

Fachkräftesicherung

Frauen in der Arbeitswelt

vbw

Position

Stand: September 2024

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter erhöhen

Der Anteil von erwerbstätigen Frauen hat in den letzten Jahren zwar zugenommen, ist aber nach wie vor geringer als bei den Männern. Gerade in Führungspositionen sind Frauen noch immer unterrepräsentiert. Hinzu kommt, dass fast die Hälfte der Frauen (49,8 Prozent) in Teilzeit arbeitet, während es bei den Männern nur rund 13 Prozent sind.

Auch vor dem Hintergrund des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels gilt es, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und den Anteil weiblicher Führungskräfte weiter zu erhöhen. Dafür sind zum einen bessere Rahmenbedingungen nötig – wie etwa noch umfassendere Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Darüber hinaus muss aber auch der Wandel in der Gesellschaft konsequent weiter gehen – so gilt es etwa, althergebrachte Rollenmuster oder Berufswahl-Stereotypen weiter aufzubrechen.

In dem vorliegenden Positionspapier stellen wir vor, welche Hebel wir bewegen müssen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen.

Bertram Brossardt
September 2024

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Gesellschaft	1
1.1 Traditionelle Rollenbilder verändern	1
1.2 Branchen- und Berufswahl verbreitern	1
2 Staat und Politik	4
2.1 Familienpolitik muss Erwerbstätigkeit fördern	4
2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Schlüssel für eine höheren Erwerbsumfang von Frauen	5
2.3 Fördern statt regulieren	6
2.3.1 Gesetzgebung in Bund und EU nicht zielführend	6
2.4 Den unbereinigten Gender Pay Gap verkleinern	7
2.4.1 Das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“	8
2.4.2 EU-Entgelttransparenzrichtlinie	8
3 Unternehmen	10
3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen	11
3.1.1 Arbeitszeitflexibilisierung	11
3.1.2 Elternzeit/Elternförderung	11
3.1.3 Kinder- und Angehörigenbetreuung	11
3.1.4 Weitere Serviceleistungen	12
3.2 Frauen fördern	12
4 Wirtschaftsvereinigungen	14
4.1 Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur Mädchen- und Frauenförderung	14
4.2 Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16
Ansprechpartner/Impressum	17

Position auf einen Blick

Bessere Rahmenbedingungen für Frauen in der Arbeitswelt sind eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Frauen brauchen bessere Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, um ihren Erwerbsumfang auszubauen und mehr Führungspositionen zu besetzen. Damit dies gelingt, muss in Gesellschaft und Politik ein grundlegender Wandel eingeläutet werden. Unternehmen und Verbände unterstützen dabei, indem sie über Projekte und Initiativen Frauen fördern und so ihrer Verantwortung gerecht werden.

Gesellschaft

Die Berufswahl von Frauen muss sich weiter verbreitern. Vor allem technische Berufe bieten ein hohes Potenzial, das noch immer überwiegend von Männern genutzt wird. Um die Geschlechtersegregation zu überwinden, muss die Branchenwahl von Frauen verbreitert werden. Dafür ist es auch notwendig, dass sich tradierte Rollenbilder verändern.

Staat und Politik

Es darf nicht sein, dass fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder pflegende Angehörige die Erwerbstätigkeit von Frauen ganz oder hinsichtlich ihres Umfangs einschränken. Es ist Aufgabe des Staates, eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege zu schaffen.

Falsch und nicht zielführend ist es hingegen, die Probleme mit gesetzlichen Vorgaben lösen zu wollen. So bedeutet etwa die Frauenquote für Führungspositionen einen ideologisch motivierten Eingriff in die unternehmerische Freiheit und die Eigentumsrechte der Inhaber. Staatliche Vorgaben für die Betriebe sind auch auf anderen Feldern zu vermeiden.

Staatliche Fehlanreize, die insbesondere Frauen von der Erwerbstätigkeit abhalten, müssen beseitigt werden. Das gilt beispielsweise für die kostenfreie Mitversicherung von nicht in der Kinderbetreuung oder Pflegearbeit eingebundenen Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Umgekehrt ist es wichtig, dass mehr Flexibilität bei den Arbeitszeitregelungen geschaffen wird. Dies ist ein zentraler Faktor, damit Frauen ihren Erwerbsumfang ausbauen können und Familien Vereinbarkeit von Familie und Beruf leben können.

[Position auf einen Blick](#)

Unternehmen

Unternehmen gehen ihrer Verantwortung nach, indem sie durch eine familienfreundliche Personalpolitik Frauen in ihrer Karriere- und Lebensplanung unterstützen. Sie bieten ein breites Spektrum an Maßnahmen an, über die zielgerichtet und entsprechend der individuellen Rahmenbedingungen Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geboten werden.

