

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Frauen in der Arbeitswelt – ein Aktionsprogramm

Stand: Mai 2017
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Bessere Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt.

In vielen Bereichen der Arbeitswelt entspricht die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben nicht ihrem Anteil an der Bevölkerung. Deshalb fordert die bayerische Wirtschaft bessere Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt.

Um mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu aktivieren, bedarf es einer gesamtgesellschaftlichen Anstrengung. Statt einer Verengung der Diskussion auf Teilbereiche brauchen wir eine Gesamtstrategie, die alle gesellschaftlichen Gruppen fordert. Mit dem vorliegenden Aktionsprogramm hält die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. dazu ein auf vier Säulen basierendes Vorgehen für erforderlich.

Ziel der gemeinsamen Anstrengungen – sowohl von Politik und Gesellschaft als auch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern – muss es sein, attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen und die Hemmnisse abzubauen, die Frauen viele Chancen auf allen Ebenen des Arbeitsmarkts verbauen.

Bertram Brossardt
17. Mai 2017

Inhalt

1	Kernforderungen.....	1
2	Säule 1: Gesellschaft	3
2.1	Traditionelle Rollenbilder verändern.....	3
2.2	Branchen- und Berufswahl verbreitern	4
3	Säule 2: Staat und Politik	5
3.1	Staatliche Fehlanreize beseitigen	5
3.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern	6
3.2.1	Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung verbessern	6
3.2.2	Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtern	6
3.3	Frauenquote: Ideologische Scheuklappen ablegen.....	7
3.3.1	Gesetzgebung in Bund und EU nicht zielführend	8
3.3.2	Von anderen Ländern lernen	13
3.4	Den unbereinigten Gender Pay Gap verkleinern	15
3.4.1	Das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern.....	18
4	Säule 3: Unternehmen	19
4.1	Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern	20
4.1.1	Arbeitszeitflexibilisierung	20
4.1.2	Elternzeit / Elternförderung	20
4.1.3	Kinder- und Angehörigenbetreuung	21
4.1.4	Familienservice	21
4.2	Frauen fördern	21
5	Säule 4: Wirtschaftsvereinigungen.....	23
5.1	Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur Frauenförderung.	23
5.2	Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	24
5.2.1	Laufende Projekte.....	24
5.2.2	Bereits abgeschlossene Projekte	25
5.3	Projekte der Arbeitgeberverbände zur Technikbegeisterung bei Mädchen..	26

Ansprechpartner 29

Impressum 29

Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

1 Kernforderungen

Voraussetzungen für bessere Bedingungen für Frauen in der Arbeitswelt.

Um Frauen bessere Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt zu bieten, das Durchschnittseinkommen von Frauen anzuheben sowie mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen, muss in Gesellschaft, Staat, Unternehmen und Verbänden ein grundlegender Wandel eingeläutet werden:

Säule 1: Gesellschaft

- Die Berufswahl von Frauen muss verbreitert werden. Vor allem technische Berufe bieten ein hohes Potenzial, das bislang überwiegend von Männern genutzt wird.
- Die Branchenwahl von Frauen muss verbreitert werden, um die Geschlechtersegregation überwinden zu können.
- Tradierte Rollenbilder müssen verändert werden.

Säule 2: Staat und Politik

- Der Staat muss eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege schaffen. Es darf nicht sein, dass Frauen nicht erwerbstätig sein können, weil es an der passenden Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder oder an Pflegeplätzen für Familienangehörige fehlt.
- Die Politik darf nicht der Versuchung unterliegen, über Pauschallösungen sozialpolitische Anliegen umsetzen zu wollen. So bedeutet etwa die Frauenquote für Führungspositionen einen ideologisch motivierten Eingriff in die unternehmerische Freiheit und die Eigentumsrechte der Inhaberinnen und Inhaber. Staatliche Vorgaben für die Betriebe sind auch auf anderen Feldern zu vermeiden.
- Staatliche Anreize, die insbesondere Frauen von der Erwerbstätigkeit abhalten, müssen beseitigt werden. Dazu gehört etwa die kostenfreie Mitversicherung von nicht in der Kinderbetreuung oder Pflegearbeit eingebundenen Ehepartnern bei den Sozialversicherungen.

Säule 3: Unternehmen

- Die Unternehmen unterstützen durch eine familienfreundliche Personalpolitik Frauen in ihrer Karriere- und Lebensplanung.

Säule 4: Institutionen

- Institutionen wie etwa Verbände zeigen sinnvolle Wege in der Frauen- und Familienförderung auf. Dazu dienen Best-Practice-Beispiele und Modell-Projekte. Zudem unterstützen die Arbeitgeberverbände ihre Mitgliedsunternehmen mit Services im Bereich Vereinbarkeit.

2 Säule 1: Gesellschaft

Gesellschaftliche Bedingungen beeinflussen die Lage von Frauen in der Arbeitswelt

Damit Unternehmen zukünftig mehr Schlüsselpositionen mit Frauen besetzen können und Frauen mehr Beschäftigungschancen eröffnet werden, ist ein Umfeld nötig, das kontinuierliche Erwerbsverläufe sowie eine breitere Berufswahl ermöglicht. Dazu brauchen wir auch eine offene und ehrliche Diskussion ohne ideologische Scheuklappen.

2.1 Traditionelle Rollenbilder verändern

Das oft beklagte Fehlen von Frauen in Führungspositionen oder das im Durchschnitt niedrigere Einkommen von Frauen hängt stark mit dem traditionellen Rollenverständnis der Geschlechter zusammen. Wer diese aus individuellen Entscheidungen resultierenden Verteilungen angehen will, kommt an einer vorurteilsfreien Analyse dieses Rollenverständnisses nicht vorbei.

Wer eine ehrliche Diskussion will, muss unter anderem folgende Bereiche in seine Überlegungen einbeziehen, in denen sich Frauen und Männer im statistischen Mittel deutlich unterscheiden und die sich auf Themen wie Frauen in Führungspositionen, das Lohnthema und die Erwerbsbeteiligung auswirken:

- tradierte Rollenverständnisse
- geschlechtsspezifische Präferenzen in den Interessen
- das unterschiedliche Partnerwahlverhalten von Frauen und Männern
- andersgeartete Kommunikationsstrategien
- unterschiedliche Prioritätensetzung im Beruf
- unterschiedliche Prioritätensetzung bei der Branchenwahl
- unterschiedliche Prioritätensetzung im Bereich Familie
- eine differierende Risikobereitschaft

Wie viel von diesen Differenzen jeweils biologisch, gesellschaftlich oder durch die Erziehung bedingt sind, ist zwar umstritten. Dass aber eine kaum überschaubare Vielfalt an Frauen-Förderungsprojekten und die vielfältigen, mit viel Steuergeldern ausgestatteten Gleichstellungsbemühungen es in vielen Gebieten (Beispiel Branchenwahl) nicht geschafft haben, Geschlechterstereotype aufzubrechen, zeigt, wie verfestigt diese Unterschiede sind.

2.2 Branchen- und Berufswahl verbreitern

Frauen und Männer sind im Durchschnitt in sehr unterschiedlichen Berufen tätig. Die Berufswahl orientiert sich dabei an eher traditionellen Vorstellungen.

Schon im Vorschulalter und in der Schule zeigen sich mehr oder minder ausgeprägte Präferenzen der Geschlechter für bestimmte Bereiche. Besonders deutlich wird dieses Phänomen dann bei der Studienfachwahl. Studentinnen studieren am häufigsten Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaften, Studenten dagegen Ingenieurwissenschaften. An zweiter bzw. dritter Stelle folgen bei beiden Geschlechtern die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Die typischen Männer- und Frauendomänen haben also auch an den Hochschulen weiter Bestand.

Die von Frauen und Männern bevorzugt beziehungsweise überwiegend ausgeübten Berufe haben sich im Zeitablauf nur in geringem Maße verändert: Sowohl bei Männern als auch bei Frauen gibt es berufliche Domänen mit zum Teil sehr hohen Anteilen von Erwerbstätigen des einen oder anderen Geschlechts.

So waren laut einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts im Jahr 2009 insgesamt 49 Prozent der Männer und 36 Prozent der Frauen in Berufsgruppen tätig, die zu über 80 Prozent von Personen des eigenen Geschlechts ausgeübt wurden. Im Vergleich zum Jahr 2000 veränderte sich das kaum: damals waren 52 Prozent der Männer und 34 Prozent der Frauen in Berufen tätig, die vom jeweils eigenen Geschlecht dominiert wurden. Dies sind beispielsweise die Berufe des Maurers, Elektrikers oder Berufskraftfahrers, die fast ausschließlich männlich besetzt sind, während die Berufe Kosmetiker, Erzieher oder Altenpfleger fast nur von Frauen ausgeübt werden.

Die unterschiedliche Berufswahl von Männern und Frauen erwies sich in den letzten zehn Jahren als sehr stabil. Wenn es überhaupt einen Austausch zwischen den spezifischen Berufsgruppen gab, vollzogen ihn meist jüngere Frauen. Aber auch bei den jüngeren Erwerbstätigen stieg der Frauenanteil nur in wenigen Berufsgruppen, und zwar in solchen, die ein Hochschulstudium erfordern – wie etwa bei Ärzten, Rechtsanwälten oder Wirtschaftswissenschaftlern. Männer zeigten dagegen kaum Neigungen, stärker in von Frauen dominierte Berufsfelder vorzudringen.

Die Fakten belegen deutlich: Wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen erhöht, der unbeeinträchtigte Gender Pay Gap verringert und mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden sollen, führt an einer höheren Beteiligung von Frauen in Bereichen mit einer höheren Bezahlung wie etwa dem MINT-Sektor kein Weg vorbei.

3 Säule 2: Staat und Politik

Ein gutes Umfeld hilft Frauen mehr als staatlich verordnete Bürokratie.

Damit Frauen Beruf und Familie besser vereinbaren können und Karrierebrüche verhindert werden, muss der Staat die passenden Rahmenbedingungen schaffen. Dabei sollte er sich auf seine genuinen Aufgaben konzentrieren und für eine ausreichende Infrastruktur bei Kinderbetreuungseinrichtungen, Pflegeheimen oder Ganztagschulen sorgen. Hier besteht noch enormer Aufholbedarf. Dabei sollte die Politik nicht der Versuchung unterliegen, eigene Defizite mit Forderungen an die Wirtschaft zu kompensieren und staatliche Aufgaben den Unternehmen aufzuhalsen.

