

1. März 2018

#5 / 2018

iwd

ISSN 0344-919X

Informationen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

G 4120



Frauen in der Wirtschaft

Themenheft. Sie haben dieselben Startbedingungen, doch im Laufe des Berufslebens müssen viele Frauen immer noch mehr Hürden überwinden als Männer. Und im Management herrscht weiterhin ein Ungleichgewicht – in Deutschland ist nicht mal ein Drittel der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Bundeswirtschaftsministerin Brigitte Zypries erklärt im iwd-Interview, warum es im ureigenen Interesse der Unternehmen liegt, für mehr Gleichberechtigung zu sorgen. Dass das möglich ist, machen vor allem die skandinavischen Länder und einige Karibikstaaten vor. Mehr dazu auf den folgenden Seiten im Themenheft anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März.

Genderparadies Bahamas

Gleichberechtigung. Dass die Skandinavier in puncto Geschlechtergerechtigkeit ziemlich weit vorangekommen sind, ist nichts Neues. Doch wenn es um Arbeit und Beruf geht, finden Frauen in Ländern wie Barbados oder den Bahamas die besseren Bedingungen vor. Global betrachtet kommt die Gleichberechtigung allerdings nur schleppend voran: Die weltweite Gender-Gap-Lücke war im Jahr 2017 nur zu 68 Prozent geschlossen – und damit sogar etwas größer als 2016.

Seit zwölf Jahren veröffentlicht das Weltwirtschaftsforum (WEF) den Global Gender Gap Report – und zwar immer einige Wochen vor dem berühmten Treffen in Davos. Der aktuelle Report vergleicht 144 Länder im Hinblick auf die Geschlechterlücke und deckt dabei vier Themengebiete ab: die wirtschaftliche Teilhabe, den Zugang zu Bildung, die Gesundheit sowie die politischen Mitwirkungsmöglichkeiten. In dieser Gesamtbetrachtung schneidet Deutschland zwar recht gut ab, zählt jedoch nicht zu den zehn besten Ländern:

Die Bundesrepublik landet im aktuellen Gleichberechtigungs-Ranking auf Platz 12 und hat sich damit im Vergleich zu 2016 um einen Platz verbessert.

Im ersten Jahr des Reports, 2006, schaffte es Deutschland noch auf Platz 5, und das mit weit weniger Punkten als heute (Grafik). Dass die Bundesrepublik aktuell schlechter abschneidet, liegt daran, dass einige Schwellenländer in puncto Gleichberechtigung enorm aufgeholt haben: Ruanda, Nicaragua und die Philippinen haben ihre Gender-Lücken inzwischen zu mindestens 80 Prozent geschlossen und liegen deshalb alle auf Top-Ten-Plätzen, wo sie so

manches Industrieland verdrängt haben.

Die meisten Fortschritte gibt es in der Kategorie Bildung, hier herrscht inzwischen schon in 27 Ländern vollkommene Gleichberechtigung: in europäischen Ländern wie Belgien, Dänemark, Frankreich oder Tschechien, aber auch in Schwellenländern wie Kuba, Botswana oder Jamaika. In all diesen Staaten haben beide Geschlechter dieselben Bildungschancen und erreichen deshalb auch denselben Grad der Alphabetisierung sowie gleiche Bildungs- und Hochschulabschlüsse.

Erstaunlicherweise landet Deutschland in Bildungsfragen im Gender-Report lediglich auf Platz 98 – gleich hinter Saudi-Arabien und Vietnam. Das liegt unter anderem daran, dass, anders als etwa in Jamaika, in der Bundesrepublik Frauen jenseits der 65 deutlich seltener einen Hochschulabschluss haben als Männer dieser Altersgruppe: Von den Frauen haben 12 Prozent ein Studium beendet, von den Männern 30 Prozent. Auch der Anteil der Männer mit Dokortitel ist mit 1,8 Prozent höher als der der Frauen, von denen 0,8 Prozent promoviert haben. In Jamaika ist dies, allerdings auf niedrigerem Niveau, anders –

hier haben jeweils 5,1 Prozent der über 65-jährigen Männer und Frauen einen Hochschulabschluss; die Dokortiteldichte wird nicht erfasst.

Die Geschlechterlücke in Deutschland in der Unterkategorie Bildung wird sich erst mit der nächsten Generation schließen, denn von der Bildungsexpansion der vergangenen 30 Jahre haben vor allem die Frauen profitiert.

Überraschend sind auf den ersten Blick auch die Sieger in der Kategorie „Wirtschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit“:

Burundi, Barbados und die Bahamas bieten Frauen weltweit die besten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

Als einziges europäisches Land hat es in dieser Kategorie Norwegen in die Top Ten geschafft. Deutschland belegt Platz 43, gleich hinter Australien.

Den Ausschlag für die vorderen Plätze der afrikanischen und karibischen Staaten geben die Erwerbstätigenquote und das im Geschlechtervergleich höhere Einkommen der Frauen: In Burundi beispielsweise sind fast 86 Prozent der Frauen erwerbstätig, aber nur knapp 84 Prozent der Männer. Zudem haben die Frauen mit einem Jahreseinkom-

men von 882 Dollar durchschnittlich 212 Dollar mehr in der Tasche als die Männer.

Im zweitplatzierten Barbados liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen mit 75 Prozent zwar 6 Punkte unter derjenigen der Männer. Auch verdienen Frauen mit durchschnittlich 13.750 Dollar pro Jahr in Barbados weniger als Männer, die auf rund 20.100 Dollar kommen. Doch die Karibik-Insel kann mit einem höheren Frauenanteil bei Fachkräften und Technikern punkten sowie durch eine paritätische Besetzung der Managementpositionen.

Auch auf den Bahamas, Platz 3 in der wirtschaftlichen Gleichberechtigung, sind Fachkräfte und Führungspositionen ausschlaggebend für das gute Resultat: In dem Inselstaat haben Frauen mehr als die Hälfte aller Managementpositionen inne, ihr Anteil beim Fachpersonal und den technischen Fachkräften liegt sogar bei über 60 Prozent.

Und Deutschland?

Die Bundesrepublik belegt in der Kategorie Gleichberechtigung in der Wirtschaft nur Platz 43.

Ein entscheidender Grund für dieses schlechte Ergebnis ist, dass weniger als 30 Prozent der Führungskräfteposten mit Frauen besetzt sind (siehe Seite 7). Auch das durchschnittliche Jahreslöhrlage von umgerechnet knapp 40.000 Dollar liegt aufgrund der hohen Teilzeitquote deutlich unter dem der Männer, die im Schnitt mehr als 58.000 Dollar im Jahr verdienen.

