

Fachkräftesicherung

Frauen in der Arbeitswelt – ein Aktionsprogramm

Position

Stand: Mai 2019

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

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 beschreibt die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. ein auf vier Säulen basierendes Vorgehen dazu.

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
Mai 2019

Inhalt

1	Kernforderungen	1
2	Säule 1: Gesellschaft	2
2.1	Traditionelle Rollenbilder verändern	2
2.2	Branchen- und Berufswahl verbreitern	2
3	Säule 2: Staat und Politik	6
3.1	Staatliche Fehlanreize beseitigen	6
3.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern	7
3.3	Frauenquote: Ideologische Scheuklappen ablegen	7
3.3.1	Gesetzgebung in Bund und EU nicht zielführend	7
3.4	Den unbereinigten Gender Pay Gap verkleinern	9
3.4.1	Das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“	10
3.4.2	Die weiteren Pläne der Großen Koalition	11
4	Säule 3: Unternehmen	12
4.1	Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern	12
4.1.1	Arbeitszeitflexibilisierung	13
4.1.2	Elternzeit / Elternförderung	13
4.1.3	Kinder- und Angehörigenbetreuung	14
4.1.4	Familienservice	14
4.2	Frauen fördern	14
5	Säule 4: Wirtschaftsvereinigungen	17
5.1	Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur Frauenförderung	17
5.2	Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18
5.2.1	Laufende Projekte	18
5.2.2	Bereits abgeschlossene Projekte	19
5.3	Projekte der Arbeitgeberverbände zur Technikbegeisterung bei Mädchen	20
	Ansprechpartner / Impressum	23

1 Kernforderungen

Um Frauen bessere Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt zu bieten, ihr Durchschnittseinkommen anzuheben und mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, 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 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

Der im Vergleich zu Männern geringere Anteil von Frauen an 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 betrachten, 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.

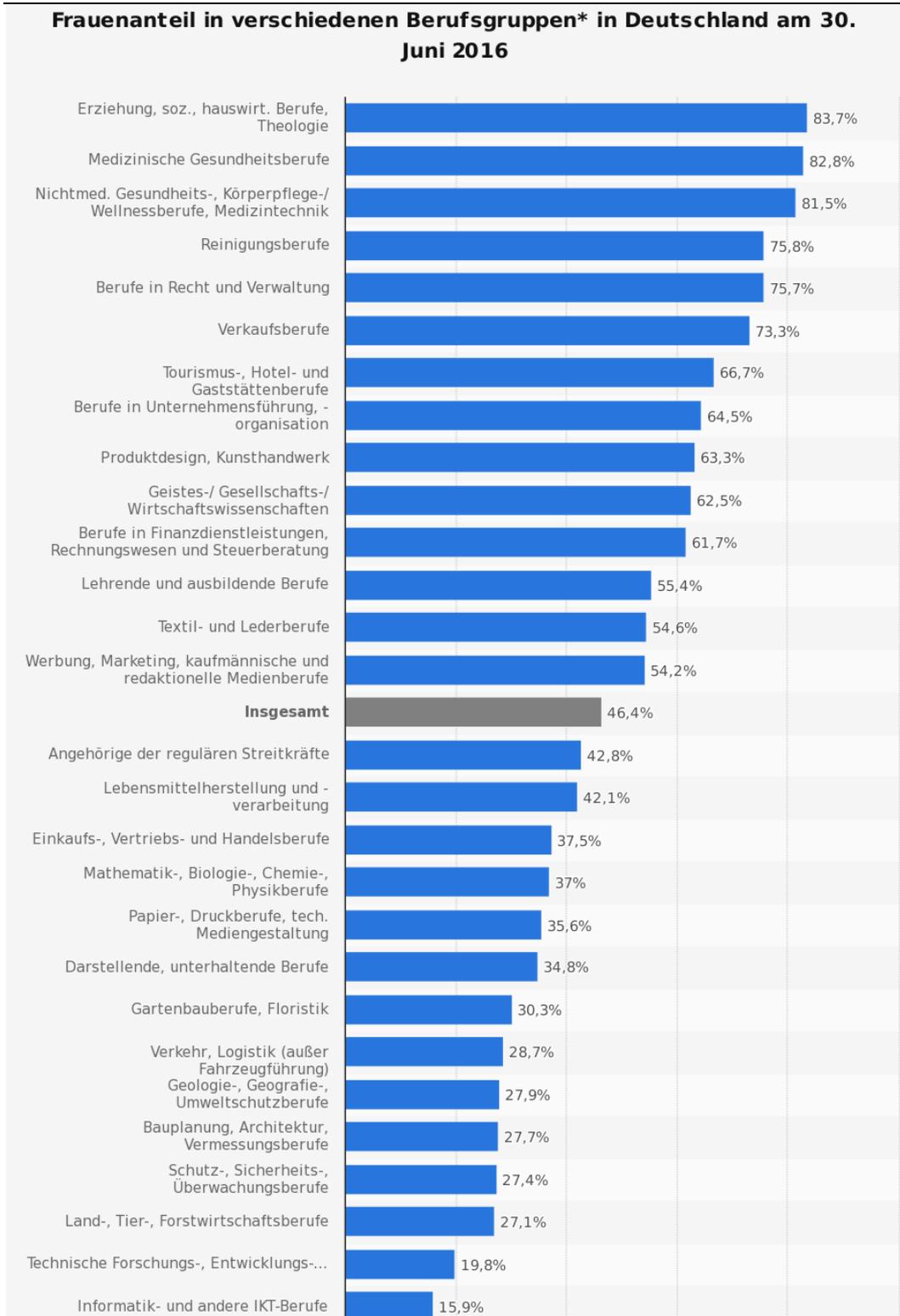
2.2 Branchen- und Berufswahl verbreitern