3.1 Staatliche Fehlanreize beseitigen

Schon 2010 wurden nach Angaben des Bundesfamilienministeriums für ehe- und familienbezogene Leistungen über 200 Milliarden Euro aufgewendet. Damit steht Deutschland im internationalen Vergleich mit an der Spitze. Die Summe generiert sich aus über 150 verschiedenen Leistungen, die sich allerdings teilweise widersprechen. Frauen durch steuerliche Anreize von der Erwerbstätigkeit abzuhalten oder in Teilzeitarbeit zu drängen und sich dann zu wundern, dass Frauen in vielen beruflichen Ebenen unterrepräsentiert sind, ist ein weit verbreitetes Paradoxon. Diesen Widerspruch muss die Politik auflösen. Eine Neuorientierung der Familienförderung ist auch unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung notwendig. So wird etwa von verschiedenen Seiten das Betreuungsgeld kritisch gesehen, da es negative Arbeitsanreize setzt und vor allem im unteren bis mittleren Einkommensbereich zu längeren Auszeiten führen kann.

Eine Reform der familienpolitischen Leistungen muss sich daher an folgenden Punkten orientieren:

- Fachkräftebindung
- Arbeit attraktiv machen
- Abhängigkeit von Transferleistungen vermeiden
- Effizienter Einsatz öffentlicher Gelder
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Eigenverantwortung der Familien stärken
- Familien nicht bevormunden
- Wahlfreiheit gewährleisten
- Transparenz und Übersichtlichkeit staatlicher Leistungen sicherstellen

Angesichts der Fülle familienpolitischer Leistungen erscheint eine Reform unter dem Aspekt Vereinfachung erforderlich. Die Betroffenen müssen Klarheit haben, welche Unterstützung sie erhalten können. Familienpolitische Leistungen müssen auch besser koordiniert und zusammengeführt werden.

Ein weiterer sinnvoller Ansatz ist die Stärkung familienunterstützender Dienstleistungen. Kosten für Kinderbetreuung, Pflege und Haushalt müssen künftig steuerlich voll abzugsfähig sein. Möglichst niedrige Sozialversicherungsabgaben und Steuern erleichtern es den Betroffenen, ihr Leben eigenverantwortlich aus dem Nettoeinkommen zu finanzieren. Zugleich macht sie eine reguläre Beschäftigung in der Hauswirtschaft attraktiver und drängt Schwarzarbeit zurück.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist einer der Schlüssel, um Frauen mehr Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Zunächst ist hier der Staat in der Pflicht, der für eine ausreichende Infrastruktur von Kinderbetreuungsplätzen und Pflegeeinrichtungen sorgen muss. Die Unternehmen nehmen ihre Verantwortung auf betrieblicher Ebene wahr (s. Säule 3 des Aktionsprogramms).

3.2.1 Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung verbessern

In einem Benchmarking hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln 19 europäische Staaten auf ihre Familienfreundlichkeit hin untersucht. Deutschland belegt zwar mit großem Abstand den Spitzenplatz, wenn es um die finanzielle Unterstützung von Familien geht. Dennoch weist die familienbezogene Infrastruktur Defizite auf. Insbesondere beim Betreuungsangebot für Kleinkinder gibt es Defizite. Die Politik muss angesichts des Bedarfs für eine bessere Infrastruktur sorgen, statt per Gesetz Frauenquoten zu fordern. Bei der Kinderbetreuung für unter 3-Jährige ist zwar sicherlich viel passiert, aber vor allem im großstädtischen Bereich hinkt das Angebot dem Bedarf hinterher. Diese Erfahrung müssen nicht nur die Mütter und Väter in den Metropolregionen machen. Auch im bayern vbm Projekt *Plattform Betreuung* fiel dieses Manko immer wieder auf. Dass dieser Punkt auch unter dem Aspekt Frauen und Erwerbstätigkeit extrem relevant ist, bestätigt eine Studie des Bundesarbeitsministeriums: Mehr als die Hälfte der nicht berufstätigen Mütter würde gern arbeiten, wenn geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stünden.

Ein verbreitetes Hindernis zur Arbeitsaufnahme sind für Mütter mit kleinen Kindern die oftmals unflexiblen Öffnungs- bzw. Betreuungszeiten von Kindertagesstätten. Hier zeigen sich Betriebskindergärten vorbildlich. Weiterhin zu niedrig ist auch das Angebot für Schüler: Der Ausbau von Ganztagschulen oder Betreuungseinrichtungen steht noch am Anfang. Für viele Eltern – meist sind es die Mütter – ist es ein Hindernis im Berufsleben, wenn nachmittags keine geeigneten Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Auch hier gehen Unternehmen vermehrt in Vorleistung.

3.2.2 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtern

Ende 2015 waren nach Angaben des Bundesgesundheitsministeriums 2,84 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig. Die Mehrheit der Pflegebedürftigen waren

Frauen. Über 80 Prozent der Pflegebedürftigen waren 65 Jahre und älter, über ein Drittel 85 Jahre und älter.

Mehr als zwei Drittel aller Pflegebedürftigen werden zu Hause allein durch Angehörige gepflegt. In rund drei Viertel der Fälle sind Frauen die Hauptpflegepersonen. Zum Teil sind diese Frauen erwerbstätig und müssen versuchen, Beruf und Pflege zu vereinbaren. Dass das Thema die erwerbstätige Altersgruppe betrifft, zeigt auch die Tatsache, dass schon fast jeder zehnte Beschäftigte zwischen 25 und 49 Jahren sich um einen betreuungsbedürftigen Angehörigen kümmert. Erschwerend kommt hinzu, dass nur knapp jeder Dritte nach Übernahme einer Pflege Tätigkeit seine Berufstätigkeit unverändert fortsetzt.

Die Zahlen zeigen eindrucksvoll, dass die häusliche Pflege oft ein Hindernis im Berufsleben von Frauen darstellt. Vor diesem Hintergrund ist es unverständlich, dass das Bundesfrauenministerium die fehlenden Fachkräfte im Pflegebereich mittels einer verpflichtenden „Familienpflegezeit“ den Unternehmen der freien Wirtschaft entziehen will. Eine Familienpflegezeit ist aus mehreren Gründen der falsche Weg. Zum einen fehlt ein in sich schlüssiges Gesamtkonzept der Bundesregierung zur Beantwortung der Frage, wie Pflege in der Zukunft nachhaltig, finanzierbar und generationengerecht gestaltet werden kann. Hierbei spielt eine demografiefeste und damit zukunftstaugliche Finanzierung der Pflegeversicherung eine wichtige Rolle. Die vbw hat dazu ein Modell vorgelegt, das gangbare Wege für das Pflegesystem aufzeigt. Nicht beantwortet hat die Politik auch die Frage, wie in der Zukunft ausreichend und genügend qualifiziertes Pflegepersonal verfügbar gemacht werden kann, ohne der übrigen Wirtschaft gleichzeitig durch Fehlanreize deren Fachkräftepotenzial zu entziehen. Den Fachkräftebedarf im Pflegebereich über nicht professionell Pflegenden zu decken, bedeutet, berufliche Brüche zu fördern, die einseitig zu Lasten von Unternehmen und Beschäftigten gehen. Das würde wieder Frauen am härtesten treffen.

Die bisherigen Erfahrungen mit der Familienpflegezeit bestätigen die mangelnde Attraktivität der Familienpflegezeit: Von den 1,2 Millionen pflegenden Angehörigen in Deutschland haben im ersten Jahr des Gesetzes nur 102 Personen die Familienpflegezeit in Anspruch genommen. Auch danach ist die Inanspruchnahme nur unwesentlich gestiegen.

3.3 Frauenquote: Ideologische Scheuklappen ablegen

Seit einiger Zeit hat sich die Gleichstellungspolitik auf die Forderung nach einer Frauenquote konzentriert. Dadurch hat sich die Diskussion auf einen kleinen Teilbereich verengt, der nur für ganz wenige Frauen relevant ist. Dabei verläuft die Debatte sehr ideologisch. Oft werden Chancengleichheit mit Gleichverteilung verwechselt und sogar staatliche Frauenquoten mit selbstauferlegten Quoten von Parteien oder Unternehmen in einen Topf geworfen. Dabei macht es einen fundamentalen Unterschied, ob eine Institution oder ein Unternehmen sich selbst wie auch immer geartete Ziele steckt, oder ob der Staat in die Besitzrechte von Aktionären und die Personalpolitik von Unternehmen eingreift und rein äußerliche Merkmale als Einstellungskriterium vorschreibt.

Zudem werden in der öffentlichen Diskussion meist die negativen Erfahrungen der beiden Länder, die längere Erfahrung mit staatlich verordneten Frauenquoten haben, übergangen: Schweden für Studienplätze und Norwegen für Frauen in Führungspositionen (s. 3.3.2).