Institutionen

Über Best-Practice-Beispiele und Modell-Projekte zeigen Institutionen – wie Verbände – Möglichkeiten für die Förderung von Frauen auf. Zudem unterstützen die Arbeitgeberverbände mit Informationen – über den Familienpakt Bayern beispielsweise zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

1 Gesellschaft

Gesellschaftliche Bedingungen beeinflussen Frauen in der Arbeitswelt

Damit Unternehmen zukünftig mehr Schlüsselpositionen mit Frauen besetzen können und Frauen mehr bzw. umfangreichere Beschäftigungschancen eröffnet werden, sind kontinuierliche Erwerbsverläufe sowie eine breitere Berufswahl bei Mädchen und Frauen notwendig. Dazu brauchen wir auch eine offene und ehrliche Diskussion ohne ideologische Scheuklappen.

1.1 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.

Um eine Veränderung zu erwirken, müssen sich traditionelle Rollenbilder weiter verändern. Es gibt verschiedene Faktoren, die im Zusammenhang mit Frauen in Führungspositionen, der Lohnthematik, der Erwerbsbeteiligung sowie dem Erwerbsumfang von Frauen bedeutend sind:

- 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. Zudem hat sich hier in den letzten Jahren einiges getan – auch wegen einer Vielzahl an Frauen-Förderungsprojekten und die zahlreichen, mit viel Steuergeldern ausgestatteten Gleichstellungsbemühungen. Dennoch ist es noch nicht vollumfänglich gelungen, Geschlechterstereotype – etwa bei der Berufswahl – aufzubrechen. Dies zeigt, wie verfestigt diese Unterschiede sind.

1.2 Branchen- und Berufswahl verbreitern

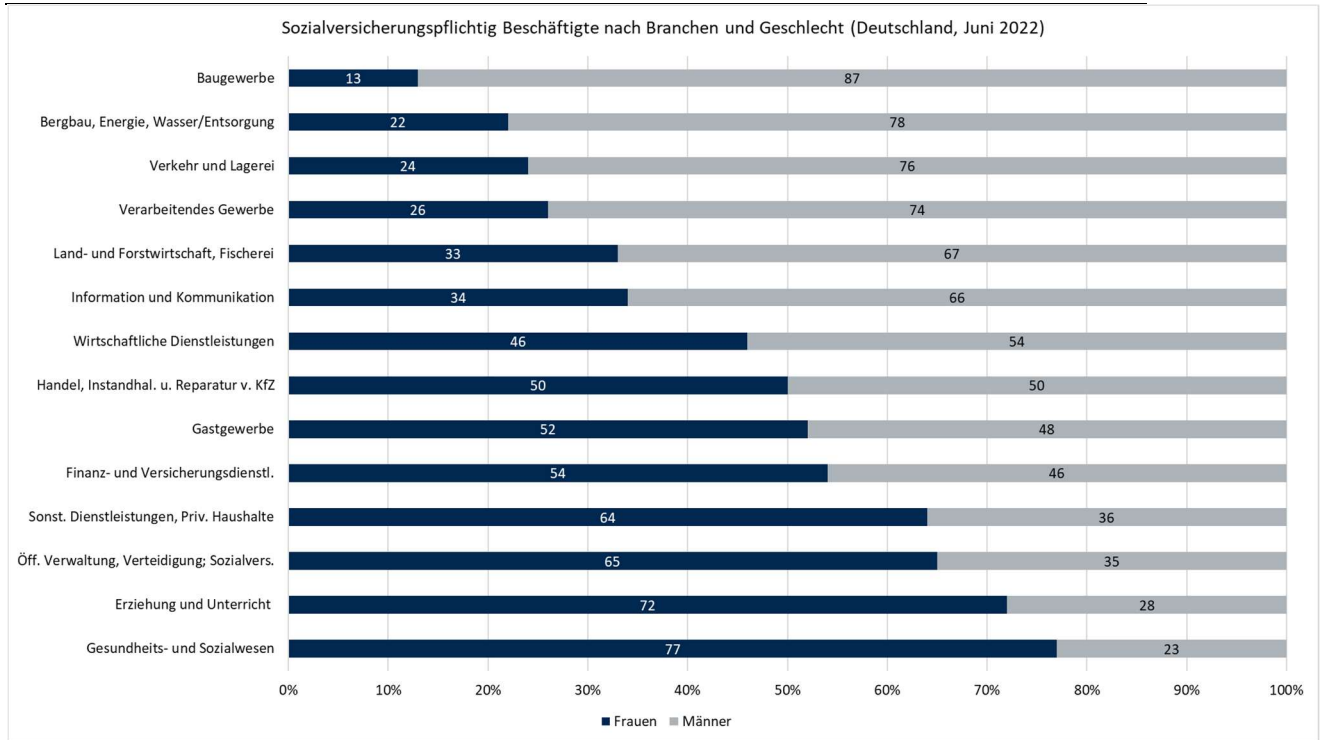
Frauen und Männer sind nach wie vor im Durchschnitt in sehr unterschiedlichen Berufen tätig. Die Berufswahl orientiert sich dabei an eher traditionellen Vorstellungen.