Global betrachtet bleibt Westeuropa in puncto Geschlechtergerechtigkeit aber die beste Region, auch wenn Länder wie die Niederlande von Platz 12 im Jahr 2006 auf Platz 32 im Jahr 2017 abgerutscht sind. Schlusslichter im Global Gender Gap Report sind der Nahe Osten und Nordafrika mit Ländern wie Syrien, dem Jemen und Marokko.

Gleichberechtigung international

Gleichberechtigung von Frauen nach dem Global Gender Gap Report 2017 auf einer Skala von 0 (keine Gleichberechtigung) bis 1 (totale Gleichberechtigung)

	Gesamtwertung		darunter: Wirtschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit	
	Rang 2017 (Rang 2006)	Gesamtwert 2017	Rang 2017	Gesamtwert 2017
Island	1 ▲ (4)	0,878	14	0,798
Norwegen	2 ► (2)	0,830	8	0,816
Finnland	3 ► (3)	0,823	16	0,793
Ruanda	4 ● (-)	0,822	7	0,820
Schweden	5 ▼ (1)	0,816	12	0,809
Nicaragua	6 ▲ (62)	0,814	54	0,702
Slowenien	7 ▲ (51)	0,805	13	0,801
Irland	8 ▲ (10)	0,794	50	0,710
Neuseeland	9 ▼ (7)	0,791	23	0,768
Philippinen	10 ▼ (6)	0,790	25	0,764
Frankreich	11 ▲ (70)	0,778	64	0,683
Deutschland	12 ▼ (5)	0,778	43	0,720
...				
Vereinigtes Königreich	15 ▼ (9)	0,770	53	0,705
...				
Burundi	22 ● (-)	0,755	1	0,911
Barbados	23 ● (-)	0,750	2	0,877
...				
Bahamas	27 ● (-)	0,743	3	0,871
...				
Australien	35 ▼ (15)	0,731	42	0,724
USA	49 ▼ (23)	0,718	19	0,776

2017: 144 Länder; 2006: 115 Länder
Wirtschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit: z.B. Erwerbstätigenquote, Anteil von Frauen in Führungspositionen, Differenz beim durchschnittlichen Einkommen

Quelle: Weltwirtschaftsforum
© 2018 IW Medien / iwd

iwd

Dass es 2017 einen Rückschritt in der weltweiten Gleichberechtigung gab, bedauerte auch die Mitautorin des Berichts und Leiterin der Abteilung Arbeit, Bildung und Gender des Weltwirtschaftsforums, Saadia Zahidi. Für das Weltwirtschaftsforum selbst haben die WEF-Organisatoren den Vorsitz jedes der sieben Panels mit einer Frau und einem Mann besetzt – unter anderem mit der Vorstandsvorsitzenden von IBM,

Ginni Rometty, der Direktorin des Internationalen Währungsfonds, Christine Lagarde, der Premierministerin von Norwegen, Erna Solberg, und der Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes, Sharan Burrow. Insgesamt nahmen am diesjährigen Gipfeltreffen mehr als 600 Frauen teil – klingt erst mal nach viel, tatsächlich lag der Anteil der weiblichen Partizipanten damit allerdings nur bei 21 Prozent.

„Wir wollen keine 40 Jahre warten“

Interview. **Brigitte Zypries** (SPD), seit Januar 2017 Deutschlands erste Bundeswirtschaftsministerin, hat sich schon im Studium für Gleichberechtigung engagiert. Heute organisiert sie Gründerinnenfrühstücke und twittert über ihre Begegnungen mit Frauen aus der Wirtschaft. Unternehmen, die sich weigern, Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, würde Zypries notfalls mit Bußgeldern belegen.

© BMWi/Susanne Eriksson

Frau Zypries, Sie haben sich gleich zu Beginn Ihrer Amtszeit als Wirtschaftsministerin für die Gleichberechtigung starkgemacht. Welche konkreten Fortschritte für Frauen können Sie vorweisen?

Die Gleichstellung von Frauen und Männern begleitet mich seit meinem Jurastudium. Leider haben wir immer noch Aufholbedarf – auch 100 Jahre nach der Einführung des Frauenwahlrechts.

Im Wirtschaftsministerium habe ich schon als Parlamentarische Staatssekretärin vor Jahren ein Gründerinnenfrühstück initiiert, damit sich junge Frauen vernetzen und austauschen können. Im Rahmen unserer Initiative „FRAUEN

unternehmen“ gehen etwa 100 Unternehmerinnen als gute Vorbilder in Schulen und Universitäten und erläutern, wie erfolgreiche Wege in die berufliche Selbstständigkeit funktionieren können.

Im vergangenen Sommer habe ich zusammen mit anderen Frauen das Manifest „Starke Frauen – starke Wirtschaft“ verfasst. Der Titel kommt von #starkefrauenstarkewirtschaft, unter dem Hashtag posten das Ministerium und ich persönlich. Damit haben wir nochmals auf die Notwendigkeit von starken Frauen in der Wirtschaft aufmerksam gemacht. Mir ist es besonders wichtig, erfolgreiche Frauen sichtbar zu machen, denn wir brauchen Vorbilder.

Seit 2016 gibt es eine Frauenquote, von der das Gros der Unternehmer allerdings nicht begeistert ist. Wie überzeugen Sie die überwiegend männlichen Geschäftsführer und Vorstände?

Weil wir die männlichen Führungskräfte in den letzten 20 Jahren nicht überzeugen konnten, haben wir ein Gesetz verabschiedet. Dieses gilt jetzt und ist von den Unternehmen zu beachten. Vielfalt trägt erwiesenermaßen zum Erfolg von Unternehmen bei. Wir brauchen aber auch mutige Frauen, die den Herren klar sagen: „Vorstand? Klar, das kann ich!“

Im harten Wettbewerb von heute müssen die Unternehmen ihre Abläufe permanent optimieren

– aber mit gemischten Führungsteams tun sich manche noch schwer. Warum?

In vielen kleinen und mittleren Betrieben, insbesondere in Familienunternehmen, sind gemischte Teams selbstverständlich. Wir sprechen von den großen und sehr großen börsennotierten Unternehmen, bei denen sich tatsächlich die Frage stellt, warum in der Führungsriege keine oder kaum Frauen sind. Ein Grund dafür ist sicher auch die Tatsache, dass Vorgesetzte dazu neigen, Personen zu rekrutieren, die ihnen selbst ähnlich sind. Die Allbright Stiftung spricht von dem „Thomas“, der den „Thomas“ einstellt. So kommen jedoch weder Vielfalt noch Frauen in die Führungsetagen. Dabei könnte ein frischer Blick häufig bares Geld wert sein. Hier brauchen wir also mehr Selbstreflexion bei denen, die die Posten in den Vorständen und Aufsichtsräten vergeben.

