.mittelstand-und-familie.de

www.work-life.de

www.work-and-life.de

www.vereinbarkeitslotse.de

Quellen/Statistiken:

- Bericht der EU mit Indikatoren zur „allgemeinen und beruflichen Bildung von Frauen“, 2007
- Berichtssystem Weiterbildung IX
- Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes von Frauen und Männern, Juni 2007
- Bundesministerium für Bildung und Forschung – Berufsbildungsbericht 2007
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – Wochenberichte
- Eurostat Europäische Gemeinschaften 1995–2007
- Forsa 2005
- Genderaspekte in der Existenzgründung und Selbstständigkeit in Deutschland im Vergleich mit ausgewählten Ländern in Europa, 2006
- Global Entrepreneurship Monitor Länderbericht Deutschland 2006
- Haubl, Rolf: Familiendynamik in Familienunternehmen: Warum sollten Töchter nicht erste Wahl sein? Studie der Universität Frankfurt/M. im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006
- Holtappels, H.-G./Klieme, E./Rauschenbach, T./Stecher, L.: Ganztagschule in Deutschland, Ergebnisse der Ausgangserhebung der Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG). Weinheim und München: Juventa, 2007
- Hoppenstedt-Kurzauswertung „Frauen im Management“ 2008
- IHK-Unternehmensbarometer, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Sicht der Unternehmen, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin 2007
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Expertise „Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik“ 2006
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Kurzberichte
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Endbericht der IAB-Führungskräftestudie vom 31.10.2005
- Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage zur betrieblichen Kinderbetreuung: Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Wirtschaftsunternehmen, 2007
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg): Unternehmerbild und Gründungsentscheidung, Genderspezifische Analyse 2005
- Interne KfW Befragung 2007
- Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft
- Kurz-Information HIS A2/2006 „Bestimmungsgründe für die Wahl von ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen“
- Lauxen/Leicht et al. (2005): Wie Frauen gründen und was sie unternehmen: Nationaler Report Deutschland ifm Mannheim 2005
- Mitteilung der EU-Kommission „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ 2007
- Nationaler Report Deutschland, ifm Mannheim 2005
- (N)onliner Atlas 2007-10-31

- Piotrowski, Genderaspekte in der Existenzgründung und Selbstständigkeit in Deutschland im Vergleich mit ausgewählten Ländern in Europa, Studie der Universität Bonn im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006
- Schmidt, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005
- Statistisches Bundesamt
- Sternberg et al., Global Entrepreneurship Monitor 2006. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich, Länderbericht Deutschland 2006
- Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich, Bertelsmann Stiftung 2007
- Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2007
- Zweiwochendienst

Auswahl, Zusammenstellung und grafische Darstellung der EU-Vergleichsdaten (Quelle: Eurostat) erfolgten durch den EDS Europäischer Datenservice des Statistischen Bundesamtes (www.eds-destatis.de).