3.3.1 Gesetzgebung in Bund und EU nicht zielführend

Kapitelübersicht

3.3.1.1	EU-Richtlinie zur Frauenquote	8
3.3.1.2	Gesetzliche Frauenquote in Deutschland	11

3.3.1.1 EU-Richtlinie zur Frauenquote

Im Herbst 2012 hat die damalige EU-Kommissarin Reding einen Richtlinienvorschlag zur Regelung einer Frauenquote in Aufsichtsräten vorgelegt. Dieser wurde in leicht veränderter Form innerhalb der Kommission verabschiedet. Der Richtlinienvorschlag „Zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses bei Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften und damit zusammenhängender Maßnahmen“ beinhaltet im Wesentlichen folgende Punkte:

- Rechtsgrundlage soll Art. 157 Abs. 3 AEUV sein (Erwägungsgrund 1 – Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen).
- Der Vorschlag betrifft Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen, nach der Definition von Art. 4 Abs. 1 und Abs. 14 der Richtlinie 2004/39/EG (Finanzdienstleistungsrichtlinie - Art. 2 Abs. 1).
- Kleine und mittlere Unternehmen (weniger als 250 Mitarbeiter und Gesamtumsatz von nicht mehr als 50 Millionen Euro oder ein Bilanzvolumen von nicht mehr als 43 Millionen Euro) soll der Vorschlag grundsätzlich nicht betreffen (Art. 2 Abs. 8, Art. 3).
- Zur Erreichung eines Frauenanteils von 40 Prozent in den Aufsichtsräten sollen die Mitgliedstaaten den Unternehmen ein strukturiertes Auswahlverfahren vorschreiben (Art. 4 Ziff. 1).
- Das Ziel soll bis spätestens zum 1. Januar 2020 erreicht werden, in Unternehmen der öffentlichen Hand bereits bis zum 1. Januar 2018 (Art. 4 Ziff. 1).
- Ausschlaggebendes Auswahlkriterium soll die Qualifikation des Bewerbers bleiben (Art. 4 Ziff. 3).
- Die Mitgliedstaaten sollen sicherstellen, dass abgelehnte Bewerber einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Unternehmen haben (Art. 4 Ziff. 4); bei gleicher Qualifikation obliegt die Beweislast dem Unternehmen (Art. 4 Ziff. 5).

- Börsennotierte Gesellschaften, in denen Frauen mit weniger als 10 Prozent in der Arbeitnehmerschaft vertreten sind, sind vom Geltungsbereich der Richtlinie ausgenommen.
- Die von der Quotenregelung betroffenen Unternehmen müssen jährlich über die Geschlechterzusammensetzung ihres Aufsichtsrats und Vorstands sowie die angestrebten Zielerreichungsmaßnahmen berichten; diese Informationen müssen über die Webseite des Unternehmens abrufbar sein (Art. 5 Ziff. 2).
- Die Richtlinie sieht verschiedene Sanktionsmöglichkeiten vor, die die Mitgliedstaaten festlegen sollen, z. B. Verhängung von Bußgeldern, Nichtigkeit von Bestellungen von Aufsichtsratsmitgliedern (Art. 6 Ziff. 2, die Vorentwürfe sahen als weitere Sanktionsmöglichkeiten den Ausschluss von öffentlicher Auftragsvergabe sowie öffentlicher Förderung vor).

Der Kommissionsvorschlag wurde in den federführenden Ausschüssen (Rechtsausschuss sowie „Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter“) verschärft und in dieser Fassung vom Plenum des EU-Parlaments am 20. November 2013 mit deutlicher Mehrheit (459 Ja-Stimmen, 148 Nein-Stimmen und 81 Enthaltungen) angenommen. Inhaltliche Änderungen gegenüber dem Kommissionsvorschlag betreffen vor allem folgende Punkte:

- Beibehaltung der im Kommissionsvorschlag enthaltenen Ausnahme börsennotierter kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU); allerdings werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, KMU bei der Herbeiführung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Verwaltungsebenen und in den Leitungsorganen zu unterstützen und entsprechende Anreize vorzusehen;
- Streichung der im Kommissionsvorschlag enthaltenen Ausnahme, wenn das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als zehn Prozent der Belegschaft ausmacht;
- Verschärfung des Kommissionsvorschlags durch weitere Sanktionen (Ausschluss börsennotierter Gesellschaften von öffentlichen Ausschreibungen oder von EU-Strukturgeldern), die von den Mitgliedstaaten bei Nichteinhaltung des verpflichtenden Auswahlverfahrens (nicht aber bei Nichterreicherung der 40-Prozent-Zielgröße bis zum Jahr 2020) vorgesehen werden müssen und nicht nur optional sind, wie die EU-Kommission vorgeschlagen hatte.

Eine rechtsgültige Verabschiedung der Quotierungsrichtlinie scheitert bislang an der nach wie vor bestehenden Sperrminorität im EU-Rat. Zuletzt haben die zuständigen Länderminister der Mitgliedstaaten unter der luxemburgischen Präsidentschaft am 07.12.2015 in Brüssel keine Einigung über den Richtlinienvorschlag erzielt.

Der Vorschlag der EU-Kommission stellt einen nicht hinnehmbaren und verfassungsrechtlich bedenklichen Eingriff in das Besetzungsrecht der Anteilseigner und damit der Eigentümer dar. Die Besetzung von Aufsichtsräten muss das Recht der Anteilseigner bleiben. Neben den bereits geschilderten Erwägungen sprechen weitere handfeste juristische Gründe gegen den Vorschlag. Das Centrum für Europäische Politik (CEP) in Freiburg hat den Richtlinienvorschlag detailliert untersucht und ist zu vernichtenden Bewertungen gekommen:

„Die EU besitzt für das Vorhaben keine Kompetenz. Art. 157 Abs. 3 AEUV bietet, entgegen der Behauptung der Kommission, keine Rechtsgrundlage für die Einführung einer Geschlechterquote. Denn der Vorschlag stellt eine positive Maßnahme zugunsten des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts dar. Solche Maßnahmen sind aber ausdrücklich den Mitgliedstaaten vorbehalten. Dies folgt aus dem unmissverständlichen Wortlaut des Art. 157 Abs. 4 AEUV.

Der Vorschlag verstößt massiv gegen das Subsidiaritätsprinzip. Die Begründungen der Kommission für seine angebliche Vereinbarkeit mit dem Subsidiaritätsprinzip sind ausnahmslos konstruiert und vorgeschoben.

- Erstens: Die Tatsache, dass ein Mitgliedstaat keine Frauenquote einführt, stellt keine Legitimationsgrundlage für EU-Handeln dar. Es widerspricht dem Grundsatz der nationalen Souveränität, wenn politische Ziele nicht mehr auf von den Mitgliedstaaten gewählten Wegen verfolgt werden dürfen. Nur weil der Kommission nationale Wege nicht genehm sind, kann und darf sie nicht zur Vollharmonisierung übergehen. Dies anzunehmen stellt das Subsidiaritätsprinzip auf den Kopf.
- Zweitens: Die Behauptung der Kommission, dass der Wettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten über die nationalen Arbeitsrechtsordnungen von den Europäischen Verträgen nicht gewollt sei, ist aus der Luft gegriffen. Wenn diese These zuträfe, müsste das Arbeitsrecht komplett harmonisiert werden, was die Mitgliedstaaten als Herren der Verträge immer kategorisch abgelehnt haben.
- Drittens: Die Behauptung, der Binnenmarkt werde ohne eine EU-weite Frauenquote behindert, ist falsch. Eine Gefährdung der Dienstleistungsfreiheit bestünde dann, wenn ein Mitgliedstaat die Erfüllung seiner nationalen Frauenquote als Bedingung für die Vergabe öffentlicher Aufträge vorgäbe. Denn dadurch könnten Unternehmen aus Mitgliedstaaten ausgeschlossen werden, in denen es keine Quotenregelung gibt. Dies wäre ein klarer Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit. Solche Verstöße sind allerdings derzeit nicht bekannt. Aber selbst wenn es sie gäbe, dürfte die Kommission sie nicht zum Anlass für eine Vollharmonisierung nehmen. Vielmehr müsste sie sie verhindern, und sei es im Wege eines Vertragsverletzungsverfahrens vor dem EuGH. Eine Gefährdung der Niederlassungsfreiheit liegt ebenfalls nicht vor. Denn es steht weiterhin jedem Unternehmen frei zu entscheiden, in welchem Mitgliedstaat es sich niederlassen will. Ein Kriterium unter vielen für die Niederlassungsentscheidung mag die Existenz oder Nichtexistenz einer gesetzlichen Frauenquote sein. Auch dies rechtfertigt aber keine EU-einheitliche Regelung. Denn als Kriterium für Standortentscheidungen kommen sämtliche wirtschaftlich relevanten Unterschiede in den nationalen Rechtsordnungen in Frage. Wenn man derartige Unterschiede als Beeinträchtigung der Niederlassungsfreiheit ansehen und damit Harmonisierungen rechtfertigen dürfte, müssten als logische Folge die divergierenden nationalen Rechtsordnungen komplett abgeschafft werden.

Nach der Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (RL 2006/54/EG) kann bereits heute jeder abgelehnte Bewerber gerichtlich prüfen lassen, ob der Ablehnung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zugrunde lag. Damit hat die EU ausreichend Vorsorge getroffen, um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu verhindern. Eine weiterreichende Regelung ist nicht erforderlich.“

Ebenso wenig sieht das CEP die Vereinbarkeit mit EU-Recht gegeben: „Die Quote ist ein nicht gerechtfertigter Eingriff in die unternehmerische Freiheit (Art. 16 ChGR) und das Eigentumsrecht (Art. 17 ChGR) der Anteilseigner. Denn sie lässt sich nur erreichen, wenn bis 2020 erstens fast alle ausscheidenden Aufsichtsräte durch Frauen ersetzt werden und zweitens auch auslaufende Verträge selbst dann nicht verlängert werden, wenn sich der betroffene Aufsichtsrat bewährt hat. Damit werden die Anteilseigner massiv in der Besetzung ihres Kontrollorgans beschränkt.“

Auch bei der Vereinbarkeit mit deutschem Recht kommt das CEP zu einem negativen Ergebnis: Die Quote verstößt gegen Eigentumsrecht (Art. 14 GG) der Anteilseigner deutscher Aktiengesellschaften mit mehr als 500 Arbeitnehmern. Denn in Deutschland ist deren Eigentumsrecht bereits erheblich beschränkt durch die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte durch Anteilseigner und Arbeitnehmer (§ 7 MitbestG, § 4 DrittelbG). Durch die Frauenquote würden die Anteilseigner in doppelter Hinsicht weiter belastet. Erstens seien sie bei der Auswahl der von ihnen zu benennenden Aufsichtsräte nicht mehr frei. Zweitens würden sie in die Haftung genommen, wenn die Arbeitnehmerseite gegen die Einhaltung der Quote verstößt – sofern überhaupt der deutsche Gesetzgeber auch die Arbeitnehmerseite zur Einhaltung der Quote verpflichtet. Würde dies unterbleiben, müssten die Anteilseigner mit ihrem Anteil an den Aufsichtsratsposten die Quote alleine erfüllen. Sie wären dann verpflichtet, 80 Prozent bei $\frac{1}{2}$ - $\frac{1}{2}$ -Parität (§ 7 MitbestG) bzw. 60 Prozent bei $\frac{2}{3}$ - $\frac{1}{3}$ -Parität (§ 4 DrittelbG) der ihnen zustehenden Posten mit Frauen zu besetzen.