Die Frauenquote gilt nur für wenige Unternehmen, die meisten brauchen lediglich eine Zielgröße für Frauen in Führungspositionen anzugeben. Der neue Koalitionsvertrag sieht Sanktionen für Firmen vor, die hier als Zielgröße „null“ angeben.

Ich finde es ehrlich gesagt sehr schade, dass wir überhaupt mit Sanktionen drohen müssen, und hoffe auch sehr, dass diese nicht notwendig werden. Wir haben im Entwurf des Koalitionsvertrags auf die üblichen Regelungen im Handelsgesetzbuch verwiesen. Dieses sieht in vielen Fällen Ordnungsgelder vor.

Und was machen Sie, wenn Unternehmen Zielgrößen von 1 oder 2 Prozent angeben?

Es darf nicht sein, dass sich Unternehmen nur eine „Alibi-Quote“ geben. Die betroffenen Betriebe sind nicht nur verpflichtet, eine Zielgröße festzulegen – sie müssen sie auch offenlegen. Das schafft Transparenz

und ermöglicht im Zweifelsfall auch kritische Nachfragen.

Darüber hinaus gilt: Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den Führungsgremien des Unternehmens steigert die Attraktivität als Arbeitgeber. Ich gehe davon aus, dass das vor dem Hintergrund der Fachkräfteentwicklung auch im Interesse der Unternehmen ist.

Im öffentlichen Dienst sollen bis 2025 alle Leitungsfunktionen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Warum gilt für die Wirtschaft nicht dasselbe Ziel?

Für den öffentlichen Dienst können wir andere Vorschriften machen. Dort gelten die gesetzlich klar benannten Kriterien Eignung, Leistung und Befähigung, die das Prinzip der Bestenauslese verkörpern. Natürlich hat der öffentliche Dienst hier eine Vorbildfunktion.

Aus eigener Erfahrung: Haben es Frauen in der Politik leichter als in der Wirtschaft?

In gewisser Weise schon, denn die Politik hat gelernt, dass es ohne Frauen in Führungspositionen nicht mehr geht.

Viele Frauen verdienen sogar im gleichen Job weniger als Männer. Das neue Transparenzgesetz soll helfen, solche Lohnunterschiede im Betrieb aufzudecken. Allerdings müssen die Beschäftigten diesen Vergleich selbst initiieren. Das dürfte nicht selten zu atmosphärischen Störungen führen, oder?

Erste Anlaufstelle für das Auskunftersuchen wird in vielen Unternehmen der Betriebsrat sein. Das heißt, der oder die Beschäftigte macht seinen Anspruch gegenüber dem Betriebsrat und nicht direkt beim Arbeitgeber geltend. Für die Fälle, in denen Beschäftigte sich aber direkt an ihren Arbeitgeber wenden müssen, hoffe ich, dass die Betroffenen sachlich miteinander umgehen können. Im Entwurf des Koalitions-

vertrags haben wir vorgesehen, dass Betroffenen gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote bei der Antidiskriminierungsstelle zur Verfügung stehen werden.

Sie haben 2011 Gerhard Cromme, der dem Corporate-Governance-Gremium vorsah, eine Liste mit 418 Frauennamen überreicht, die für einen Aufsichtsratsposten geeignet gewesen wären. Wie vielen dieser Frauen ist dies gelungen?

Die genaue Zahl kenne ich leider nicht. Mittlerweile kann ich diese Liste aber noch um viele Namen erweitern. Auf jeden Fall war es eine wichtige Geste, um zu zeigen, dass es qualifizierte Frauen gibt – denn nur allzu häufig hört man die Ausrede, dass es keine geeignete Frau für diesen oder jenen Posten geben würde. Die Liste zeigt, dass das Unsinn ist.

Welches Land ist in puncto Gleichberechtigung viel weiter?

Schweden wird ja gerne als Vorbild in Sachen Gleichberechtigung genannt. Immerhin liegt dort der Frauenanteil in den Vorständen der großen Firmen bereits bei 25 Prozent. Nur in rund einem Viertel aller börsennotierten Unternehmen gibt es keine Frau im Vorstand. In Deutschland ist das bei drei Vierteln der börsennotierten Unternehmen der Fall.

Bis wann wird Deutschland so weit sein wie Schweden?

Man darf nicht übersehen, dass diese Entwicklung in Schweden bereits vor 40 Jahren eingesetzt hat. Das bestätigt, dass solche Prozesse Zeit brauchen. Wir haben mit der Frauenquote erst seit 2016 eine konsequente Politik für mehr Frauen in Führungspositionen. Das ist sicherlich nicht das Ende der Fahnenstange. Aber klar ist auch: Wir wollen keine 40 Jahre warten, bis Frauen in Führungsetagen nicht mehr die Ausnahme sind.

Gründen mit Kindern

Existenzgründungen. Weil der Arbeitsmarkt boomt, wagen immer weniger Bundesbürger den Schritt in die Selbstständigkeit. Die Zahl der Unternehmensgründer ist seit 2005 – als die Arbeitslosigkeit einen Höchststand erreichte – um fast die Hälfte zurückgegangen. Ein Lichtblick ist allerdings der langfristig gestiegene Anteil von Frauen, darunter auch viele Mompreneurs: weiblichen Gründerinnen mit Kindern.

Der enge Zusammenhang zwischen der Lage auf dem Arbeitsmarkt und dem Gründungsgeschehen ist offensichtlich: Im Jahr 2005 hatte Deutschland die meisten Arbeitslosen seit der Wiedervereinigung, im selben Jahr versuchten fast 1,3 Millionen Frauen und Männer ihr Glück und gründeten ein Unternehmen im Voll- oder Nebenerwerb. Als Nebenerwerb gilt eine Erwerbstätigkeit, wenn sie zusätzlich zu einer hauptberuflichen Beschäftigung, einem Studium oder einer überwiegenden Tätigkeit in Haushalt und Familie ausgeübt wird.

Inzwischen ist die Arbeitslosenzahl auf den tiefsten Stand seit der Wiedervereinigung gesunken – und die Zahl der Existenzgründungen ist um 48 Prozent auf 672.000 eingebrochen. Beim Gründungsgeschehen gibt es aber auch eine erfreuliche Entwicklung (Grafik):

Rund 40 Prozent der aktuellen Gründer sind Frauen – ihr Anteil hat sich damit von 2005 bis 2016 um 4 Prozentpunkte erhöht.

Doch auch wenn es langsam bergauf geht, der Frauenanteil schwankt: In den Jahren 2013 bis 2015 war ihr Stück vom Existenzgründungskuchen mit je 43 Prozent noch deutlich größer.