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.

Abbildung 1
Geschlechterdominierte Berufe



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (* Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der jeweiligen Berufsgruppe)

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 unbereinigte 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

Gutes Umfeld statt 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 großer Aufholbedarf. Dabei sollte die Politik nicht der Versuchung unterliegen, eigene Defizite mit Forderungen an die Wirtschaft zu kompensieren und staatliche Aufgaben den Unternehmen zu übertragen.

3.1 Staatliche Fehlanreize beseitigen

Die ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland belaufen sich auf rund 200 Milliarden Euro. Damit steht Deutschland im internationalen Vergleich mit an der Spitze. Die Gesamtzahl generiert sich aus über 150 verschiedenen Leistungen, die sich allerdings teilweise widersprechen. Eine Neuorientierung der Familienförderung ist auch unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung notwendig.

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).

Die familienbezogene Infrastruktur weist trotz Erfolgen in den vergangenen Jahren noch Defizite auf. Insbesondere beim Betreuungsangebot für Schulkinder gibt es Nachholbedarf, der lokal sehr unterschiedlich ausfallen kann. 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. Dieser Punkt ist unter dem Aspekt Frauen und Erwerbstätigkeit extrem relevant.

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 streckenweise 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.

3.3 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. Oft werden Chancengleichheit mit Gleichverteilung verwechselt und sogar staatliche Frauenquoten mit selbstaufgelegten 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 gesteckte Ziele steckt, oder ob der Staat in die Besitzrechte von Aktionären und die Personalpolitik von Unternehmen eingreift und äußerliche Merkmale als Einstellungskriterium vorschreibt.

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	8

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).
- Zur Erreichung eines Frauenanteils von 40 Prozent in den Aufsichtsräten sollen die Mitgliedstaaten den Unternehmen ein strukturiertes Auswahlverfahren vorschreiben (Art. 4 Ziff. 1).
- 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).

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. Zudem ist die fehlende Vereinbarkeit mit deutschem Recht zu kritisieren, da die EU-Quote gegen Eigentumsrecht (Art. 14 GG) der Anteilseigner deutscher Aktiengesellschaften mit mehr als 500 Arbeitnehmern verstößt.

3.3.1.2 Gesetzliche Frauenquote in Deutschland

Seit 1. Mai 2015 gilt in Deutschland das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Es sieht eine 30-Prozent-Frauenquote für Aufsichtsräte sowie Zielgrößen für mitbestimmungspflichtige oder börsennotierte Unternehmen zur Erhöhung des Frauenanteils und Fristen zu deren Erreichung in Aufsichtsrat, Vorstand und den oberen Managementebenen vor. 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.

3.4 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.

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). Ähnliche Werte ergeben die Studien von Dr. Christina Boll vom HWWI (Hamburger Weltwirtschaftsinstitut). Der niedrige Wert steht nur auf den ersten Blick im Widerspruch zu anderen Erhebungen, die deutlich höhere Lohnabstände ausweisen. Denn die 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. Die oft zitierte Berechnung des Statistischen Bundesamtes (6 Prozent) klammert diese beruflichen Fehlzeiten aus.