Obwohl die Erwerbstätigkeit der Frauen in den letzten Jahren gestiegen ist, gibt es immer noch Branchen, mit einem sehr geringen Frauenanteil, was vor allem daran liegt, dass bei den Ausbildungsberufen die Rollenmuster sehr stabil sind. In einigen Bau- und Metallberufen etwa liegt der Frauenanteil immer noch bei weniger als 5 Prozent, während er in einigen Berufen des Erziehungs- und Gesundheitswesens bei mehr als 80 Prozent liegt. In sehr geringem Maße ist ein gewisser Trend zu mehr Heterogenität zu erkennen.

In den Studiengängen ist der Frauenanteil insgesamt deutlich angestiegen und Frauen sind mit 50,8 Prozent inzwischen sogar leicht in der Mehrheit (Stand: Wintersemester 2023/2024). Dennoch haben sich die Muster bei der Studienfachwahl wenig verändert: Naturwissenschaftliche Fächer sind noch immer stark männerdominiert, während in Studiengängen aus dem sozialen Bereich (z. B. Erziehungswissenschaften, Soziale Arbeit) die Frauen deutlich in der Mehrheit sind.¹

¹ Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft: Typische Männer- und Frauenberufe (2024).

Abbildung 1
Geschlechterdominierte Berufe



Quelle: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022; eigene Darstellung

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.

2 Staat und Politik

Gute Betreuungsinfrastruktur statt staatlich verordneter Bürokratie

Damit Frauen Beruf und Familie besser vereinbaren können und Karrierebrüche verhindert werden, muss der Staat die passenden Rahmenbedingungen schaffen. Dabei sollte er für eine ausreichende Infrastruktur bei Kinderbetreuungseinrichtungen, Pflegeheimen oder Ganztagschulen sorgen. Obwohl sich hier bereits viel getan hat, besteht noch immer Handlungsbedarf. Die Politik darf hier eigene Defizite nicht mit Forderungen an die Wirtschaft kompensieren bzw. staatliche Aufgaben den Unternehmen übertragen.

2.1 Familienpolitik muss Erwerbstätigkeit fördern

Deutschland verfügt über eine Vielzahl an familienpolitischen Leistungen mit einem Budget von über 200 Milliarden Euro.

In dieser Fülle an Leistungen dürfen Betroffene aber nicht den Überblick verlieren. Es ist wichtig, dass sie schnell und einfach erkennen können, welche Unterstützungsleistung die jeweils passende ist.

Notwendig ist die Stärkung familienunterstützender Dienstleistungen, sodass Kosten für Kinderbetreuung, Pflege und Haushalt künftig steuerlich voll abzugsfähig sind. Auch möglichst niedrige Sozialversicherungsabgaben und Steuern sind ein Mehrwert für die Betroffenen: Sie erleichtern es, das Leben eigenverantwortlich aus dem Nettoeinkommen zu finanzieren. Zugleich macht sie eine reguläre Beschäftigung in der Hauswirtschaft attraktiver und drängt Schwarzarbeit zurück.

Grundlage von zielgerichteten familienpolitischen Leistungen muss es außerdem sein, dass sie die Eigenverantwortlichkeit stärken und Familien nicht in die Abhängigkeit von Transferleistungen bringen. Dies gilt auch für die geplante Kindergrundsicherung. Leistungen dürfen nicht so ausgeweitet werden, dass es für Eltern unattraktiver wird, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der beste Schutz vor Kinderarmut bleibt die Erwerbstätigkeit der Eltern. Aus diesem Grund darf die Kindergrundsicherung nicht eingeführt werden. Es ist außerdem sehr fraglich, ob das Ziel des Bürokratieabbaus erreicht werden kann. Bei der Bundesagentur für Arbeit ist ein umfangreicher Personalaufbau notwendig, um die Kindergrundsicherung umsetzen zu können. Zudem rechnet die Bundesregierung schon jetzt mit deutlich höheren Kosten als ursprünglich angenommen. Dies ist angesichts der angespannten Haushaltslage nicht tragbar.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Schlüssel für eine höheren Erwerbsumfang von Frauen

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Schlüssel, um Frauen einen höheren Erwerbsumfang zu ermöglichen. Sie ist außerdem grundlegend, um Arbeits- und Fachkräfte zu finden und zu binden. Schließlich ist sie die Grundlage für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und betrifft (künftige) Eltern und pflegende Angehörige.