Auffallend ist zudem, dass derzeit rund 39 Prozent der Gründerinnen

mindestens ein minderjähriges Kind zu versorgen haben, während dies nur auf 33 Prozent der männlichen Existenzgründer zutrifft.

Dieser Unterschied resultiert daraus, dass Frauen tendenziell anders gründen als Männer: häufiger in Teilzeit, öfter im Bereich der persönlichen Dienstleistungen wie im Gesundheitswesen sowie seltener mit dem Ziel, zügig ein größeres Unternehmen mit angestellten Mitarbeitern aufzubauen.

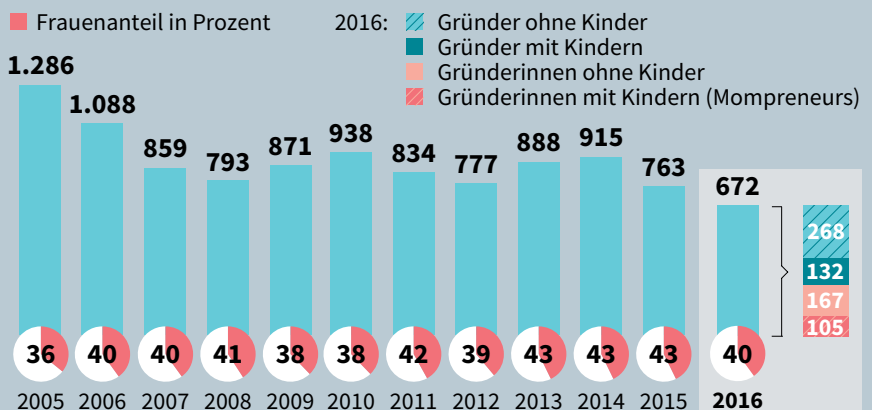
Vielmehr haben gerade die Mompreneurs ein ganz bestimmtes Ziel vor Augen:

Fast die Hälfte der Gründerinnen mit Kindern hat sich deshalb selbstständig gemacht, weil sich Beruf und Familie so besser unter einen Hut bringen lassen.

Die Kinderbetreuung fordert jedoch ihren Tribut: Zwar gründen fast genauso viele Mompreneurs ihr Unternehmen im Vollerwerb wie Gründerinnen ohne Kinder. Allerdings treten sie bei der Wochenarbeitszeit deutlich kürzer: Existenzgründerinnen mit Kindern arbeiten im Schnitt 36 Stunden in der Woche – Gründerinnen ohne Kinder kommen auf 47 Stunden.

Deutschland: Immer weniger Gründer

Existenzgründer in 1.000



Kinder: minderjährige Kinder im Haushalt

Quelle: KfW
© 2018 IW Medien / iwd

Es fehlt an Bewerberinnen

Führungspositionen. Dass es in den Führungsetagen deutscher Unternehmen noch immer relativ wenige Frauen gibt, hängt nicht nur mit deren Berufswahl zusammen. Eine neue Auswertung des IW-Personalpanels 2017 zeigt, dass sich Frauen auch seltener auf solche Positionen bewerben.

Wenn in der Öffentlichkeit das Thema Frauen in Führungspositionen diskutiert wird, geht es meist um die Spitzenpositionen in großen und börsennotierten Unternehmen der Privatwirtschaft. Und dort fallen die Frauenquoten tatsächlich noch immer eher mau aus:

In den 30 DAX-Unternehmen waren Ende vergangenen Jahres nur rund 13 Prozent der Vorstände weiblich.

Bezogen auf alle Unternehmen in Deutschland ergibt sich jedoch ein anderes Bild: Hier besetzen Frauen fast 29 Prozent der Führungspositionen, wie eine Auswertung des IW-Personalpanels 2017 zeigt.

Allerdings streut der Anteil von Branche zu Branche – die Spanne reicht von rund 17 Prozent in der Metall- und Elektro-Industrie über 27 Prozent bei unternehmensnahen Dienstleistern wie Steuer- und Unternehmensberatungen bis zu 35 Prozent bei gesellschaftsnahen Dienstleistungen, zum Beispiel im Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Frage, warum so wenige Frauen auf dem Chefsessel sitzen, führt den Suchenden zunächst zu einem altbekannten Phänomen: Frauen wählen traditionell andere Berufe als Männer (siehe Seiten 10 und 11). In den Unternehmen der gesellschaftsnahen Dienstleistungen zum Beispiel sind fast 54 Prozent aller Beschäftigten Frauen, in der Metall- und Elektro-Industrie dagegen nur knapp 24 Prozent.

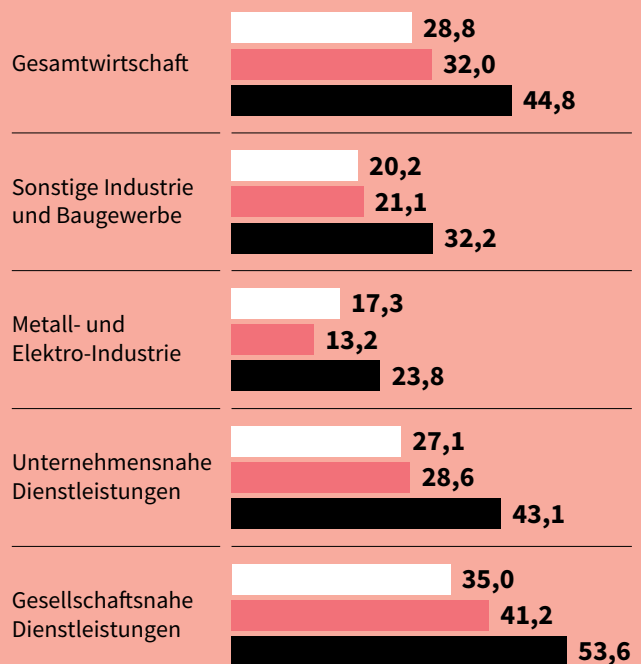
Deshalb überrascht es auch nicht, dass die Dienstleister einen deutlich höheren Frauenanteil in den Führungspositionen haben als die M+E-Industrie.

Etwas anders sieht die Sache aus, wenn nicht – wie üblich – der Frauenanteil an allen Beschäftigten zum Vergleich herangezogen wird, sondern wenn man schaut, wie viele Frauen sich überhaupt auf Führungspositionen bewerben (Grafik):

In der Metall- und Elektro-Industrie stammen nur rund 13 Prozent aller Bewerbungen auf Führungspositionen von Frauen – daran gemessen sind sie mit einem Anteil von gut 17 Prozent an allen Führungspositionen sogar überrepräsentiert.