Ebenfalls problematisch zu sehen ist, dass die mittlerweile in Deutschland gültige Frauenquotenregelung nicht kompatibel mit dem EU-Vorschlag ist.

Neue Impulse könnte nach dem Ablauf der EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 eine neue Strategie bringen. Bisher hat die Kommission nur das interne Arbeitsdokument „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019)“ veröffentlicht.

3.3.1.2 Gesetzliche Frauenquote in Deutschland

Der Bundestag hat am 06. März 2015 ein „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ beschlossen. Der Bundesrat hat das Gesetz am 27. März 2015

gebilligt. Das Gesetz zwingt Unternehmen zu einer Quotierung in Aufsichtsräten und zur Aufstellung von Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen.

Mitbestimmungspflichtige oder börsennotierte Unternehmen müssen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils und Fristen zu deren Erreichung in Aufsichtsrat, Vorstand und den oberen Managementebenen festlegen. Der Kreis der betroffenen Unternehmen erfasst neben den Aktiengesellschaften (AG) und den Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVG). Zu den von den Regelungen erfassten mitbestimmten Unternehmen gehören nicht nur Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, sondern auch drittelmitbestimmte Unternehmen. Dabei handelt es sich um Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern. Betroffen sind ferner Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Gesellschaft (SE), die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen. Die Verpflichtungen von Vorstand und Aufsichtsrat einer dualistisch strukturierten SE richten sich nach den Vorschriften des AktG. Entsprechende Verpflichtungen bestehen für den Verwaltungsrat einer monistisch strukturierten SE. Insgesamt sind von den Verpflichtungen zur Festlegung von Zielgrößen mindestens 3.500 Unternehmen betroffen.

Mehr Details und Informationen über das Gesetz finden Sie in unserer Info Recht Broschüre *Frauenquote*.

Der planwirtschaftliche Eingriff einer Frauenquote negiert in weiteren Bereichen die betriebliche Realität und überzieht die betroffenen Unternehmen mit unnötiger Bürokratie. So werden branchenspezifisch niedrige Frauenanteile in Belegschaften komplett außer Acht gelassen. Auch die Berichterstattungspflichten für einzelne Führungsebenen sind nicht praktikabel. Einzelne Abgänge führen zu starken Schwankungen. Deshalb ist es wenig sinnvoll, dass für die Führungsebenen gesonderte Zielgrößen festgelegt werden müssen. Ziel muss es sein, dass ein Unternehmen für die Führungsebenen insgesamt eine Zielgröße festlegt, um eine gewisse Flexibilität zu haben. Zudem ist eine Beschränkung der erfassten Ebenen auf die zwei Hierarchieebenen unterhalb des Vorstandes wenig hilfreich. Eine gesammelte Erfassung findet in vielen Unternehmen bereits heute auf Grund eines standardisierten Verfahrens nach anerkannten Kriterien (z. B. nach Mercer oder Hay) über mehr als zwei Ebenen statt. Deshalb ist es zum einen praktikabel, dass sich die von Vorstand oder Geschäftsführung festgelegte Zielgröße insgesamt auf alle diese Ebenen des Unternehmens beziehen kann. Zum anderen würden damit auch mehr Frauen von den Maßnahmen profitieren und zudem eine bessere Vergleichbarkeit gewährleistet sein. Schließlich haben Führungskräfte der mittleren Führungsebene eines Konzerns eine ähnliche Verantwortung wie die erste und zweite Hierarchieebene unter der Geschäftsleitung im Mittelstand. Eine Überarbeitung des Gesetzes ist deshalb dringend angezeigt.

3.3.2 Von anderen Ländern lernen

Bislang gibt es nur zwei Länder, die seit längerem praktische Erfahrungen mit Frauenquoten (mit Ausnahme von Frauenquoten in Parteien) gemacht haben: Norwegen und Schweden. In beiden Fällen kann nicht von Erfolgen gesprochen werden, auch wenn von interessierten Kreisen oftmals ein anderer Eindruck suggeriert wird und beide Länder gerne als Vorbild propagiert werden:

Beispiel Schweden

"Könskvotering", Geschlechterquote, nannte sich ein 2003 eingeführtes schwedisches Gesetz, das den Frauen bessere Bedingungen beim Hochschulstudium bescheren sollte. Anfang 2010 jedoch hat die schwedische Regierung den Geschlechterproporz abgeschafft, weil die Quotenregelung genau das Gegenteil von dem erreicht hatte, für das sie gedacht war: Sie diskriminierte in Wahrheit Studentinnen. Weil immer mehr Schwedinnen ein Studium aufnahmen, wurden in nachgefragten Studiengängen wie Psychologie oder Medizin qualifizierte Interessentinnen abgelehnt. Im letzten Jahr der schwedischen Quotenregelung waren 95 Prozent der 5400 Quotenopfer Frauen. 44 abgewiesene Frauen bekamen sogar vom Landgericht Stockholm eine Entschädigung zugesprochen.

Beispiel Norwegen

Das oft als Musterbeispiel für eine Frauenquote dargestellte Norwegen kann zwar durch die seit 2009 verbindliche Frauenquote knapp über 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften aufweisen. Auch ist das Gesetz mehr oder weniger geräuschlos und ohne Anwendung von Zwangsmaßnahmen umgesetzt worden. Als Quoten-Erfolgsgeschichte taugt das skandinavische Land aber beileibe nicht, gab es doch unerwünschte, wenngleich absehbare Nebeneffekte:

- *Nicht wenige Unternehmen änderten ihre Gesellschaftsformen und sind jetzt keine Aktiengesellschaften mehr.*
- *Es gibt das in Norwegen als „Goldene Rösche“ bezeichnete Phänomen – Frauen, die Aufsichtsratsposten sammeln (70 Frauen teilen sich 300 Aufsichtsratsjobs). Eine hat es auf stolze 17 gebracht.*
- *Wissenschaftler der renommierten University of Michigan haben die Entwicklung seit dem norwegischen Quotenbeschluss untersucht. Das Ergebnis der US-Forscher: Die Einschränkung durch die Quote hat einen deutlichen Rückgang der Aktienkurse bei der Bekanntgabe des Gesetzes bewirkt, in den Folgejahren ist das Marktwert-Buchwert-Verhältnis stark*

gefallen. Die Quote habe überdies zu jüngeren und weniger erfahrenen Boards sowie einer Verschlechterung der operativen Performance geführt.

- *Ebenso wenig hat die Quote den Frauen in Führungspositionen generell geholfen: Der Anteil der weiblichen Führungskräfte unterhalb der Boards ist seitdem sogar gesunken.*
 - *Ein 4,2 Milliarden Kronen schweres Programm zur Förderung weiblichen Unternehmertums wurde von der Wirtschaftszeitung „Dagens Naeringsliv“ als Flop bezeichnet, weil immer weniger Frauen in Norwegen eine eigene Firma gründeten. Im Jahr 2010 überraschte eine Studie mit dem Ergebnis, dass die Unternehmen ohne Quotierung mehr Frauen in Führungspositionen hatten als quotierte.*
 - *Zudem ist Norwegen in keiner Weise mit Deutschland oder Bayern vergleichbar. Von den 100 größten norwegischen Unternehmen ist gerade mal ein Drittel börsennotiert. Immer mehr große Firmen gehen nun dazu über, sich den weiblichen Führungsnachwuchs selber auszubilden. In Norwegen ist es zudem selbstverständlich, dass Frauen berufstätig sind. Und ganz oben ist die Luft sehr dünn: An der Spitze der börsennotierten Unternehmen des Landes stehen gerade mal zwei Prozent Frauen.*
 - *Was die Frauenquote gebracht hat, hat das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in einem im Sommer 2014 erschienenen Forschungspapier untersucht. Die Ökonominnen Marianne Bertrand, Sandra Black, Sissel Jensen und Adriana Lleras-Muney ziehen eine erste Bilanz der Reform: Der Anteil von Frauen in den Boards hat sich wie gesetzlich gefordert durch die Aufnahme einiger Frauen zwar erhöht. Im Rest der Unternehmen änderte die Frauenquote jedoch praktisch gar nichts. Der Frauenanteil im mittleren Management blieb nahezu unverändert. Auch der Einkommensunterschied zwischen hochqualifizierten Männern und Frauen unterhalb der Führungsebene liegt nach wie vor bei rund 15 Prozent. Offenbar sorgt die Frauenquote also nicht wie erhofft dafür, dass der weibliche Führungsnachwuchs gezielt gefördert wird. Die Autorinnen geben zwar zu bedenken, dass seit der Reform erst wenige Jahre vergangen sind. Allerdings sprechen ihre Untersuchungen unter Hochschulabsolventinnen nicht dafür, dass sich in absehbarer Zeit viel ändern wird: Weder strömen vermehrt Frauen in Business-Studiengänge, noch haben sich die Einstiegsgehälter der Absolventinnen denen ihrer männlichen Kollegen angepasst. Hier klafft je nach Studiengang noch immer eine Lücke von 22 bis 27 Prozent. Zwar erhofft sich ein Großteil der hochqualifizierten jungen Frauen Einkommens- und Karrierevorteile durch die Quote. Doch die wenigsten von ihnen haben vor, ihre Familienplanung zugunsten der Karriere zurückzustellen. Insofern warnen die Ökonominnen vor zu hohen Erwartungen an eine gesetzliche Frauenquote.*
-

3.4 Den unbereinigten Gender Pay Gap verkleinern

Ein weiterer Schauplatz gleichstellungspolitischer Diskussionen ist der so genannte Gender Pay Gap, die statistische Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Den regelmäßigen Meldungen dazu liegt der durchschnittliche Bruttolohn zugrunde. Unterschiedliche Branchen, Berufe, Bildungsstand und viele weitere Aspekte, die die Lohnhöhe beeinflussen, werden nicht berücksichtigt. Deshalb entsteht oft der Eindruck, dass Frauen per se rund ein Viertel weniger Lohn bekämen als Männer. Dies wird in so mancher Diskussion auch kolportiert.

