

Positionen der IHK für München und Oberbayern

Für mehr Frauen in der Wirtschaft

Frauen rücken immer mehr in den Fokus der oberbayerischen Unternehmen. Ihre Kompetenz und ihre Möglichkeiten werden aber längst noch nicht ausreichend genutzt. Das Ziel der Wirtschaft muss sein, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um das Potenzial der Frauen quantitativ und qualitativ besser ausschöpfen zu können. Unternehmen sichern sich damit wertvolle Fach- und Führungskräfte, positionieren sich als moderner, attraktiver Arbeitgeber und steigern ihren Erfolg. Aber auch mehr Gründerinnen und mehr Unternehmerinnen sichern langfristig auch die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts.

Das Potenzial von Frauen wird derzeit nicht voll ausgeschöpft

Das durchschnittliche Qualifikationsniveau von Frauen war noch nie so hoch wie heute und wächst stetig weiter. Frauen sind heutzutage genauso gut ausgebildet wie Männer, knapp 50 % der Studierenden in Bayern sind weiblich. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist in den letzten Jahren spürbar gestiegen. In Bayern liegt die Erwerbsquote der Frauen bei 72 %. In fast jedem dritten oberbayerischen Unternehmen im IHK-Bezirk (knapp 30 %) steht eine Frau an der Spitze oder mit an der Spitze. Das ist die eine Seite der Medaille.

Die andere Seite ist: Der Anstieg der Erwerbstätigkeit ist vor allem auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zurückzuführen. Der Anteil von Frauen, die in Vollzeit arbeiten, reduzierte sich in den vergangenen Jahren hingegen. Auch im Freistaat sank die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zugenommen hat. Im Jahr 2011 haben in Bayern rund 31 % der berufstätigen Frauen weniger als 21 Wochenstunden gearbeitet. Hier geht dem Arbeitsmarkt viel Leistungskraft verloren. Auch in den Führungsebenen sind Frauen unterdurchschnittlich häufig anzutreffen. Bei den Unternehmerinnen ist festzuhalten: Je größer die Unternehmen werden, umso seltener sind Frauen an der Spitze. In Oberbayern sind 35 %

der Kleingewerbetreibenden im IHK-Bezirk Frauen. Unternehmen, die in das Handelsregister eingetragen sind, wurden hingegen nur zu 16 % von einer Frau geführt bzw. mitgeführt. Ein Blick auf die Führungspositionen der Top-200-Großunternehmen bundesweit zeigt: Hier ist der Frauenanteil mit 4 % in Vorständen und 13 % in Aufsichtsräten nach wie vor sehr gering. Der höhere Frauenanteil in den Aufsichtsräten ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Gewerkschaften mehr Frauen entsenden.

Dass der wirtschaftliche Beitrag der Frauen derzeit quantitativ und qualitativ noch unzureichend ausgeschöpft wird, hat unterschiedliche Gründe.

Der für Frauen spezifische und im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hohe Anteil an Teilzeitarbeitsverhältnissen erklärt sich vor allem dadurch, dass die geschlechtsspezifischen Rollenmuster in Deutschland noch sehr traditionell sind. So wird die Familienarbeit vor allem als Aufgabe der Frauen gesehen. Das gilt entsprechend auch für die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Diese Vereinbarkeit wird jedoch oft durch mangelnde Rahmenbedingungen erschwert, so dass viele Frauen wegen der Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger in Teilzeit arbeiten oder phasenweise ganz aussetzen. Das wirkt sich für sie auch finanziell aus – beim Erwerbseinkommen und bei der Rente. Viele junge Deutsche verzichten auf Kinder, weil sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für problematisch halten.

Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf bremst nicht nur die Erwerbstätigkeit an sich, sondern auch die Karrieren von Frauen. Die Arbeitswelten von Führungskräften mit langen Arbeitszeiten, hoher Präsenzpflcht und ständiger Verfügbarkeit sind an der Lebenswirklichkeit von Männern orientiert. Frauen, die familienbedingt eine berufliche Auszeit nehmen oder in Teilzeit arbeiten, können diese Ansprüche oft nicht erfüllen, zumal die Familienzeiten vom Lebensalter her in der Regel dann anstehen, wenn auch die Weichen für den Aufstieg gestellt werden. Viele Frauen kommen nach der Elternzeit nicht auf die Positionen zurück, auf denen sie waren. Sie erleben familienbedingte Karrierebrüche und -stagnation.