Frauen in Führungspositionen

- So viel Prozent der Führungspositionen in deutschen Unternehmen waren 2017 mit Frauen besetzt
- Frauenanteil an den Bewerbungen für Führungspositionen in den vergangenen Jahren
- Frauenanteil an allen Beschäftigten Ende 2016



Nur Unternehmen mit Angaben in allen drei Kategorien

Ursprungsdaten: IW-Personalpanel 2017
© 2018 IW Medien / iwd

iwd

sitionen von Frauen – daran gemessen sind sie mit einem Anteil von gut 17 Prozent an allen Führungspositionen sogar überrepräsentiert.

Eine mögliche Ursache für den im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft geringeren Frauenanteil unter den Bewerbungen könnte darin liegen, dass Frauen zeitlich meist eingeschränkter sind als Männer – zum Beispiel, weil sie ihre Kinder betreuen oder sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern oder weil sie häufiger hauswirtschaftliche Aufgaben übernehmen.

In der übrigen Industrie – einschließlich des Baugewerbes – und bei den unternehmensnahen Dienstleistern halten sich der Frauenanteil an den Bewerbungsquoten und der Frauenanteil an allen Führungspositionen in etwa die Waage.

Familie versus Karriere

Arbeitsmarkthemmnisse.

Noch immer reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit oder geben den Job zumindest zeitweise auf, wenn die Familie ruft. Der Staat ist daher gefordert, die Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung, aber auch in Sachen Pflege weiter auszubauen.

Die Zeiten, in denen Männer den Haushalt und die Betreuung des Nachwuchses wie selbstverständlich allein ihren Partnerinnen überließen, sind zwar vorbei. Dennoch bleibt die Organisation des Familienalltags nach wie vor hauptsächlich an den Frauen hängen. Und wenn es eng wird, sind sie es meistens, die im Beruf kürzertreten.

Dies zeigt sich eindrücklich am Beispiel des Elterngelds (Grafik). Zwar haben immerhin knapp 36 Prozent der Väter, deren Kinder im zweiten Quartal 2015 geboren wurden, Elterngeld bezogen – sieben Jahre zuvor galt dies nur für rund 21 Prozent der frischgebackenen Väter. Aber:

Im Schnitt bezogen Männer zuletzt lediglich drei Monate lang Elterngeld – im Jahr 2008 waren es annähernd vier Monate. Frauen nehmen es dagegen durchschnittlich fast zwölf Monate in Anspruch.

Dass in der Regel die Frauen ihre Karriere hintanstellen, hat nicht nur mit der althergebrachten Rollenverteilung zu tun. Auch ökonomische Überlegungen spielen eine Rolle. So ist das Gehalt eines Mannes oft erheblich höher als das seiner Partnerin, sodass er leichter für ein

ausreichendes Familieneinkommen sorgen kann.

Gründe für den Verdienstunterschied sind erstens die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern (siehe Seiten 10–11). Zweitens ist in rund drei von vier Partnerschaften der Mann älter als die Frau und hat damit meist auch mehr Berufserfahrung. Drittens verfügt in 28 Prozent der Beziehungen der Mann über ein höheres Qualifikationsniveau als seine Partnerin – umgekehrt ist dies nur bei 10 Prozent der Paare der Fall.

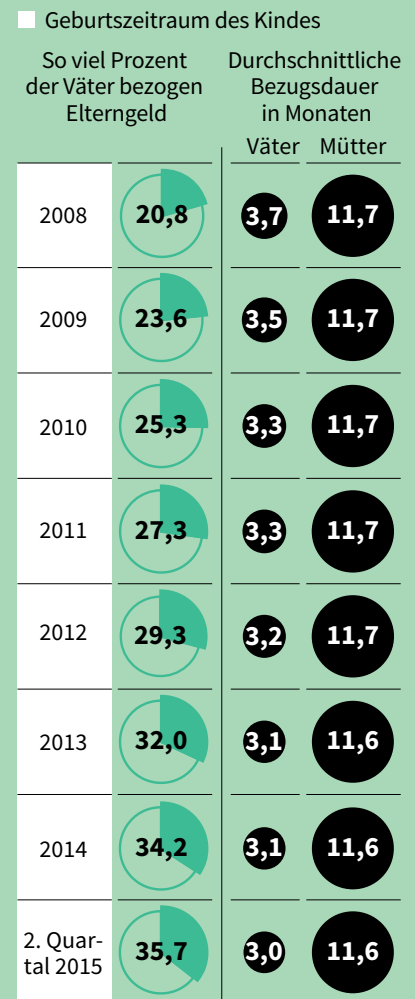
Damit nicht genug: Im Laufe des Familienlebens werden die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern noch größer, da sich die vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit negativ auf das Erwerbseinkommen auswirkt.

Hinzu kommt, dass die Wahl des Wohnorts häufig mit Blick auf die Karriereperspektiven des Mannes erfolgt. Laut einer Umfrage von 2015 sind 53 Prozent der Männer, aber nur 45 Prozent der Frauen bereits einmal aus beruflichen Gründen umgezogen. Dagegen gaben 58 Prozent der Frauen gegenüber 53 Prozent der Männer familiäre Gründe für einen bisherigen Umzug an.

Damit künftig beide Partner familiäre Aufgaben übernehmen und dennoch in größerem Umfang erwerbstätig sein können, muss der Staat bei der Betreuungsinfrastruktur noch mehr tun.

Zwar besteht seit dem 1. August 2013 für Kinder ab dem ersten Lebensjahr ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Trotzdem sind die Angebote für die unter

Elterngeld für Väter: Häufiger, aber kürzer



Quelle: Statistisches Bundesamt © 2018 IW Medien / iwd

iwd

Dreijährigen vielerorts noch unzureichend (Grafik Seite 9):

Bundesweit fehlen für Kinder unter drei Jahren 296.000 Betreuungsplätze – damit sind 13 Prozent der Kleinen unterversorgt.

Allein in Nordrhein-Westfalen gibt es gut 78.000 Plätze zu wenig – dort

gehen also rund 16 Prozent aller unter Dreijährigen leer aus, obwohl ihre Eltern Betreuungsbedarf hätten. Noch höher ist dieser Anteil nur in Bremen mit fast 21 Prozent.

Differenziert man nach dem Alter der Kinder, ist die Lücke bei den ganz Kleinen besonders groß:

Rund 60 Prozent der Eltern von ein- bis zweijährigen Kindern wünschen sich eine Betreuungsmöglichkeit für ihren Sprössling, aber nur knapp 37 Prozent haben einen Platz.