Der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland aktuell bei weniger als zwei Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Der niedrige Wert steht nur auf den ersten Blick im Widerspruch zu anderen Erhebungen, die deutlich höhere Lohnabstände ausweisen. Denn die IW-Wissenschaftler haben für den Gehaltsvergleich erstens Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung, Bildungsstand und Dauer der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Dadurch reduzierte sich der Lohnabstand, der auf Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels berechnet wurde, von 25 auf elf Prozent.

Zweitens haben sie den Umfang familienbedingter Auszeiten – etwa zur Kindererziehung – in die Berechnungen einbezogen. Dabei stellten die IW-Wissenschaftler fest, dass die Lohnlücke weiter schrumpft, wenn die Frauen nur kurze Zeit zu Hause bleiben: Dauerte die Job-Pause maximal 18 Monate, reduzierte sich der Gehaltsunterschied zu den Männern von elf auf weniger als zwei Prozent.

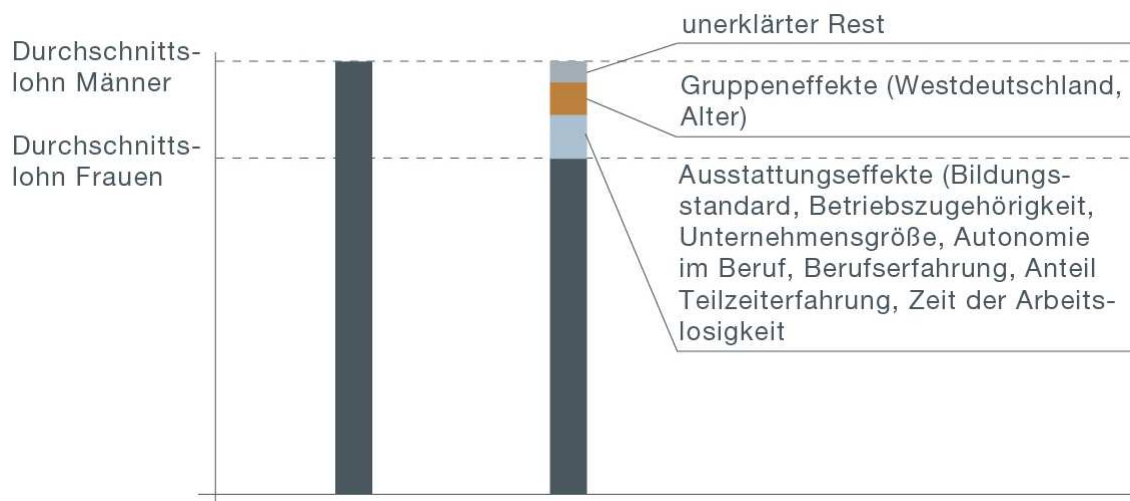
Auf diesen Zusammenhang hatte schon die vbw Studie *Mythen und Fakten zum Gender Pay Gap – Eine Analyse für Deutschland und Bayern* von 2010 hingewiesen. Bereits diese Studie belegte, dass bei jungen Frauen ohne Kinder die Lohnlücke praktisch nicht mehr vorhanden ist. Sie betrug zwischen den 25- bis 35-jährigen erwerbstätigen Männern ohne Kinder und den 25- bis 35-jährigen erwerbstätigen Frauen ohne Kinder nur knapp zwei Prozent (Berechnung auf Basis des Sozio-ökonomischen Panel SOEP in Deutschland). Dieses Ergebnis galt für die betrachtete Personengruppe über alle Qualifikationsgruppen. Das Statistische Bundesamt hat diesen Zusammenhang bestätigt.

Der oft angeführte unerklärte Rest resultiert aus den oben nicht angeführten Parametern, die nicht in die Berechnungen eingeflossen sind. Dazu zählen etwa die im Schnitt stärkere Körperkraft von Männern, die diesen erlaubt, auch mit wenig oder keiner Qualifikation verhältnismäßig gut bezahlte Arbeiten zu verrichten. Ebenfalls oft genannt wird das unterschiedliche Verhandlungsverhalten von Frauen und Männern. Für letztere ist meist nur die Lohnhöhe entscheidend bei der Arbeitsplatzwahl, während Frauen im Schnitt nicht lohnrelevante Aspekte wie Flexibilität, Nähe zum Wohnort oder Fortbildungsmöglichkeiten wesentlich höher gewichten.

Die zentralen Ergebnisse der vbw Studie *Mythen und Fakten zum Gender Pay Gap – Eine Analyse für Deutschland und Bayern* von 2010 sind nach wie vor gültig:

- Bei Frauen mit nur kurzen Babypausen ist der Gender Pay Gap statistisch nicht mehr nachweisbar. Die unbereinigte Lohnlücke ist in Bayern höher als in Deutschland, die bereinigte Lohnlücke fällt dagegen in Bayern geringer aus.
- Ausstattungseffekte haben in Bayern eine größere Auswirkung auf die Lohnhöhe als in Gesamtdeutschland. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die erwerbstätigen Frauen in Gesamtdeutschland zum Beispiel beim Bildungsstand oder beim Erwerbsumfang im Durchschnitt höhere Werte erzielen als die Frauen in Bayern. Gruppeneffekte haben in Bayern nur eine geringe Bedeutung.
- Die unterschiedlichen Lohnlücken in verschiedenen Regionen sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen beispielsweise beim Bildungsstand oder beim Erwerbsumfang in ländlichen Regionen größer ausfallen als in städtischen Gebieten.
- Ein weiteres wichtiges Ergebnis, um die unterschiedlichen Lohnlücken zwischen den Regionen zu erklären, ist die Tatsache, dass sich die Zugehörigkeit zur Gruppe der Frauen vor allem in den Großstädten nicht negativ auf die Lohnhöhe auswirkt.
- Die Kinderbetreuungsquote und das Angebot an Pflegeplätzen unterscheidet sich zwischen den Regionen und kann damit einen indirekten Effekt auf die regionalen Lohnlücken haben, da sie mit einer höheren Berufs- und einer geringeren Teilzeiterfahrung verbunden ist. Dieser Effekt ist jedoch nicht quantifizierbar.

Abbildung 1

Gender Pay Gap

Quelle: IW Köln 2011

Die vbw Studie *Mythen und Fakten zum Gender Pay Gap – Eine Analyse für Deutschland und Bayern* macht als wesentliche Ursachen für die Lücke beim durchschnittlichen Bruttolohn folgende Punkte verantwortlich:

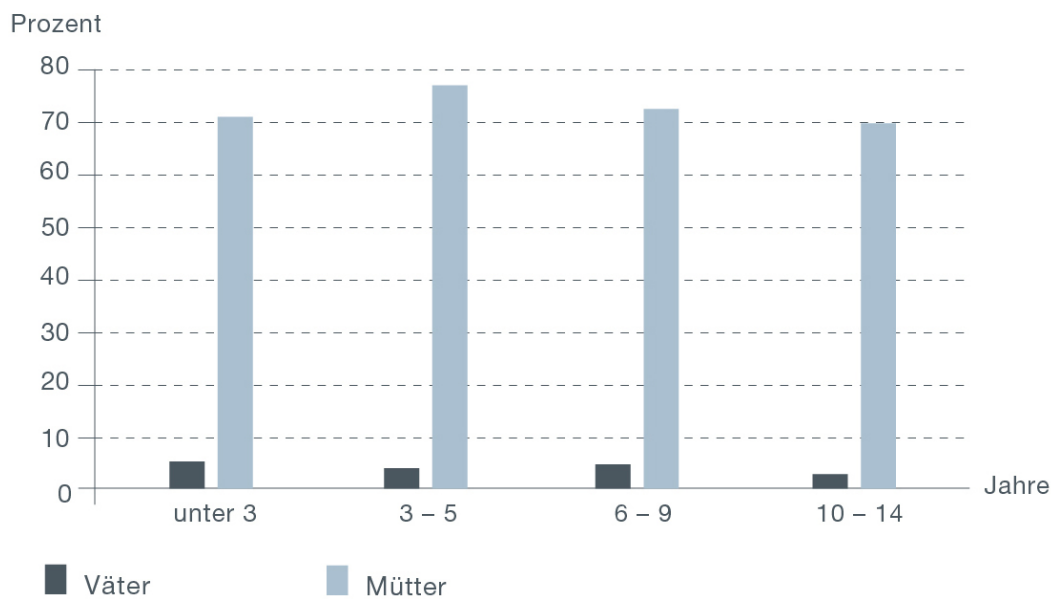
- die Branchen- und Berufswahl von Frauen

- die durch Kinder bedingten Erwerbsunterbrechungen sowie die durch Familienaufgaben begründete höhere Teilzeitquote
- der im Durchschnitt vor allem bei älteren Frauen schlechtere Bildungsstand
- die Dauer der kindbedingten Erwerbsunterbrechungen (Frauen mit einer sehr kurzen Erwerbsunterbrechung weisen nur noch eine Lohnlücke von vier Prozent auf, die nicht mehr als signifikant anzusehen ist)

An den Strukturen und den geschlechtsspezifischen Präferenzen hat sich seitdem grundsätzlich nichts geändert. Will man den Gender Pay Gap verkleinern, muss man an den Ursachen ansetzen. Staatliche Zwangsmaßnahmen und bürokratische Berichtspflichten bringen den Frauen nichts, belasten aber die Unternehmen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

Abbildung 2

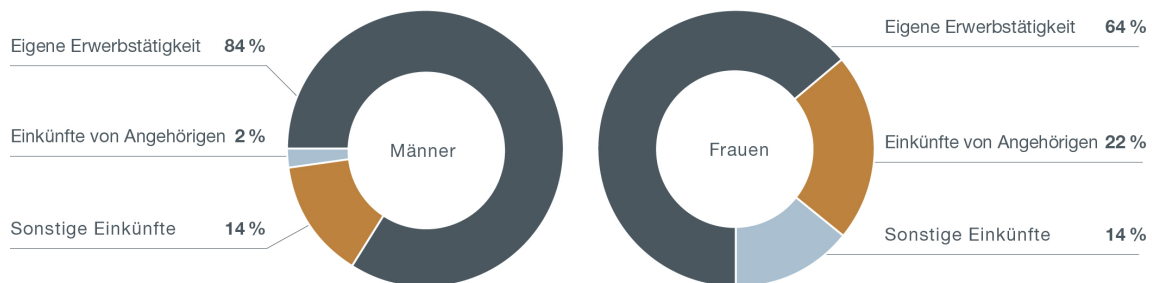
Teilzeitquote 27- bis 59-jähriger Eltern nach Alter des jüngsten Kindes Jahr 2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen, 2010

Nicht berücksichtigt werden bei allen Berechnungen auch Paare, die sich als Einkommengemeinschaft sehen und bei denen einer der Partner den Lebensunterhalt erwirtschaftet. Dabei stehen bei den 27- bis 59-Jährigen zwei Prozent Männer 22 Prozent Frauen gegenüber, die ihren überwiegenden Unterhalt von Angehörigen beziehen. Diese „Einkommensquellen“ bleiben in den Statistiken stets außen vor.