Vor allem Mütter mit kleinen Kindern haben Schwierigkeiten, wieder in den Beruf einzusteigen oder ihre Erwerbstätigkeit auszuweiten, da die Betreuungszeiten von Kindertagesstätten oftmals unflexibel sind. Hier zeigen sich Betriebskindergärten vorbildlich. Weiterhin zu niedrig ist auch das Angebot im Schulbereich. Für viele Eltern ist es ein Hindernis im Berufsleben, wenn nachmittags keine geeigneten Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Auch hier springen oft Unternehmen ein, indem sie ihren Beschäftigten entsprechende Angebote machen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Situation von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern, muss der Staat seiner Verantwortung und Aufgabe nachkommen und für eine ausreichende Infrastruktur von Kinderbetreuungsplätzen und Pflegeeinrichtungen sorgen. Die Unternehmen nehmen ihre Verantwortung auf betrieblicher Ebene wahr (siehe Punkt drei).

Die familienbezogene Infrastruktur in Bayern weist in den vergangenen Jahren zwar einige Erfolge auf. So lag die Betreuungsquote für unter Dreijährige 2010 noch bei 20,5 Prozent. Im Dezember 2023 betrug sie schon 37,1 Prozent. Bei den Drei- bis Sechsjährigen sind die Steigerungen geringer, hier war der Ausgangswert aber auch deutlich höher (2010: 91 Prozent; Dezember 2020: 93,5 Prozent). Bei den sechs- bis zehnjährigen stieg die Betreuungsquote zwischen 2010 und Dezember 2023 von 30,7 Prozent auf 57,5 Prozent.² Dennoch gibt es nach wie vor Defizite. Bei den Kindern unter drei Jahren äußerten 2022 über 42 Prozent der Eltern einen Betreuungswunsch für Kinder dieser Altersgruppe.³ Insbesondere beim Betreuungsangebot für Schulkinder zeigt sich Nachholbedarf, der lokal sehr unterschiedlich ausfallen kann: 59 Prozent der Eltern gaben einen Betreuungsbedarf an.⁴

Für die notwendigen Betreuungsplätze muss auch ausreichend qualifiziertes Personal ausgebildet werden, denn auch im Bereich der Kinderbetreuung ist der Fachkräftemangel ein großes Problem.

In Bayern wurden in den letzten Jahren enorme Anstrengungen unternommen, um die Kapazitäten im Bereich der (frühkindlichen) Kinderbetreuung auszubauen. Dies war erfolgreich: Zwischen 2011 und 2022 ist die Zahl der Beschäftigten in diesem Bereich um 86 Prozent gestiegen (auf 104.704 Kräfte). Dennoch fehlen nach wie vor viele Betreuungsplätze.

² Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales: Kindertagesbetreuung in Bayern – Versorgungsquoten im Überblick (Stichtag: 31.12.2023).

³ Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023. Gütersloh 2023.

⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2022. Berlin 2023.

Die Aus- und Fortbildungsprogramme in Bayern, die es auch für Quereinsteigende gibt, tragen dazu bei, die Kinderbetreuung auszubauen und weiterhin auf einem qualitativ hohen Niveau zu halten.

Flexibilität ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch hinsichtlich der Arbeitszeiten grundlegend.

Die oftmals starren Regelungen zur Arbeitszeit stellen hier eine weitere Hürde dar. Die tägliche Höchstarbeitszeit muss ganz abgeschafft werden, zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden – in allen Bereichen und Branchen und ohne Einschränkung auch für Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Bezugnahme auf Tarifverträge – und die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit müssen aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden.

Zudem trägt eine höhere Flexibilisierung der Arbeitszeit auch dazu bei, dass Frauen einfacher erwerbstätig sein können. Dies ist auch mit Blick auf die spätere Altersvorsorge wichtig, um im Alter abgesichert zu sein.

2.3 Fördern statt regulieren

Zentraler Gegenstand der staatlichen Gleichstellungspolitik ist immer noch die Frauenquote. Das Problem dabei ist: Oft wird 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 Ziele steckt, oder ob der Staat in die Besitzrechte von Aktionären und die Personalpolitik von Unternehmen eingreift und äußerliche Merkmale als Einstellungskriterium vorschreibt.