Bei den Zwei- bis Dreijährigen deckt die Versorgungsquote mit 62 Prozent den Bedarf von 77 Prozent deutlich besser ab. Die über Dreijährigen besuchen nahezu ausnahmslos einen Kindergarten – hier gibt es keinen Engpass.

Doch selbst wenn ein Betreuungsplatz zur Verfügung steht, ebnet dies der Erwerbstätigkeit einer Mutter nicht unbedingt den Weg. Auch die Betreuungszeiten müssen passen. Dies ist gerade bei Grundschulkindern häufig ein Problem – sie werden oft nur bis zum Mittag unterrichtet (siehe iwd 3/2018). Allerdings muss eine Ganztagsbetreuung nicht zwingend in den Schulen erfolgen, Länder wie Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt setzen dabei vorwiegend auf Horte.

Dies muss die künftige Bundesregierung im Blick behalten, wenn sie – wie im Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD vereinbart – einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Schulkinder einführt. Am Ende zählt für die Eltern vor allem, dass die Betreuung insgesamt ein ausreichend großes Zeitfenster abdeckt.

Darüber hinaus sollte der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur aber auch von einer Qualitätsoffensive begleitet werden: Ziel muss es sein, die Betreuer in Kindertagesstätten

und Horten pädagogisch noch besser zu qualifizieren, die Zahl der Kinder je Betreuer möglichst klein zu halten und verstärkt darauf zu achten, dass die Einrichtungen ein dem jeweiligen Alter entsprechendes lernfreundliches Umfeld bieten. Haben vor allem Eltern von Kleinkindern daran Zweifel, werden sie ein Betreuungsangebot unter Umständen gar nicht wahrnehmen oder in einem geringeren Umfang, als es angesichts ihrer Erwerbswünsche optimal wäre.

Ein weiterer Bereich, in dem der Staat Hürden für die Erwerbstätigkeit von Frauen aus dem Weg räumen könnte, ist die Pflege. Zwischen 2001 und 2015 ist die Zahl der zu Hause versorgten Pflegebedürftigen von rund 1,4 auf fast 2,1 Millionen gestiegen. Die damit verbundenen

Aufgaben übernehmen meist die weiblichen Familienmitglieder:

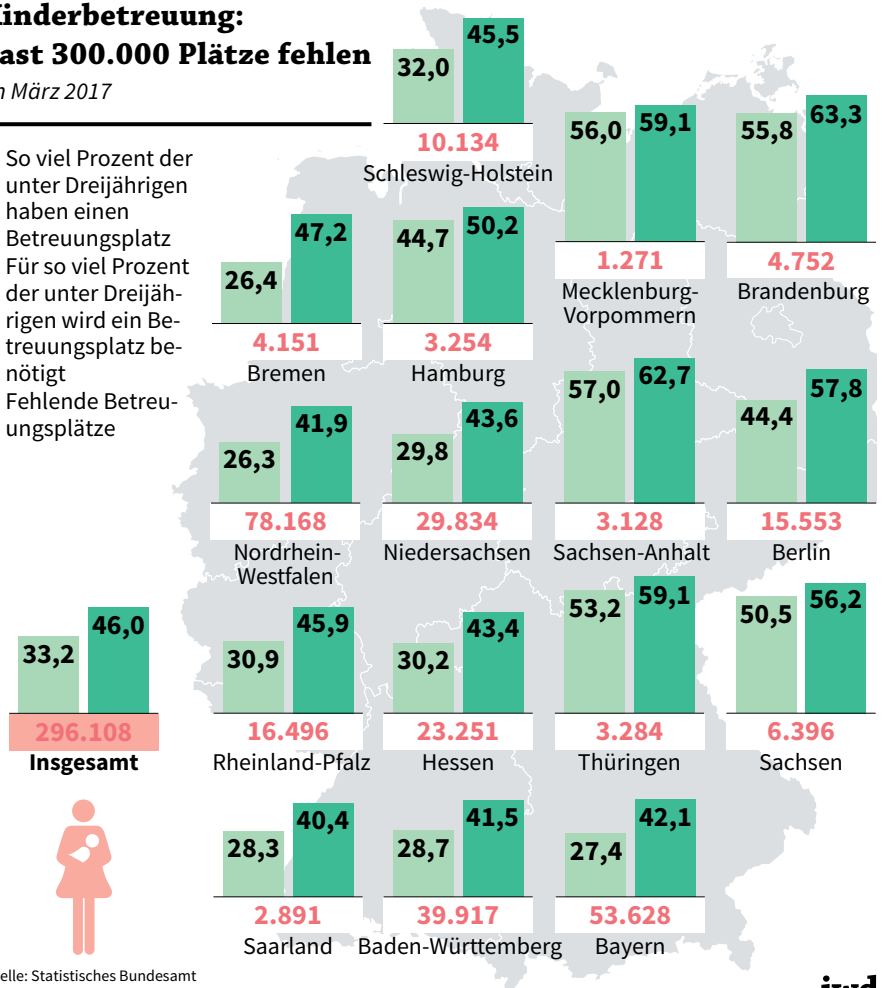
Rund 65 Prozent aller Personen, die zu Hause einen Angehörigen pflegen, sind Frauen.

Zwar sind die meisten von ihnen älter als 55 Jahre, sodass die Pflege sich weniger stark auf den beruflichen Karriereweg auswirkt als die Betreuung von Kindern. Dennoch können die Einkommenseinbußen schmerzen. Daher wäre es wichtig, die Angebote für Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen auszubauen. Neben den klassischen Pflegediensten braucht es insbesondere mehr – und gute – Tagespflegereinrichtungen, in denen zum Beispiel Demenzkranke, die eine kontinuierliche Betreuung benötigen, einige Stunden außerhalb der Familie versorgt werden können.

**Kinderbetreuung:
Fast 300.000 Plätze fehlen**

im März 2017

- So viel Prozent der unter Dreijährigen haben einen Betreuungsplatz
- Für so viel Prozent der unter Dreijährigen wird ein Betreuungsplatz benötigt
- Fehlende Betreuungsplätze



Quelle: Statistisches Bundesamt © 2018 IW Medien / iwd

Typisch Mann, typisch Frau

Berufswahl. Ein Blick in die Kitas und auf die Baustellen zeigt, dass sich an der Rollenverteilung auf dem deutschen Arbeitsmarkt wenig verändert hat – Frauen und Männer entscheiden sich nach wie vor für ganz bestimmte Berufe.

Heute gehen in Deutschland wesentlich mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nach als noch vor wenigen Jahrzehnten. Dennoch sind sie in manchen Unternehmen und Branchen kaum vertreten. Wie kann das sein?