Dass es zu wenige Frauen in Führungspositionen im Mittel- und Topmanagement, aber auch zu wenig Unternehmerinnen gibt, erklärt sich aber nicht nur mit der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch über die Geschlechterstereotype. Führung ist in vielen Köpfen nach wie vor Männersache – so wie die Familie Frauensache ist. Dadurch stoßen Frauen an gläserne Decken, die in den Unternehmen ganz unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Viele Frauen orientieren sich dann neu: Für die Unternehmen entstehen durch diese Fluktuation erhöhte Perso-

nalkosten, die durch eine bessere Bindung der Frauen und bessere Aufstiegschancen vermieden werden könnten. Verstärkt wird die gläserne Decke durch das Prinzip der homosozialen Reproduktion. Das heißt: Die Personengruppe an der Spitze zieht immer wieder ihresgleichen nach. Da derzeit noch mehrheitlich Männer an der Spitze von Unternehmen sind, rekrutieren sie als Nachfolger oder Mitstreiter bevorzugt wieder Männer oder Söhne.

Ein weiterer Grund für zu wenig Frauen an der Spitze von Unternehmen lässt sich an der Berufswahl festmachen: Die Top-Positionen setzen oft eine naturwissenschaftliche oder technische Ausbildung voraus. Diese Abschlüsse haben Frauen noch eher selten. Auch dies ist unter anderem wieder auf Geschlechterstereotype zurückzuführen. Mädchen wählen häufiger soziale oder erziehende Berufe, Jungen technische – auch wenn Girls' und Boys' Days diese Stereotype aufzubrechen beginnen.

Mehr Frauen für Fach- und Führungsaufgaben gewinnen

Eine bessere Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt kann dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Umfragen belegen, dass viele Frauen, die familienbedingt (Kinder, Pflege von Angehörigen) nicht oder nur in Teilzeit arbeiten, gerne eine Beschäftigung aufnehmen oder ausweiten würden, sofern die Betreuung gewährleistet ist und ein familiengerechter Arbeitsplatz angeboten würde. In Bayern könnten in den nächsten zehn Jahren rund 180.000 zusätzliche Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wenn die Zahl der beschäftigten Frauen jährlich um 1 % steigt, alleine in Oberbayern wären das 70.000 Personen. Wenn es zusätzlich gelänge, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen, die derzeit bei 30 Stunden liegt, in den nächsten Jahren auf 33 Stunden anzuheben, dann ergäbe sich rechnerisch bayernweit ein weiteres Potenzial von 140.000 Fachkräften. Angesichts des demografischen Wandels und der zunehmenden Problematik, geeignete Fachkräfte zu finden, ist die bessere Einbindung von Frauen eine zentrale Stellschraube. Dies hat auch einen qualitativen Effekt: Die Unternehmen schöpfen den bestehenden Talentpool durch eine stärkere Rekrutierung der Frauen mehr aus.

Die stärkere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt geht jedoch damit einher, ihnen bessere Aufstiegschancen zu ermöglichen. Beides hängt eng miteinander zusammen. Frauen als Fachkräfte zu rekrutieren, fällt leichter, wenn die karrierewilligen Kandidatinnen neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch Aufstiegsmöglichkeiten haben und nicht an gläserne Decken stoßen. Mehr Frauen in Führung – gemischte Teams an der Spitze – machen Unternehmen aber auch erfolgreicher.