Abbildung 3

Überwiegender Lebensunterhalt der 27- bis 59-Jährigen im Jahr 2008

Sonstige Einkünfte sind z. B. Arbeitslosengeld, Sozialhilfe, Rente/Pension, Elterngeld

Quelle: Statistisches Bundesamt, Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen, 2010

3.4.1 Das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

Der Koalitionsausschuss hat sich am 6. Oktober 2016 auf Eckpunkte für ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern geeinigt. Den kurz darauf von Frauenministerin Manuela Schwesig vorgelegten Referentenentwurf hat das Bundeskabinett am 10. Januar 2017 als „Gesetzesentwurf zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ verabschiedet. Am 30. März 2017 hat der Bundestag den Gesetzesentwurf in zweiter und dritter Lesung beschlossen. Das Gesetz soll zum 01. Juli 2017 in Kraft treten. Es sieht einen Auskunftsanspruch, freiwillige Prüfverfahren und Berichtspflichten vor. Anders als im Koalitionsvertrag vereinbart greift die Schwelle für den Auskunftsanspruch bereits ab 200 Beschäftigten, nicht erst ab 500.

Auch wenn es Verbesserungen gegenüber der ersten Fassung des Gesetzesentwurfes gibt, überzieht die Bundesregierung damit Betriebe mit enormer Bürokratie, ohne die Ursachen für eine im statistischen Mittel niedrigere Bezahlung von Frauen anzugehen.

4 Säule 3: Unternehmen

Die Betriebe unterstützen Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

Die bayerischen Unternehmen haben das Arbeitskräftepotential von Frauen erkannt. Durch vielfältige betriebliche Maßnahmen und durch ein Engagement in Projekten der Arbeitgeberverbände und anderen Netzwerken unterstützen sie Frauen in ihrer Karriere und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit flexiblen Arbeitszeitregelungen, Initiativen zur Kinderbetreuung oder Weiterbildungsangebote bieten immer mehr Unternehmen Frauen attraktive Rahmenbedingungen, sichern sich so einen Wettbewerbsvorsprung bei der Gewinnung von weiblichen Fachkräften und binden gut ausgebildete Mitarbeiterinnen nachhaltig an das Unternehmen. Da Frauen bei ihrer Arbeitsplatzwahl auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr Wert legen als Männer, ist der Ausbau des Angebotes im diesem Bereich ein wichtiger Beitrag zur Frauenförderung in Unternehmen. Rund 80 Prozent der Führungskräfte sind der Überzeugung, dass Familienfreundlichkeit eine hohe Bedeutung für das Unternehmen hat.

Unternehmen arbeiten bereits seit längerem daran, den Frauenanteil im Betrieb insgesamt und auch in Führungspositionen zu erhöhen. Vor allem im technischen Bereich sowie in Forschung und Entwicklung werben Betriebe händeringend um Frauen. Dies beginnt bereits in den Kindergärten und Schulen, um das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern und attraktive Wege für eine berufliche Entwicklung aufzuzeigen. Bewährt haben sich dabei Initiativen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), Schülermentoring, Stipendien und Initiativen zur frühkindlichen Bildung. Im Unternehmen wirken Maßnahmen zur Work-Life-Balance, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Mitarbeitermotivation. Zudem helfen spezielle Mentoring- und Patenschaftsprogramme weiblichen Nachwuchskräften, Karriereziele zu definieren, Netzwerke zu knüpfen und ihre berufliche Entwicklung besser zu planen.

Seit mehr als einer Dekade untersucht das Institut der deutschen Wirtschaft Köln regelmäßig im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frau und Jugend, welchen Stellenwert Familienfreundlichkeit in Unternehmen hat und mit welchen Maßnahmen die Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit beruht auf Befragungen von Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen, die alle drei Jahre erfolgen.

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 dokumentiert, dass aus der Perspektive der hiesigen Unternehmen an der Bedeutung einer familienfreundlichen Personalpolitik als strategisches Handlungsfeld keine Zweifel bestehen. Entsprechend hat sich das Angebot personalpolitischer Maßnahmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt auf dem bereits hohen Niveau von 2012 stabilisiert.

4.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern

Flexible Arbeitszeitmodelle sind aus dem Unternehmensalltag nicht mehr wegzudenken und bedeuten Zeitsouveränität, die besonders Frauen mit familiären Verpflichtungen zugutekommt. Mit Telearbeit, Teilzeitmodellen, flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeiten oder Vertrauensarbeitszeiten bieten die meisten Unternehmen ihren Beschäftigten eine breite Palette an Lösungen an. Die Liste familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben ist lang:

4.1.1 Arbeitszeitflexibilisierung

In der heutigen Arbeitswelt ist die flexible Gestaltung der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Flexible Arbeitszeit sichert Arbeitsplätze, bietet aber gleichzeitig auch den Beschäftigten die Möglichkeit einer individuellen Planung ihres Arbeitsalltags. Gerade für Frauen mit Familienpflichten bieten flexible Arbeitszeiten überhaupt erst die Chance zu einer Erwerbstätigkeit.

Zusammen mit dem Bundesfamilienministerium, anderen Wirtschaftsverbänden und dem DGB haben die Deutschen Arbeitgeberverbände im Februar 2011 eine Charta für familienfreundliche Arbeitszeiten unterzeichnet und sich auf gemeinsame Ziele verständigt. In der Charta heißt es unter anderem:

„Wir sind auf einem guten Weg: Zahllose Unternehmen – auch im Mittelstand – bieten bereits heute flexible Arbeitszeitmodelle an, die sie mit dem Ziel besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter ausbauen wollen. Die Anstrengungen in den Betrieben müssen durch eine wohnortnahe, bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur für Arbeits-, Rand- und Ferienzeiten gestützt und flankiert werden. Nur wenn es gelingt, dass alle familienfreundlichen Maßnahmen ineinandergreifen, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen ohne Zeitnot nachkommen. Darauf wollen wir gemeinsam hinwirken.“

Die Ausgestaltungsmöglichkeiten für flexible Arbeitszeiten sind groß und reichen von einer flexiblen Tages- oder Wochenarbeitszeit bis hin zu flexiblen Jahres- oder Lebensarbeitszeiten in Form von Arbeitszeitkonten. Andere Ausformungen können für eine bessere Vereinbarkeit ebenfalls hilfreich sein, etwa eine Vertrauensarbeitszeit, die Spielraum schaffen kann, wenn es beispielsweise darum geht, die Kinder in den Kindergarten oder die Schule zu bringen. Auch Sabbaticals, Jobsharing, individuell vereinbarte Arbeitszeiten, Telearbeit oder Teilzeit sind Formen flexibler Arbeitszeiten, die im Sinne von Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirken können.

4.1.2 Elternzeit / Elternförderung

Viele Betriebe unterstützen die bei ihnen beschäftigten Mütter und Väter gezielt mit speziellen Angeboten wie Patenprogrammen oder Weiterbildungsangeboten während der Elternzeit. Individuell angepasste Vertretungseinsätze für Eltern in Elternzeit, Teil-

zeit- oder phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit und Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg vervollständigen ein solches Angebot.

4.1.3 Kinder- und Angehörigenbetreuung

Ein wichtiger Bereich, in dem Unternehmen Mütter und Väter unterstützen, ist die Kinder- und Angehörigenbetreuung. Mit einer betrieblichen Kinderbetreuung etwa in Form einer Betriebskinderkrippe oder eines Betriebskindergartens springen nicht wenige Betriebe sogar für den Staat in die Bresche, der bislang flächendeckend keine ausreichenden Kinderbetreuungsplätze anbietet. Viele Unternehmen mieten auch Belegplätze an oder offerieren einen Tagesmutter-service. Da viele Frauen auch Pflegedienste zu Hause übernommen haben, unterstützen Unternehmen sie mit Pflegediensten und stellen Mütter wegen Krankheit der Kinder frei, oft auch über die gesetzliche Regelung hinausgehend.

4.1.4 Familienservice

Unternehmen bieten Beschäftigten auch direkten Service an, etwa in Form von Gesundheitsvorsorge oder Gesundheitsprogrammen, durch ein Essen für Mitarbeiterkinder in der Kantine oder durch Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Familien. Hinzu kommen Rechtsberatung und Informationsangebote.

4.2 Frauen fördern

Da Unternehmen die Bedeutung von Frauen für ihren Erfolg erkannt haben, bieten sie immer mehr Angebote speziell für Frauen an. Diese richten sich nicht nur an Mütter, sondern oft geht es gezielt darum, Frauen in Führungspositionen zu bringen (so lag etwa der Frauenanteil bei Neubesetzungen von DAX30-Aufsichtsräten in den Jahren 2011 und 2012 bei jeweils 40 Prozent, im Jahr 2013 sogar bei 45,5 Prozent; dieses hohe Niveau wurde im Jahr 2015 mit 46 Prozent gehalten) und die Karrieren junger Frauen zu fördern. Viele Unternehmen haben derartige Programme aufgelegt und sich dazu Zielmarken gesetzt, manche sogar in Form von Frauenquoten. Auch im Rahmen vieler Diversity-Programme werden Frauen gezielt gefördert.