Die Antwort liegt in der Berufswahl – hier folgen Frauen und

Männer nach wie vor althergebrachten Rollenmustern (Grafik):

Während in einigen der Bau- und Metallberufe deutlich weniger als 10 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, beträgt ihr Anteil vor allem in den Berufen des Erziehungs- und Gesundheitswesens mehr als 80 Prozent.

An diesen Strukturen hat sich seit den 1970er Jahren wenig geändert, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung feststellt. Und wenn sich doch etwas bewegt hat, lag das zum Teil daran, dass im Zuge des Strukturwandels vor allem männerdominierte Industrieberufe an Bedeutung verloren haben.

Die Weichen für den typisch weiblichen respektive männlichen Lebenslauf werden früh gestellt. Schon bei der Wahl des Ausbildungsberufs gehen die Geschlechter meist getrennte Wege (Grafik Seite 11):

Im Jahr 2016 gehörten die Kaufleute für Büromanagement, die medizinische und die zahnmedizinische Fachangestellte bei Frauen zu den beliebtesten Ausbildungsberufen – der Männeranteil betrug in diesen drei Ausbildungsgängen maximal rund ein Viertel.

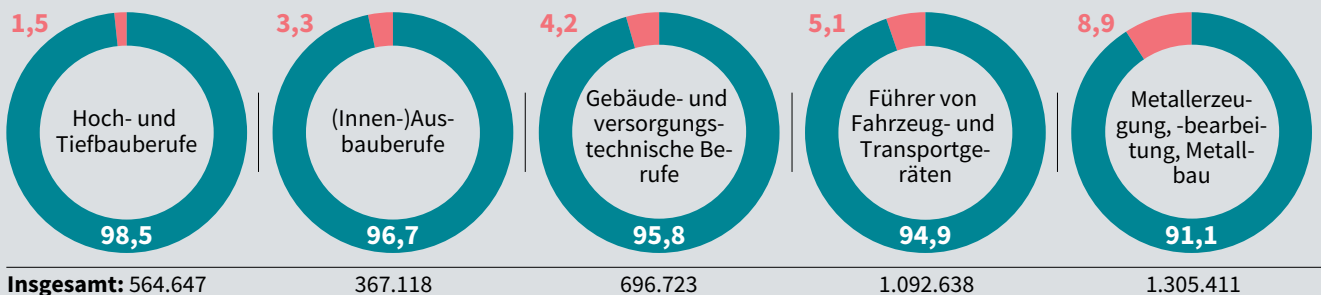
Bei den Männern waren 2016 die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker, Elektriker oder Industriemechaniker besonders beliebt – hier war teils

Berufe: Männer bauen, Frauen erziehen

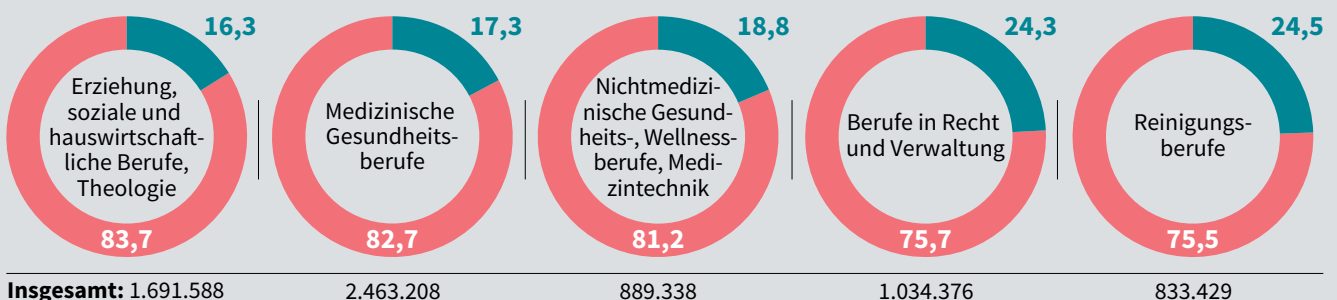
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im März 2017 in den Berufsgruppen mit dem ...

■ Anteil Männer in Prozent
■ Anteil Frauen in Prozent

... niedrigsten Frauenanteil



... höchsten Frauenanteil



Quelle: Bundesagentur für Arbeit
© 2018 IW Medien / iwd

nicht mal jeder zwanzigste neue Azubi eine Frau.

Unter den Top-5-Ausbildungsgängen ist allein die Kauffrau beziehungsweise der Kaufmann im Einzelhandel bei beiden Geschlechtern etwa gleichermaßen angesagt.

In den vergangenen Jahren haben sich Frauen gerade in den akademischen Berufen stärker positioniert. Dennoch sind manche Studienfächer weiterhin eher Männer- oder eben Frauensache:

In den Geisteswissenschaften sowie in den medizinischen Fächern sind zwei von drei angehenden Akademikern Frauen, in den Ingenieurwissenschaften liegt ihr Anteil dagegen unter einem Viertel.

Weitgehend ausgewogen ist das Geschlechterverhältnis vor allem in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Insgesamt zeigt sich, dass gesellschaftlich geprägte Stereotype die Berufswahl von Frauen und Männern noch immer maßgeblich beeinflussen. Einen wesentlichen Einfluss übt dabei der unterschiedliche Blick auf das Thema Familie aus. Während sich Männer in der Familiengründungsphase häufig in der Rolle des Ernährers sehen, planen Frauen stärker berufliche Auszeiten ein und wünschen sich genügend Zeit und Flexibilität, um die Betreuung der Kinder zu organisieren (siehe Seiten 8–9). Daher sind Berufe, die mit vielen Reiseverpflichtungen verbunden sind, für viele Frauen eher unattraktiv.

Generell ist nichts daran auszusetzen, wenn sich Männer und Frauen individuell für unterschiedliche Berufe entscheiden. Dennoch gibt es gute Gründe dafür, Frauen zu ermutigen, die traditionellen Pfade zu verlassen.

So sind einige Berufe, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, – zum

Beispiel im Sozialwesen und im Gesundheitssektor – mit relativ niedrigen Löhnen und schlechten Aufstiegschancen verbunden. Diese Unterschiede in der Berufswahl erklären einen Großteil des Gender Pay Gaps – also des Unterschieds zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen (siehe Seite 12).

Auch der Fachkräftemangel drängt darauf, Geschlechterklischees über Bord zu werfen. So fehlen in vielen Firmen qualifizierte Mitarbeiter im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), mehr Bewerbungen von Frauen wären hochwillkommen.

Immerhin: Gute Ansätze, alte Muster bei der Berufswahl aufzubrechen, gibt es bereits. So wollen die InfoTrucks die Neugier von Jungen und Mädchen auf die Berufe in der Metall- und Elektro-Industrie wecken (Kasten).