Hier besteht zwar kein exakt nachgewiesener Kausalzusammenhang, viele Studien legen aber dennoch nahe, dass gemischte Teams an der Spitze mit mehr Frauen als üblich und ein größerer Unternehmenserfolg miteinander korrelieren. Die Erklärung: Gemischte Teams bringen die Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen zusammen. Diese Kombination verschiedener Sozialisationen, Erfahrungen und Ansprüche macht Unternehmen innovativer, marktgerechter, zumal Frauen in Entwicklungsteams die Erwartungen der Kundinnen einbringen. Frauen treffen als Kundinnen den Löwenanteil der Kaufentscheidungen. Unternehmen, die mehr Frauen in Führungspositionen haben, gelten zudem als moderner und auch als attraktiver Arbeitgeber. Frauen in Führung verbessern also das Employer Branding. Davon abgesehen gelten rein aus Männern bestehende Vorstände, Führungs- oder Verhandlungsteams im internationalen Kontext zunehmend als nicht mehr politisch korrekt.

Schlussfolgerungen

Wenn das Ziel der Wirtschaft ist, das Potenzial und die Kompetenzen von Frauen als Fach- und Führungskräfte besser auszuschöpfen, gilt es, die traditionellen Rollenbilder weiter aufzubrechen und die Rahmenbedingungen zu optimieren. Die Unternehmen müssen sich für die Lebenswirklichkeiten von Frauen öffnen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimieren und mehr Frauen in Führungspositionen bringen. Die Veränderungen müssen jedoch bewusst vorangetrieben und zur strategischen Aufgabe werden: sowohl von den Unternehmen selbst als auch von der Politik. Die Veränderungen gehen dabei nicht zu Lasten der Männer. Mehr und mehr beginnen auch die Männer ihre eigenen Lebenswirklichkeiten zu hinterfragen. Gerade junge Männer entscheiden sich für Elternzeit, wollen ihre Kinder aufwachsen sehen, eine bessere Work-Life-Balance.

Solche Veränderungen sind dabei nicht nur positiv im Sinne der Betriebe und der Wirtschaft. Sie stehen auch für Gleichheit und Chancengerechtigkeit, die eine moderne Gesellschaft und der Arbeitsmarkt heute bieten müssen. Erwerbstätigkeit, der Anspruch auf Führungsfunktionen, die Rolle als Unternehmerin – diese Wahlfreiheit und Selbstverwirklichung steht Frauen ganz selbstverständlich genauso wie den Männern zu und darf nicht an traditionellen Rollenstereotypen oder mangelnden Rahmenbedingungen scheitern.

Die IHK für München und Oberbayern setzt sich daher im Speziellen ein für:

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen

Grundsätzlich gilt: Familienarbeit und Pflege und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sind nicht ausschließlich ein Frauenthema. Dennoch tragen noch immer in erster Linie Frauen die Doppelbelastung von Familie und Beruf.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist damit der Schlüssel sowohl für eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen als auch für mehr Chancengerechtigkeit im beruflichen Alltag. Sie steht und fällt mit der Kinderbetreuung. Eine bedarfsgerechte, flexible und qualitativ hochwertige Betreuung für Kinder bis zwölf Jahren muss auch in den Randzeiten der üblichen Kita-Öffnungs- und in Ferienzeiten zügig umgesetzt werden. In diesem Sinne muss auch die Nachmittagsbetreuung an Schulen und der Ausbau von Ganztagschulen verstärkt werden. Unternehmen ihrerseits können und sollten ihre Mitarbeiterinnen unterstützen, indem sie familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie z. B. flexible Arbeitszeiten anbieten. Die gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert zudem die schnelle Rückkehr der Mütter ins Erwerbsleben nach der Kinderpause. Das Betreuungsgeld hingegen hält Frauen tendenziell vom schnellen Wiedereinstieg ab.

Der Anteil pflegebedürftiger Angehöriger steigt. Eine bedarfsgerechte Pflegeinfrastruktur ist für eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unverzichtbar. Hier ist die Politik gefordert. Unternehmen können durch flexible, freiwillige Lösungen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung von Pflegeaufgaben unterstützen.

Mehr Frauen in Führungspositionen bringen

Gemischte Führungsteams lohnen sich für Unternehmen. Mehr Frauen in Führung zu bringen, erfordert jedoch ein strategisches und aktives Vorgehen. Die Unternehmen sollten geeignete und auf ihren praktischen Betriebsalltag abgestimmte Instrumente einsetzen, z. B. ein explizites Bekenntnis zu mehr Frauen in Führungspositionen seitens der Geschäftsleitung, interne Zielvorgaben, Messung und Controlling des Erreichten, Mentoringprogramme für Führungsanwärterinnen, Gender Diversity als Bestandteil der Führungskräftebeurteilung und familienbewusste Angebote wie „Führen in Teilzeit“, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Familie und Karriere erleichtern.