Besondere Personalentwicklung für Frauen kann dabei schon früh ansetzen, etwa indem Berufseinsteigerinnen betriebsinterne Patinnen oder Paten bekommen, die die Karriere der jungen Frauen im Auge behalten, Tipps geben und Verbindungen schaffen. Eigene, oft betriebsinterne Frauennetzwerke und Frauenworkshops vervollständigen dieses Bild. Zu einem guten Miteinander von Frauen und Männern im Betrieb beitragen sollen auch Sensibilisierungsmaßnahmen zu geschlechtsspezifischem Verhalten.

Nicht wenige Unternehmen werben bereits in Schulen und Gymnasien gezielt um Mädchen, engagieren sich in Projekten wie dem *Girls day* und bieten auch eigene Pro-

gramme und Praktika für Mädchen an. Verstärkt wird diese Strategie im Hochschulbereich mit Projekten für Studentinnen, Absolventinnen und Diplomandinnen.

Die hier wiedergegeben Einschätzungen wurden auch durch von den bayerischen Arbeitgeberverbänden gesponserte Abschlussarbeiten zu den Beschäftigungspotenzialen von Frauen bestätigt, die an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg von Prof. Dr. Lutz Bellmann sowie Prof. Dr. Werner Widuckel betreut wurden. Anhand exemplarischer Studien wurden folgende Handlungsempfehlungen erarbeitet:

- Eine Strategie zur besseren Entwicklung der Beschäftigungspotenziale von Frauen kann nicht auf einen oder wenige Aspekte beschränkt bleiben. Deshalb ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig.
- Die Förderung der Beschäftigungspotenziale von Frauen muss auch andere Lebensbereiche als die Arbeit sowie Männer berücksichtigen.
- Es gibt auch unternehmenskulturelle Barrieren, die sich als Blockade für die Entwicklung der Beschäftigungspotenziale von Frauen erweisen, v. a. eine Präsenzkultur.
- Zugangsmöglichkeiten zu Prozessen und Maßnahmen der beruflichen Entwicklung (z.B. Weiterbildung) sollten hohen Stellenwert besitzen.
- Es gibt betriebliche Konstellationen, in denen Frauen einerseits die eindeutige Minderheitengruppe darstellen, andererseits die betriebliche Größe die persönliche Nähe zu Entscheidungsträgerinnen kaum ermöglicht. Hier erscheint der Bedarf des Sichtbarmachens geschlechterbezogener Ausschlussmechanismen groß.

Hinzuzufügen ist, dass die Politik den Unternehmen keine einengenden Vorschriften machen darf, die die vielfältigen vorhandenen Ansätze zunichtemachen würden und die Diskussion auf einen kleinen Bereich wie die Repräsentanz von Frauen auf der Vorstands- oder Aufsichtsratsebene verengen.

5 Säule 4: Wirtschaftsvereinigungen

Verbände und Vereinigungen arbeiten an besseren Rahmenbedingungen für Frauen.

Da bessere Rahmenbedingungen und eine Änderung tradierter Rollen in der Gesellschaft eine Gemeinschaftsaufgabe sind, müssen alle politisch und gesellschaftlich engagierten Verbände und Institutionen an einem Strang ziehen.

Die bayerischen Arbeitgeberverbände bayme vbm sowie die vbw unterstützen ihre Mitgliedsverbände und -firmen in diesem Punkt tatkräftig. Ziel ist es zunächst, über fundierte Analysen und Prognosen Handlungsbedarfe auszumachen, die für die bayerische Wirtschaft künftig von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit sein werden. Als zweiten Schritt geht es darum, diese Handlungsfelder in konkrete Schritte umzusetzen. Das Instrumentarium dafür sind Stellungnahmen ebenso wie Leitfäden oder auch Projekte, die modellhaft Wege zu sinnvollen Lösungen aufzeigen.

Schon seit vielen Jahren befassen sich bayme vbm und vbw mit dem Thema Frauen und Familie. Entstanden sind dazu viele politische Stellungnahmen zur Familienpolitik, ebenso zahlreiche Publikationen. So wurde zusammen mit der Freisinger Bischofskonferenz und dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft bbw eine Schrift *Mut zur Familie. Rahmenbedingungen schaffen – Vielfalt wahrnehmen* entwickelt und publiziert. Die familienpolitischen Leitlinien der vbw wurden auch in der Publikation *Familien stärken – Neutralität wahren* festgehalten.

Konkrete Hilfen und Tipps für die Personalverantwortlichen in den Unternehmen geben etwa Workshops zum Thema oder die *Info-Recht*-Broschüre *Elternzeit und Berufsrückkehr*.

bayme vbm und vbw gehen in Sachen Frauenförderung selbst mit gutem Beispiel voran und setzen auf eine Personalpolitik, die Frauen wie Männer gleichermaßen fördert. Dafür wurden sie mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet.

5.1 Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur Frauenförderung

– *Frauen in Führungspositionen (bayme vbm)*

Das Modellprojekt *Frauen in Führungspositionen – ein überbetrieblicher, unternehmensorientierter Ansatz* richtet sich an weibliche Fachkräfte aus Mitgliedsunternehmen mit dem Entwicklungspotenzial, Führungsaufgaben zu übernehmen. Das Projekt verfolgt einen unternehmensorientierten Ansatz und bezieht die Geschäftsführung und die direkten Führungskräfte der involvierten Frauen mit ein. Jeder Teilnehmerin wird ein Mentor beziehungsweise eine Mentorin aus ihrem Unternehmen zur Seite gestellt, die die Frauen bei ihrer Weiterentwicklung unterstützen. Außerdem wird eine virtuelle Austausch- und Informationsplattform den Teilnehmerinnen

zur Verfügung gestellt. Mit dem Modellprojekt unterstützen die Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm die Unternehmen bei der Sicherung des Führungskräftebedarfs. An dem Pilotprojekt haben 56 Frauen aus 21 Mitgliedsunternehmen erfolgreich teilgenommen. Knapp 34 Prozent der Teilnehmerinnen konnten eine anspruchsvollere Aufgabe wahrnehmen oder sogar eine Führungsposition übernehmen. Von Frühjahr 2012 bis März 2014 wurde aufgrund der sehr guten Resonanz eine zweite Staffel des Projekts mit 56 Teilnehmerinnen durchgeführt. Circa 41 Prozent der Teilnehmerinnen nahmen zum Projektende eine andere, anspruchsvollere Position ein als zu Projektstart. An der dritten Staffel beteiligten sich 19 Mitgliedsunternehmen mit 49 weiblichen Nachwuchsführungskräften. Zum Projektende hatten insgesamt 29 Prozent der Teilnehmerinnen eine anspruchsvollere Position als zu Beginn des Programms, unter anderem aufgrund ihrer persönlichen Entwicklung und ihrer im Projekt erworbenen Kenntnisse. In der 2016 angelaufenen vierten Staffel des Projekts nehmen 52 Teilnehmerinnen aus 21 Unternehmen an Workshops und Fortbildungsmodulen wie beispielsweise *Kommunikationsfähigkeit* oder *Führungsinstrumente* teil.

- *comeback(me)* – Projekt für Wiedereinsteigerinnen
Familienphasen münden oft in langen Ausfallzeiten oder gar im beruflichen Ausstieg von Frauen – meist ungewollt. Das bayme vbm Projekt *comeback(me)* startete 2011, erleichterte Müttern den Wiedereinstieg ins Berufsleben und hat so die Erwerbsunterbrechung verkürzt sowie den Karriereverlauf von Akademikerinnen unterstützt. Als Instrumente dazu wurden eventuell vorhandene Qualifizierungslücken und fehlende Möglichkeiten zur Kinderbetreuung ermittelt und angegangen.
- *Comeback – Reintegration von Berufsrückkehrerinnen*
Das Projekt von vbw und vbm wurde vom Beruflichen Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft gGmbH (bfz Augsburg) durchgeführt und durch das bayerische Sozialministerium aus Mitteln des Bayerischen Arbeitsmarktfonds mitgefördert. Berufsrückkehrerinnen erhielten dabei in den Jahren 2001 bis 2003 eine individuelle Beratung und Situationsanalyse, ein Bewerbungcoaching und Seminare.

5.2 Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit über zehn Jahren fördern bayme vbm und vbw Projekte in diesem Bereich:

5.2.1 Laufende Projekte

- *Familienpakt Bayern (vbw)*
Um die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Eckpfeiler der Fachkräftesicherung zu unterstreichen, haben die Bayerische Staatsregierung, die vbw, der Bayerische Industrie- und Handelskammertag sowie der Bayerische Handwerkstag im Juli 2014 *den Familienpakt Bayern* geschlossen. Ziel ist es, gute Rahmenbedingungen für Familien in der Arbeitswelt zu schaffen.

- Im Zuge des Familienpakts Bayern wird auch ein Beratungsangebot für Unternehmen angeboten: die Servicestelle des Familienpaktes. Diese wird gemeinsam von der Bayerischen Staatsregierung und den anderen drei Trägern finanziert.
- *eff – effizient familienbewusst führen*
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stand im Fokus des Projekts eff, das bayme vbm und vbw gemeinsam mit dem bayerischen Sozialministerium in den Jahren 2009 bis 2011 förderten und vom Kompetenzzentrum Work-Life durchgeführt wurde: Ein interaktives Online-Portal, Betriebsberatungen sowie ein Servicetelefon informierten Führungskräfte darüber, wie sie im eigenen Bereich familienfreundliche Maßnahmen so umsetzen können, dass es Mitarbeitern und Unternehmen gleichermaßen nutzt (www.eff-portal.de). Ein Leitfaden fasst die Erfahrungen des Projekts zusammen und dient als Orientierung für Personalverantwortliche.
- Kinderferienbetreuung *SOMMERKINDER*
2007 haben bayme vbm und vbw die betriebsnahe Ferienbetreuung *SOMMERKINDER* ins Leben gerufen und damit Eltern unterstützt, die nicht während der gesamten Sommerferien ihre Kinder betreuen können. Sie hat sich inzwischen in einigen bayerischen Städten als feste Größe der Betreuungslandschaft etabliert. In den ersten beiden Jahren haben die vbw und bayme vbm den Großteil der Kosten übernommen; nun läuft das Programm in Eigenregie der Betriebe mit der Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) weiter.