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)

Will man den Gender Pay Gap verkleinern, muss man an diesen Ursachen ansetzen. Staatliche Zwangsmaßnahmen und bürokratische Berichtspflichten bringen den Frauen nichts, belasten aber die Unternehmen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

3.4.1 Das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“

Seit dem 06.07.2017 gilt das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“, das sogenannte Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Es räumt Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern das Recht ein, Auskunft darüber zu erhalten, wie ihre Bezahlung im Vergleich zu anderen Mitarbeitern ist. Für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die einen Lagebericht gemäß Handelsgesetzbuch erstellen müssen, gilt, dass sie künftig regelmäßig über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit berichten (Kapitalgesellschaften). Dies wird auch den anderen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten empfohlen, ist jedoch nicht verpflichtend. Am 30.03.2017 wurde der Entwurf im Bundestag abschließend beraten.

Ziel des Gesetzes soll sein, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen einzuebnen. Das Gesetz setzt jedoch nicht an den oben genannten Ursachen an, sondern überzieht die betroffenen Unternehmen mit einer Fülle an Bürokratie. Mit dem Auskunftsanspruch kann darüber hinaus in den Belegschaften Unfrieden entstehen.

Weitere Informationen enthält das vbw Positionspapier *Entgeltgleichheit ja – aber ohne Auskunftsanspruch*.

3.4.2 Die weiteren Pläne der Großen Koalition

Nach den umfangreichen und bürokratischen Meldepflichten des Entgelttransparenzgesetzes geht auch die aktuelle Große Koalition die eigentlichen Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke nicht an. Statt einer praxisverträglichen Umsetzung auf betrieblicher Ebene sollen nun bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Beratungs- und Unterstützungsangebote für Arbeitnehmer geschaffen und zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen angeboten werden. Zudem soll im Juli 2019 eine erste Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes durch die Bundesregierung vorgelegt werden.

4 Säule 3: Unternehmen

Betriebe für Vereinbarkeit von Familie und Karriere

Die bayerischen Unternehmen haben das Arbeitskräftepotenzial 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.

Dies zeigt sich auch an den statistischen Fakten: Die Beschäftigung von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Zwar arbeiten fast 48,0 Prozent aller Frauen in Teilzeit, bei Männern liegt dieser Wert unter 10 Prozent. Dennoch bestritten im Jahr 2017 rund 72 Prozent der 25- bis 54-jährigen Frauen ihren überwiegenden Lebensunterhalt aus einer eigenen Erwerbstätigkeit. Vor zehn Jahren lag dieser Anteil noch bei 65 Prozent. In der Altersgruppe der 55 – 64-Jährigen ist eine noch eindeutigere Veränderung zu sehen. Lag hier der Anteil der Frauen im Jahr 2007 noch bei 36 Prozent, stieg er im Jahr 2017 auf rund 57 Prozent.

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 händierend 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 Partnerschaftsprogramme weiblichen Nachwuchskräften, Karriereziele zu definieren, Netzwerke zu knüpfen und ihre berufliche Entwicklung besser zu planen.

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, Teilzeit- 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 bieten nicht wenige Betriebe Lösungen an, wenn keine ausreichende Kinderbetreuungsinfrastruktur vorhanden ist. 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 hinausgehend über die gesetzliche Regelung.

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 und die Karrieren junger Frauen zu fördern. 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 Programme und Praktika für Mädchen an. Verstärkt wird diese Strategie im Hochschulbereich mit Projekten für Studentinnen, Absolventinnen und Diplomandinnen.

Die hier wiedergegebenen Einschätzungen wurden auch durch von den bayerischen Arbeitgeberverbänden geförderte 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 schaffen bessere Rahmenbedingungen

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 Lern- und Kommunikationsplattform 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 von Juli 2010 bis Februar 2012 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 April 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. An der vierten Projektstaffel nahmen 51 Teilnehmerinnen aus 21 Unternehmen an Workshops und Fortbildungsmodulen wie beispielsweise Kommunikationsfähigkeit oder Führungsinstrumente teil. Im Anschluss übernahmen zehn Prozent von ihnen eine anspruchsvollere Funktion und 19 Prozent zum ersten Mal eine Funktion mit Führungsverantwortung. Vergangenes Jahr startete bereits die fünfte Staffel des Projekts mit insgesamt 54 Teilnehmerinnen.

- *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 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. Sie ist zu erreichen unter www.familienpakt-bayern.de.
- 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.
- *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.

- *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 INTERREG-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 Potenziale 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 / Impressum

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.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Mai 2019