Dennoch müssen bei einer Stellenbesetzung stets Leistung, Qualifikation und Eignung ausschlaggebend bleiben, auch in Vorstands- und Aufsichtsratsgremien. Eine gesetzliche Frauenquote schränkt den betrieblichen Entscheidungsspielraum ein. In einigen Branchen, in denen derzeit der weibliche Anteil an den Beschäftigten sehr gering ist, wie etwa in der Metall- oder Automobilindustrie, wäre eine Quote gänzlich unangemessen und nicht zu leisten. Zudem bestehen bei einer gesetzlichen Quote verfassungsrechtliche Bedenken, weil sie eine gesellschaftspolitische Zielsetzung ist, die in die Freiheit privater Unternehmen eingreift. Die IHK für München und Oberbayern lehnt eine gesetzliche Quote daher ab. Eine freiwillige Selbstverpflichtung von Unternehmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen im Rahmen eines unternehmensinternen Ziel- und Wertekodex kann hingegen eine effiziente Alternative sein.

Dass derzeit Frauen an der Spitze von Unternehmen noch unterrepräsentiert sind, ist auch durch ihre oft spezifische Berufswahl bedingt: mehr erziehende und soziale, weniger naturwissenschaftliche und technische Tätigkeiten. Mädchen müssen daher stärker für MINT-Berufe und -Studiengänge begeistert werden. Damit verbessern sich langfristig auch die Aufstiegschancen von Frauen. Die IHK unterstützt in diesem Sinne auch Maßnahmen wie etwa das „Haus der kleinen Forscher“, die bereits im Kindergarten ansetzen und Kinder, dabei stets auch Mädchen, spielerisch an naturwissenschaftliche und technische Fragen heranzuführen.

Frauen sind in berufs-, positions- oder branchenspezifischen Netzwerken deutlich weniger vertreten als Männer. Netzwerke fördern jedoch den fachlichen Austausch, die beruflichen Kontakte und damit den eigenen Aufstieg und Erfolg. Frauen sollten motiviert werden, sich stärker in Branchen- und Verbandsnetzwerken zu engagieren. Auch Frauennetzwerke können hilfreich sein.

Gleiche Bezahlung von Männer und Frauen voranbringen

Frauen entscheiden sich bei ihrer Berufswahl häufig für geringer entlohnte Berufe, sie arbeiten öfter in Teilzeit, häufiger in kleinen Betrieben, seltener in Führungspositionen, setzen öfter länger familienbedingt aus. Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen, Teilzeit und der seltenere Aufstieg in Führungspositionen führen jedoch dazu, dass Frauen im Durchschnitt auch weniger verdienen als Männer. Ziel muss sein, die Entgeltlücke immer weiter zu verkleinern. Frauen müssen in vergleichbarer Position, bei vergleichbarer Leistung wie ihre männlichen Kollegen bezahlt werden. Dabei hilft und setzt bei den Ursachen an, wenn mehr Mädchen die später oft besser bezahlten naturwissenschaftlich-technischen Berufe ergreifen, Frauen ihre Erwerbstätigkeit durch

eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger unterbrechen müssen, sie häufiger auf Führungspositionen gelangen.

Unternehmerinnen besser in den Fokus rücken

Viele Unternehmen werden erfolgreich von Frauen geführt. Diese Unternehmerinnen werden aber in der Öffentlichkeit zu wenig wahrgenommen. Es gilt daher, möglichst viele Beispiele vorzustellen und bekannt zu machen und die Unternehmerinnen auch als Vorbilder für junge Mädchen, Nachfolgerinnen oder Neugründerinnen zu präsentieren – darunter im Sinne unserer multikulturellen Gesellschaft immer wieder auch Unternehmerinnen und Managerinnen mit Migrationshintergrund.