2.3.1 Gesetzgebung in Bund und EU nicht zielführend

2.3.1.1 EU-Richtlinie zu Führungspositionen

Im November 2022 hat die Europäische Union eine Richtlinie verabschiedet, die Vorgaben zum Frauenanteil in privaten Unternehmen macht. Sie trat im November 2022 in Kraft. 40 Prozent der Mitglieder in Aufsichtsräten müssen bis Ende 2026 weiblich sein. Alternativ kann durch die Mitgliedsstaaten die Zielgröße von 33 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter Unternehmen gewählt werden. Wichtig zu beachten ist allerdings: Bereits bestehende nationale Quotenregelungen haben Vorrang. In diesem Fall besteht keine Pflicht zur Umsetzung der vorgesehenen Verfahren. Dies gilt aufgrund des Zweiten Führungspositionengesetzes auch für Deutschland.

2.3.1.2 Regelungen zur Frauenquote in Deutschland

Bereits im Jahr 2015 trat das erste Führungspositionen-Gesetz in Kraft (FüPoG I). Es legte eine Frauenquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte von Unternehmen fest, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. 2021 lag der Anteil hier bei 35,7 Prozent für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen (Anteil 2015 bei der Einführung: 21,3 Prozent).

Das zweite Gesetz für eine Frauenquote in Großunternehmen trat im August 2021 in Kraft (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II). Zentrale Vorgabe ist, dass in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau dabei ist. Bei den 106 großen Unternehmen, die aktuell unter diese Regelung fallen, beträgt der Frauenanteil in Vorständen 2021 15,2 Prozent (zum Vergleich: 2015 lag der Anteil bei 4,9 Prozent).

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 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.

Genauere Informationen zur [Frauenquote](#) bietet Ihnen auch unsere Info Recht Broschüre zu diesem Thema.

2.4 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.

Aussagekräftiger ist die bereinigte Entgeltlücke. Dafür spielen Einflussfaktoren, wie Alter, Ausbildung, Branche, Studienrichtung, variable Entgeltbestandteile und Zuschläge, Betriebsgröße, Beschäftigungsverhältnis und die Erwerbsbiografie, eine Rolle. Sie liegt laut den neusten Zahlen bei sechs Prozent.

Als wesentliche Ursachen für die Lücke beim durchschnittlichen Bruttolohn sind 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.

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.

2.4.1 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 Beschäftigten das Recht ein, Auskunft darüber zu erhalten, wie und nach welchen Kriterien und Verfahren ihre Bezahlung festgelegt ist und wie sie sich im Vergleich zu anderen Beschäftigten gestaltet.

Für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die einen Lagebericht gemäß Handelsgesetzbuch erstellen müssen, gilt, dass sie regelmäßig über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit berichten (Kapitalgesellschaften). Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigte sind vom Gesetz aufgefordert, ihre Entgeltstrukturen hinsichtlich der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu prüfen.

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.

2.4.2 EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die im Juni vergangenen Jahres in Kraft getretene EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU-RL 2023/970) muss von den Mitgliedsstaaten bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.

Inhaltlich gehen mit der Richtlinie einige signifikante Verschärfungen im Vergleich zum hiesigen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) einher:

- Der Geltungsbereich der EU-Richtlinie umfasst alle Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor. Während das Auskunftsrecht nach dem deutschen EntgTranspG ausschließlich für Arbeitgeber mit mehr als 200 Arbeitnehmern gilt (§ 12 EntgTranspG) und Privilegien für tarifgebundene und -anwendende Arbeitgeber vorsieht (§ 14 EntgTranspG), gilt das Auskunftsrecht nach der EU-Richtlinie ausnahmslos für alle Arbeitnehmer (Art. 2 EU-RL).
- Außerdem sieht die Richtlinie unter anderem eine gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10 EU-RL) von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern nach einem vorgegebenen Verfahren sowie Entgelttransparenz schon vor der Einstellung während des Bewerbungsverfahrens gegenüber Bewerbenden vor (Art. 5 EU-RL). Für beide Regelungen gibt es bisher keine deutsche Entsprechung.
- Auch die Berichtspflichten der Richtlinie (Art. 9 EU-RL) sind deutlich umfangreicher und greifen bereits bei Arbeitgebern mit 100 Arbeitnehmern. Im deutschen EntgTranspG besteht diese Verpflichtung für Arbeitgeber mit mehr als 500 Arbeitnehmern (§ 21 EntgTranspG).

Parallel zur Vorbereitung der Richtlinienumsetzung hat die Bundesregierung die Ergebnisse der regelmäßigen Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes im vergangenen Oktober im Rahmen einer Fachveranstaltung vorgestellt.