Um speziell Schülerinnen für Ausbildungsberufe und Studiengänge in der Informationstechnologie, im Handwerk sowie in den Bereichen Naturwissenschaften und Technik zu begeistern, findet jedes Jahr der Girls' Day statt – diesmal am 26. April. Seit 2001 haben bereits mehr als 1,8 Millionen Mädchen an diesem Berufsorientierungsprojekt teilgenommen.

Ausbildung: Nachwuchs bleibt Geschlechterrollen treu

im Jahr 2016

	Männer	Frauen	Abgeschlossene Ausbildungsverträge	Frauenanteil in Prozent
Top-5-Ausbildungsberufe				
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	20.553	4,3		
Elektroniker/-in	12.981	2,3		
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12.084	52,0		
Industriemechaniker/-in	11.868	6,6		
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	11.502	1,5		
Männeranteil in Prozent				
Kaufmann/-frau für Büromanagement	21.015	26,7		
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	15.465	2,3		
Verkäufer/-in	13.173	44,8		
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	13.107	48,0		
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	12.561	1,7		

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung
© 2018 IW Medien / iwd

iwd

Trucks gegen den Fachkräftemangel

Spannende Jobs und gutes Geld: Die deutsche Metall- und Elektro-Industrie hat eine Menge zu bieten. Doch viele junge Menschen, insbesondere Frauen, kennen die beruflichen Möglichkeiten der Branche nicht. Die zehn InfoTrucks der M+E-Industrie sollen das ändern: Sie informieren über die Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsbilder der M+E-Branchen und gewähren den Jugendlichen an Experimentierstationen einen Einblick in die Welt der Technik.

Soll einer der InfoTrucks auch in Ihrem Unternehmen oder an Ihrer Schule Station machen? Dann können Sie auf der Website me-vermitteln.de in der Rubrik „M+E-InfoTruck“ eine Anfrage stellen oder sich per Mail an info@me-vermitteln.de mit dem Team der InfoTrucks, die von der IW Medien GmbH betreut werden, in Verbindung setzen.

Adressaufkleber

Impressum

Herausgeber:
 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
 Präsident: Arndt Günter Kirchhoff
 Direktor: Prof. Dr. Michael Hüther
 Mitglieder: Verbände und Unternehmen in Deutschland

Chefredakteur: Ulrich von Lampe (verantwortlich)
Stellv. Chefredakteur: Jork Herrmann
Redaktion: Andreas Wodok (Textchef), Irina Berenfeld, Carsten Ruge, Berit Schmiedendorf, Kerstin Schraff, Alexander Weber
Redaktionsassistent: Ines Pelzer
Grafik: IW Medien GmbH
Telefon: 0221 4981-523
Fax: 0221 4981-504
E-Mail: iwd@iwkoeln.de

Bezugspreis:
 € 11,32/Monat inkl. Versandkosten und Mehrwertsteuer, Erscheinungsweise 14-täglich

Abo-Service: Therese Hartmann,
 Telefon: 0221 4981-443,
 hartmann@iwkoeln.de

Verlag:
 Institut der deutschen Wirtschaft
 Köln Medien GmbH,
 Postfach 10 18 63, 50458 Köln,
 Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
 Telefon: 0221 4981-0, Fax: 0221 4981-445

Druck: Henke GmbH, Brühl
 Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung über:
 lizenzen@iwkoeln.de

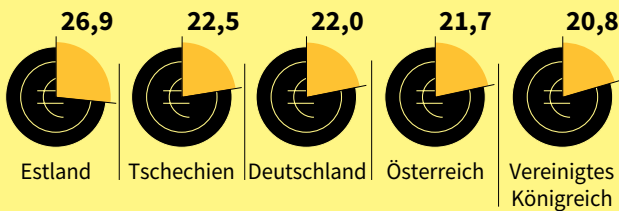


Top-Liste: Gender & Geld

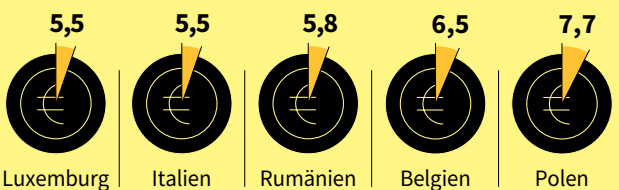
Lohnunterschiede in Europa

So hoch war die unbereinigte Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in den EU-Mitgliedsstaaten im Jahr 2015 in Prozent

Die größten Lohnlücken



Die kleinsten Lohnlücken



Keine Daten: Griechenland, Irland, Kroatien, Malta

Deutschland, Polen: vorläufig
 Vereinigtes Königreich, Rumänien: geschätzt

Quelle: Eurostat
 © 2018 IW Medien / iwd



In Europa verdienen Frauen im Jahr 2015 im Durchschnitt 16 Prozent weniger als Männer. In fünf Mitgliedsländern betrug die unbereinigte Lohnlücke sogar mehr als 20 Prozent, auch in Deutschland. Schaut man sich allerdings die Gehälter an, die Frauen bei relativ ähnlichen Tätigkeiten und persönlichen Merkmalen erhalten, schrumpft der Lohnunterschied zu den Männern: Diese sogenannte bereinigte Lohnlücke, die Kriterien wie Berufserfahrung, Betriebsgröße und Branche berücksichtigt, belief sich in Deutschland laut einer IW-Studie im Jahr 2013 auf knapp 4 Prozent.

Wer Auskunft über das mittlere Gehalt von Kollegen des jeweils anderen Geschlechts in vergleichbaren Tätigkeiten erhalten will oder wer erfahren möchte, nach welchen Kriterien das eigene Entgelt festgelegt wird, kann dies seit Anfang Februar in größeren Unternehmen nachfragen. Voraussetzung für die Auskunft des Vergleichsentgelts ist, dass mindestens sechs Kolleginnen oder Kollegen in einer vergleichbaren Tätigkeit arbeiten. Dabei ist laut § 3 Entgelttransparenzgesetz aber zu beachten: Bestimmte Kriterien, die sich zum Beispiel auf die Leistung oder das Arbeitsergebnis beziehen, können ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.

Neu auf iwd.de: Frauen surfen anders

Männer und Frauen ticken nicht nur im Beruf unterschiedlich, sondern auch privat. Beide Geschlechter verbringen in ihrer Freizeit zwar viele Stunden im Internet, aber sie beschäftigen sich mit sehr unterschiedlichen Inhalten. Männer gucken mehr Videos als Frauen und begeistern sich eher für Sport und Spiele. Das wiederum macht sich die Werbebranche zunutze. Mehr dazu auf iwd.de