Gründerinnen ermutigen

Auch erfolgreiche Gründerinnen sind in der Öffentlichkeit zu wenig bekannt. Sie müssen ebenfalls stärker in den Blick gerückt werden – darunter ebenfalls stets auch Gründerinnen mit Migrationshintergrund. Durch diese Vorbilder können Frauen, die eine Gründung planen, auf ihrem Weg in die Selbständigkeit bestärkt werden. Frauen sind als Gründerinnen in der Regel risikoaverser als Männer, gründen kleinere Unternehmen, oft auch in Teilzeit, machen zum Teil erste Schritte in die Selbständigkeit in abhängigeren Betriebsformen, etwa als Franchisenehmerin oder im Direktvertrieb. Auch in den klassischen industriellen, naturwissenschaftlich-technischen Branchen finden sich Gründerinnen noch eher selten. In der Bestandsfestigkeit stehen ihre Gründungen denen der Männer jedoch in nichts nach. Es gilt daher zudem, Neugründerinnen zu einem „Think bigger“ zu ermutigen: Unabhängige Gründungen, in Vollzeit, in größeren Einheiten und mehr in klassischen Branchen stehen ihnen genauso offen wie den Männern.

Die IHK für München und Oberbayern unterstützt die Unternehmen:

Die IHK für München und Oberbayern unterstützt die oberbayerische Wirtschaft durch ein breites Angebot an Veranstaltungen, Broschüren, Informationen und Praxisbeispielen in der Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik und bei der Gewinnung und dem Aufbau von mehr Frauen für Führungspositionen. Zudem rückt sie die Unternehmerinnen stärker in den Blick und ermutigt Frauen bei der Existenzgründung. Die Aktivitäten im Einzelnen:

Fortsetzung des Engagements im Bereich „Familie & Beruf“

Hier wird die IHK mit Veranstaltungen, der Pflege und dem Ausbau von lokalen Netzwerken, wie beispielsweise den Lokalen Familienbündnissen, mit einem überregionalen Austausch etwa im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ sowie mit Vorträgen auf externen Veranstaltungen an die bisherige Arbeit anknüpfen. Durch die aktive Unterstützung der Lokalen Familienbündnisse wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Regionen verbessert. Durch eine gezielte Bereitstellung von Informationen hilft sie den Mitgliedsunternehmen zudem beim Auf- und Ausbau einer familienfreundlichen Personalpolitik.

„Mehr Frauen in Führung“

In Fachtagungen für Unternehmerinnen/Unternehmer/Managerinnen/Manager und Personalverantwortliche stellt die IHK den Nutzen gemischter Teams in den Mittelpunkt und zeigt Wege auf, wie Firmen mehr Frauen für Führungspositionen gewinnen und aufbauen können. Auch hier unterstützt die IHK durch eine gezielte Bereitstellung von Informationen die Mitgliedsunternehmen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

IHK-Kongress „Frauen in der Wirtschaft: Erfolgreich. Vernetzt.“

Dieser regelmäßig einmal pro Jahr stattfindende Kongress stellt erfolgreiche oberbayerische Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte in den Mittelpunkt. Er unterstützt zudem die Vernetzung von Unternehmerinnen und Managerinnen.

Aufbau eines Internetangebots für Unternehmerinnen/Managerinnen

Ergänzend zum Kongress soll dieses Internetangebot erfolgreiche Frauen in den Blickpunkt der Öffentlichkeit rücken und so sichtbarer machen. Es soll Unternehmerinnen und weiblichen Führungskräften aber auch wertvolle Informationen zu fachlichen und Karrierefragen geben, eine Interessensvertretung für Frauen sein und die Vernetzung voranbringen.

Fortsetzung der speziellen Gründerinnenberatung

Die IHK für München und Oberbayern hat ihre Gründungsberatung seit jeher sehr individuell gesteuert und sie entsprechend stets auch auf die Bedürfnisse von Gründerinnen ausgerichtet. Dieses Engagement wird verstärkt und darüber hinaus werden erfolgreiche Gründerinnen noch besser als bisher in den Fokus gerückt.

18.06.2013

III lü