Neben der Steigerung des Bekanntheitsgrades des Gesetzes sowie der Schaffung klarerer und einheitlicher Regelungen sehen die Empfehlungen auch eine höhere Verbindlichkeit der gesetzlichen Regelungen und vor allem der Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes vor. Da die neuen Bestimmungen der Entgelttransparenz-Richtlinie diese Aspekte teilweise aufgreifen, strebt das zuständige Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine Eins-zu-Eins-Umsetzung der Richtlinie an. Dem Vernehmen nach ist mit einem ersten Gesetzentwurf noch im Verlauf dieses Jahres zu rechnen.

Die Richtlinie geht – ebenso wie das Entgelttransparenz-Gesetz auf deutscher Ebene – für Unternehmen erneut mit einem deutlichen Mehr an Bürokratie einher und setzt nicht an den Punkten an, die in Bezug auf die Förderung von Frauen in der Arbeitswelt notwendig wären.

3 Unternehmen

Unternehmen engagieren sich für Frauenförderung im Arbeitsumfeld

Das Arbeitskräfte- und Fachkräftepotenzial von Frauen ist bei bayerischen Unternehmen schon lange im Bewusstsein. Sie unterstützen Frauen in ihrer Karriere und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie vielfältige betriebliche Maßnahmen anbieten und sich in Projekten der Arbeitgeberverbände und anderen Netzwerken engagieren. Unternehmen schaffen flexible Arbeitszeitregelungen, starten Initiativen zur Kinderbetreuung oder machen Weiterbildungsangebote. Sie schaffen so attraktive Rahmenbedingungen für Frauen und sichern sich auf diese Weise einen Wettbewerbsvorsprung bei der Gewinnung von weiblichen Arbeits- und Fachkräften. Gleichzeitig binden sie gut ausgebildete Mitarbeiterinnen nachhaltig an das Unternehmen.

Dass derlei Maßnahmen hilfreich sind, zeigt sich auch an den statistischen Fakten: Die Beschäftigung von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Die Erwerbstätigenquote von Frauen lag 2022 bei 73,1 Prozent (zum Vergleich 2012: 68 Prozent). Bei den Männern waren es 2022 80,6 Prozent (2012: 77,6 Prozent).⁵ Unterschiede zeigen sich v. a. hinsichtlich der Teilzeitquote: Während sie bei den Frauen 2022 bei 49,9 Prozent lag, ist sie bei den Männern mit 13,3 Prozent deutlich geringer. Im Erwerbsumfang sind also deutliche Potenziale zu sehen. Bei den Gründen, die für eine (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung angegeben werden, stellen familiäre Verpflichtungen (Betreuung von Kindern und Angehörigen) bei den Frauen mit fast 30 Prozent einen entscheidenden Faktor dar. Bei Männern liegt dieser Wert lediglich bei 8 Prozent.⁶

Dies zeigt, dass eine gute Betreuungsinfrastruktur eine zentrale Stellschraube ist, um den Erwerbsumfang von Frauen zu erhöhen.

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.

⁵ Bundesagentur für Arbeit (2023). Blickpunkt Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022.

⁶ Statistisches Bundesamt (2024): Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte.

3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen

Zeitsouveränität kommt besonders berufstätigen Frauen mit familiären Verpflichtungen zugute. Auch deshalb sind flexible Arbeitszeitmodelle aus dem Unternehmensalltag nicht mehr wegzudenken. Die meisten Unternehmen bieten ihren Beschäftigten hier eine breite Palette an Optionen an: Telearbeit, Teilzeitmodellen, flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeiten oder Vertrauensarbeitszeiten.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben. Wir haben hier die wichtigsten Punkte zusammengefasst. Eine umfangreiche Liste mit möglichen Maßnahmen finden Sie in unserem Positionspapier „[Familie im Arbeitsumfeld](#)“.

3.1.1 Arbeitszeitflexibilisierung

Für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ist gerade in der aktuellen Arbeitswelt die flexible Gestaltung der Arbeitszeit grundlegend. Sie sichert Arbeitsplätze und bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, ihren Arbeitsalltag individuell zu planen. Gerade für Frauen mit Familienpflichten ist dies grundlegend, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Der viel zu starre Rahmen des Arbeitszeitgesetzes schränkt diese Flexibilität deutlich ein.

Daher ist es notwendig, die tägliche Höchstarbeitszeit ganz abzuschaffen. Zielführend wäre dagegen eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden – in allen Bereichen und Branchen und ohne Einschränkung auch für Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Bezugnahme auf Tarifverträge. Schließlich müssen die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden.

3.1.2 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.