5.2.2 Bereits abgeschlossene Projekte

- *Plattform Betreuung (2010 bis 2015; bayme vbm; selbständig von der gfi gGmbH fortgeführt)*
Plötzliche Krankheits- oder Pflegefälle, der Ausfall von Kinderbetreuungen oder eine ungeplante Dienstreise können Beschäftigte schnell in große Organisationsprobleme stürzen. Da Kinderbetreuung und häusliche Pflege vor allem von Frauen geleistet wird, haben sie es in diesem Punkt besonders schwer. Die Plattform Betreuung hat hier von September 2010 bis Ende 2015 mit sechs Service-Punkten in ganz Bayern geholfen, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der M+E Betriebe im akuten Bedarfsfall eine kostenlose Beratung und Vermittlung von Betreuungskräften und -plätzen für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige erhalten .
- Über 1300 bayme vbm Mitgliedsunternehmen mit über 550.000 Beschäftigten haben an dem Projekt teilgenommen. Die Plattform Betreuung läuft mittlerweile als eigenständiges Angebot des Projektpartners weiter.
- *Familienbewusste Arbeitswelt – Betriebliche Beratung (2003 bis 2006; vbw und vbm)*
In Form einer Public Private Partnership (Verbände mit dem bayerischen Sozialministerium) wurden Betriebe unterstützt, die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf planten. Zielgruppe waren Betriebe in Bayern mit

höchstens 250 Mitarbeitern sowie seit Anfang 2005 auch alle vbm und bayme Unternehmen unabhängig von ihrer Größe. Die beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH in Augsburg bieten diesen Service inzwischen als Dienstleistung für alle Unternehmen an.

- *Zeitbalance* Betriebliches Work-Life-Coaching (2009 bis 2011; bayme vbm vbw)
Eine gelungene „Work-Life-Balance“ (=Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) erhöht die Produktivität und Attraktivität von Unternehmen und trägt zur Bindung von Fachkräften bei. Das Programm Zeitbalance bot Unternehmen Beratung in diesem Bereich und wurde von bayme vbm und vbw gefördert. Als europäisches INTER-REG-Projekt fokussierte Zeitbalance auf den bayerisch-salzburgischen Grenzraum. (www.zeitbalance.eu)
- *Ganztageschulen im Hauptschulbereich* (2002-2005; bayme vbm vbw)
bayme vbm vbw förderten im Rahmen dieses Projekts in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Kultusministerium sieben rhythmisierte Ganztageshauptschulen. An den Schulen wurden innovative Konzepte umgesetzt, wie die Vergabe externer Lehraufträge, Weiterbildungsseminare für Lehrkräfte oder eine berufsbezogene Projektarbeit im Unterricht. Ferner wurde eine Clearingstelle eingerichtet, die für die Vernetzung der Schulen sorgt.
- *Initiative Kinderkrippen in Bayern* (2001-2005; bayme vbm vbw)
Das Projekt entstand in Kooperation mit dem bayerischen Sozialministerium und den kommunalen Spitzenverbänden in Bayern. In den sieben bayerischen Regierungsbezirken wurde jeweils eine innovative Ganztageseinrichtung für Kinder unter drei Jahren eingerichtet. Eltern, die nach der Geburt eines Kindes rasch in ihren Beruf zurückkehren wollten, fanden in den Krippen qualifizierte Betreuung für ihren Nachwuchs. Standorte dieser Krippen waren Fürth, Hof, Ingolstadt, Kleinostheim, Lappersdorf, Neu-Ulm und Passau.

5.3 Projekte der Arbeitgeberverbände zur Technikbegeisterung bei Mädchen

Vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung und der enormen Potentiale bei Frauen fördern die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbände bayme vbm eine ganze Reihe von Aktionen und Projekten, die Kindern und Jugendlichen die Attraktivität technischer Berufe und des MINT-Bereichs aufzeigen. Viele der Projekte wenden sich direkt an Mädchen und sind deshalb ein wichtiger Baustein im Aktionsprogramm Frauen in der Arbeitswelt.

- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: Auszeichnung „Es funktioniert?!“ – Beispielhafte technische Projekte in Kindergarten, Hort und Grundschule*
Begleitet von Erzieherinnen und Lehrkräften entwickeln seit 2005 Kinder in Projektarbeit Lösungen zu technischen Fragen aus ihrem Alltag. Das Projekt fördert Neugier und Forscherdrang sowie das Interesse an Naturwissenschaft und Technik.
- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: MINIPHÄNOMENTA in Bayern*

An 52 Lernstationen gehen bayerische Grundschüler seit 2007 selbstständig naturwissenschaftlich-technischen Phänomenen auf den Grund. Die Stationen stehen den Schulen kostenlos für 14 Tage zur Verfügung. Danach helfen Eltern und regionale Partner die Stationen für die Schule nachzubauen.

- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: Technik-Rallye*
Beim technisch-handwerklichen Aufgabenparcours, der seit 2003 durchgeführten „Technik-Rallye“, bearbeiten Schülerinnen und Schüler ab der fünften Klasse unterschiedliche Aufgaben: Sie löten, montieren Elektrokabel, biegen Draht, sägen Holz, tüfteln an Werkzeugrätselfen und Berufstests. Spielerisch entdecken und erproben die Jugendlichen technisch-handwerkliche Fähigkeiten und kommen mit Ausbildungsberufen im technischen Bereich in Berührung.
- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: Mädchen für Technik-Camps*
In bayerischen Unternehmen stellen seit 2002 Schülerinnen aller Schularten von zwölf bis 14 Jahren in den Ferien mechanische oder elektronische Werkstücke her. Sie konstruieren, sägen, bohren, löten oder arbeiten am PC und bekommen so die Möglichkeit in technische Berufe hinein zu schnuppern.
- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: Forscherinnen-Camps*
Gymnasiastinnen und Fachoberschülerinnen ab 15 Jahren verbringen eine Woche in einem Unternehmen sowie an einer Hochschule und lösen eine Aufgabe aus dem Bereich Maschinenbau oder Elektrotechnik, fachlich betreut von Dozenten, Ingenieurinnen und Studenten.
- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: Bionik-Camp*
Gymnasiasten und Fachoberschülerinnen zwischen 15 und 17 Jahren erforschen neue Technologien und erleben das interdisziplinäre Arbeitsfeld von Naturwissenschaftlern und Ingenieuren in der Bionik. Das Bionik-Camp will Begeisterung und Gespür für technische Innovationen, aber auch für das Potenzial der Natur wecken.
- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: Hightech live!*
Beim Hightech-Live-Camp schlüpfen zwölf Jungen und Mädchen aus Mittel- und Realschulen (8./9. Klasse) eine Woche lang in die Rolle eines Auszubildenden und erstellen in einer Lehrwerkstatt ein eigenes Werkstück. Das Besondere der Hightech-Live-Camps ist, dass die Teilnehmer dabei drei unterschiedliche Unternehmen kennen lernen.
- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: Smart City*
Das Thema Stadtentwicklung gehört zu den zentralen Zukunftsherausforderungen. Im Rahmen des Teil-Projekts Smart City analysieren die jugendlichen Teilnehmer in einem Planspiel Herausforderungen im Bereich der Urbanisierung und entwickeln intelligente, digitale Lösungsvorschläge. So soll bei Jungen und Mädchen aus Mittelschulen, Realschulen und Gymnasien Interesse für Berufe der Informations- und Kommunikationstechnologie geweckt werden.
- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: game groupIT*
Das Teilprojekt, das sich an Schülerinnen und Schüler der 9. und 10. Jahrgangsstufen aus Gymnasien und Realschulen richtet, wird als Schüler AG angeboten. Unter Anleitung von Medienpädagogen und Spieldesignern entwickeln die Jugendlichen über ein halbes Jahr hinweg ein Computerspiel. Dadurch erhalten die Teilnehmer

Einblick in Abläufe der Game-Entwicklung sowie Wissen über Arbeitsfelder und Karrieremöglichkeiten im Bereich digitaler Technologien.

- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: StartApp*
Bei StartApp steht nicht nur die eigenständige Programmierung von Apps im Vordergrund, sondern auch die medienkritische Betrachtung mobiler Kommunikationsanwendungen. Schülerinnen und Schülern im Alter zwischen 11 und 16 Jahren steigen mit den gewonnenen Kompetenzen in die App-Programmierung ein.

- *Initiative „Technik – Zukunft in Bayern 4.0“: DigiCamp*
Die DigiCamps richten sich an Schülerinnen und Schüler im Alter zwischen 15 und 18 Jahren aus Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen und Berufsoberschulen. Das Projekt verfolgt das Ziel, den Teilnehmern die Anforderungen und Chancen der IT-Welt näher zu bringen. Wichtige Aspekte dabei sind u. a. praktisches Arbeiten in den Bereichen Chipentwicklung, Datenspeicherung und -verarbeitung, Programmiersprachen, Internet der Dinge, Industrie 4.0 sowie die Konzeption von IT-Lösungen.

- *Girls' Day Akademie*
Mit der Girls' Day Akademie haben die Verbände gemeinsam mit der Agentur für Arbeit in Bayern im Herbst 2013 ein Projekt gestartet, das sich an Realschülerinnen und Gymnasiastinnen richtet. Ziel ist es, über ein gesamtes Schuljahr hinweg an 16 Akademien in Bayern die Schülerinnen für Technik zu begeistern. Einmal in der Woche treffen sich die Teilnehmerinnen der Akademien am Nachmittag für drei Schulstunden, erproben ihre technischen Fähigkeiten und erhalten einen Einblick in die Berufe der Metall- und Elektroindustrie. Zum Beispiel besuchen sie kooperierende Unternehmen und erstellen dort ein Werkstück. Auszubildende erzählen von ihrem Berufsalltag und erläutern den Schülerinnen, was hinter ihrem Ausbildungsberuf steckt. Außerdem werden die Teilnehmerinnen der Akademie in Schlüsselqualifikationen geschult und durchlaufen unter anderem ein Bewerbungstraining.

Ansprechpartner

Franz Niedermaier

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-224

Telefax 089-551 78-214

franz.niedermaier@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Mai 2017