3.1.3 Kinder- und Angehörigenbetreuung

Die Kinder- und Angehörigenbetreuung ist ein zentraler Bestandteil einer familienfreundlichen Personalpolitik. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, mit denen Unternehmen ihre Beschäftigten hier unterstützen können. Sie reichen von der betrieblichen Kinderbetreuung etwa in Form einer Betriebskinderkrippe oder eines Betriebskindergartens, über Belegplätze bis hin zu einem Tageselternservice. Da viele Beschäftigte auch Pflegedienste

zu Hause übernommen haben, unterstützen Unternehmen sie mit Pflegediensten und stellen Eltern wegen Krankheit der Kinder frei, oft auch hinausgehend über die gesetzliche Regelung.

3.1.4 Weitere Serviceleistungen

Weitere Serviceleistungen von Unternehmen richten sich sowohl an Beschäftigte mit und ohne Kinder. Dazu zählen etwa Angebote der Gesundheitsvorsorge oder Gesundheitsprogramme. Ein Essen für Mitarbeiterkinder in der Kantine oder Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Familien, Rechtsberatung und Informationsangebote sind weitere Serviceleistungen für Beschäftigte mit Betreuungsverpflichtungen.

3.2 Frauen fördern

Eine Strategie zur besseren Entwicklung der Beschäftigungspotenziale von Frauen und Müttern kann nicht auf einen oder wenige Aspekte beschränkt bleiben. Deshalb ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig. Die Förderung der Beschäftigungspotenziale von Frauen und Müttern muss auch andere Lebensbereiche als die Arbeit sowie Männer und Väter berücksichtigen.

Die zentrale Bedeutung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Förderung von Frauen wurde bereits mehrfach erwähnt. Darüber hinaus gibt es aber weitere Aspekte, die hilfreich sind, um Frauen in der Arbeitswelt zu fördern.

Frauen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu geben (etwa über Fortbildungsangebote) ist ein zentraler Baustein. Derlei Maßnahmen können in Personalentwicklungsprogramm integriert werden. Eine gezielte Personalentwicklung für Frauen kann dabei bereits in einem frühen Stadium der Karriere ansetzen – etwa über betriebsinterne Patenschaften für Berufseinsteigerinnen. So erhalten die Teilnehmerinnen Tipps, Zugang zu Netzwerken und Austauschmöglichkeiten zu Fragen der Karriereplanung. Betriebsinterne Frauennetzwerke und Frauenworkshops sind weitere Möglichkeiten, über die sich Gelegenheiten zum Austausch ergeben und über die Erfahrungen geteilt werden können.

Sofern die Betriebsabläufe bzw. die Tätigkeiten es ermöglichen, ist es insbesondere für Frauen mit Familienaufgaben hilfreich, wenn bestimmte Tätigkeiten aus dem Homeoffice erledigt werden können oder Termine (z. B. Besprechungen) nur bis zu bestimmten Uhrzeiten angesetzt werden.

Zu einem guten Miteinander von Frauen und Männern im Betrieb sollen auch Sensibilisierungsmaßnahmen zu geschlechtsspezifischem Verhalten beitragen.

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.

4 Wirtschaftsvereinigungen

Verbände und Vereinigungen zeigen Lösungen für die Frauenförderung

Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen gelingt nur, wenn beispielsweise in politisch und gesellschaftlich engagierten Verbänden und Vereinigungen Lösungsansätze entwickelt werden.

So unterstützen die bayerischen Arbeitgeberverbände bayme vbm sowie die vbw 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.

Konkrete Hilfen und Tipps für die Personalverantwortlichen in den Unternehmen geben etwa unser Positionspapier „[Familie im Arbeitsumfeld](#)“ 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.

4.1 Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur Mädchen- und Frauenförderung

Vor dem Hintergrund der Arbeitskräfte- und 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 beim Thema Frauen in der Arbeitswelt. Weitere Projekte dienen der Förderung von Frauen – mit dem Ziel, Frauen (wieder) in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ihren Erwerbsumfang auszubauen oder sie auf dem Weg in Führungspositionen zu begleiten.

- *Girls' Day Akademien/Girls' Day Campus*
Mit der „Girls' Day Akademie“ haben bayme vbm gemeinsam mit der Agentur für Arbeit im Herbst 2013 ein Projekt gestartet, das sich gezielt an Mädchen richtet. Die „Girls' Day Akademie“ bietet Schülerinnen der 7. bis 10. Klassen an Realschulen und Gymnasien praxisorientierte, vertiefte Berufsorientierung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Das Projekt wird als regionale Kooperationsmodelle zwischen einer Schule, einem oder mehreren M+E-Unternehmen und einer weiterführenden Schule oder Hochschule durchgeführt. An 15 bayerischen Standorten lernen die Teilnehmerinnen naturwissenschaftliche und technische Inhalte anhand praktischer Arbeiten bei den verschiedenen Bildungspartnern kennen. Das Pilotprojekt „Girls' Day Campus“ wurde speziell für Schülerinnen von Gymnasien entwickelt und wird derzeit an zwei Standorten in Bayern durchgeführt.
- *Berufsorientierungs-Camps der Initiative Technik – Zukunft in Bayern*
Das „Mädchen für Technik Camp“ und das „Forscherinnen Camp“ finden in Kooperation mit bayerischen Unternehmen und Hochschulen statt. Die kostenfreien Ferien-Camps bieten Schülerinnen im Alter von 12 bis 18 Jahren Hilfe bei der persönlichen Berufsorientierung. In den Schulferien verbringen die Mädchen eine Woche mit Forschen und Experimentieren in einem bayerischen Unternehmen. Während des Camps lernen die Schülerinnen Ausbildungsberufe im MINT-Bereich kennen und erhalten gleichzeitig die Gelegenheit ihre technischen Fähigkeiten zu vertiefen. Hauptförderer sind bayme vbm, weiterer Förderer ist das Bayerische Wirtschaftsministerium.
- *Frauen in Führungspositionen*
Das Projekt richtet sich an weibliche Fachkräfte aus bayme vbm Mitgliedsunternehmen mit dem Entwicklungspotenzial, Führungsaufgaben zu übernehmen. Die teilnehmenden Frauen durchlaufen über zwei Jahre hinweg Workshops. 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 bei der Weiterentwicklung unterstützen. Außerdem gibt es eine virtuelle Austausch- und Informationsplattform für die Teilnehmerinnen. Aufgrund der weiterhin hohen Nachfrage der Unternehmen ist im Frühjahr 2024 die achte Staffel gestartet.
- *frauen.power(BY)*
Das Modellprojekt „frauen.power(BY)“ bot ein vielseitiges Beratungs- und Unterstützungsangebot für Frauen in der beruflichen Erst- und Neuorientierung, für Berufsrückkehrerinnen sowie Gründerinnen. Frauen wurden durch digitalbasierte Weiterbildung fit für den Arbeitsmarkt gemacht. Das Projekt verfolgte das Ziel der dauerhaften Integration der Teilnehmerinnen in den Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen wurden in einem Büro vor Ort und in virtuellen Lernräumen – sogenannten virtuellen Job-Offices – geschult und begleitet. Die Offices waren dabei den Arbeitsschwerpunkten Beratung, Jobvermittlung, Betreuung, Qualifizierung und Digitalisierung zugeordnet. So konnten die Teilnehmerinnen praxisnah auf die Arbeitsmarktintegration vorbereitet werden. Das Projekt wurde von der vbw und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur

für Arbeit gefördert. Es wurde von Mai 2023 bis April 2024 am Standort Augsburg ausgeführt.

4.2 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. Zentrales Projekt ist hier der *Familienpakt Bayern*, über den eine Vielzahl familienfreundlicher Maßnahmen gefördert wird.

Um die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Eckpfeiler der Arbeitskräfte- und 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.

Über den Familienpakt Bayern steht auch ein breites Beratungsangebot für Arbeitgeber zur Verfügung. Unternehmen erhalten Informationen und Unterstützung rund um das Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Das Angebot umfasst beispielsweise Leitfäden, Checklisten, Broschüren und weiterführende Informationsangebote. Zudem gibt es regelmäßig Online-Seminare zu verschiedenen Themen. Vor-Ort-Beratungen und Buddy-Programme runden das Programm ab. So erhalten die Unternehmen auch individuelle Unterstützung. Diese Maßnahmen sind ein wichtiger Beitrag zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Alle zwei Jahre werden außerdem Arbeitgeber ausgezeichnet, die sich besonders für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld engagieren. Diese Best-Practice-Beispiele können Anregungen für andere Arbeitgeber zur Gestaltung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes geben.

Mit der *Taskforce FKS+* steht ein bayernweites Serviceangebot zur Verfügung, das Unternehmen gezielt dabei unterstützt, ihren Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf zu decken. Die *Taskforce FKS+* berät unter anderem zu dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dient dabei insbesondere auch als Wegweiser zu anderen beratenden Einheiten.

Auch die Gesellschaften der Gruppe des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft machen verschiedene Angebote, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Die Angebote richten sich sowohl an Eltern als auch an pflegende Angehörige. Sie reichen von Einrichtungen der Kinderbetreuung bis hin zur Ausbildung und Qualifizierung von Betreuungskräften. Einen Überblick über verschiedene Angebote haben wir für Sie in unserem Positionspapier „[Familie im Arbeitsumfeld](#)“ zusammengestellt.

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Lisa Hartmann

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-382

lisa.hartmann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw September 2024