



Institut für Beschäftigung  
und Employability



Prof. Dr. Jutta Rump  
Ernst-Boehe-Str. 4  
67059 Ludwigshafen  
0621 / 5203-238  
[rump@fh-ludwigshafen.de](mailto:rump@fh-ludwigshafen.de)

# Frauen: Megatrend oder Augenwischerei?

Frankfurt, den 07. Mai 2009

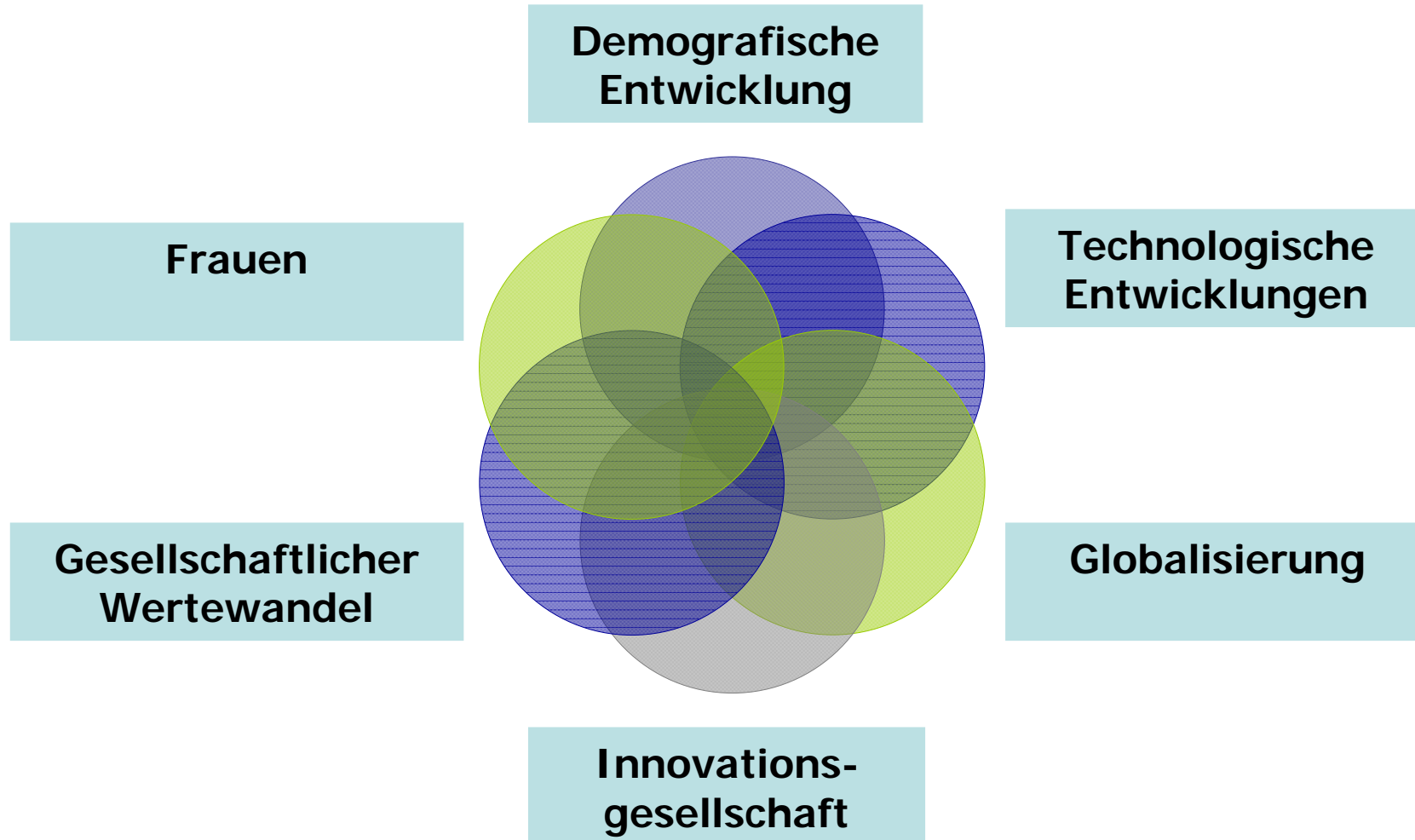
1. Zukunft der Arbeitswelt: 6 ausgewählte Trends
2. Der Megatrend der Frauen:
  - 2.1 Einflussfaktoren
  - 2.2 Zahlen, Daten, Fakten
3. Konsequenzen für das System Arbeit
4. Konsequenzen für die Metall- und Elektro-Branche
  - 4.1 Ursachenforschung
  - 4.2 Handlungsmöglichkeiten
5. Fazit



# 1. Zukunft der Arbeitswelt: 6 ausgewählte Trends



Institut für Beschäftigung  
und Employability



## 2. Der Megatrend der Frauen

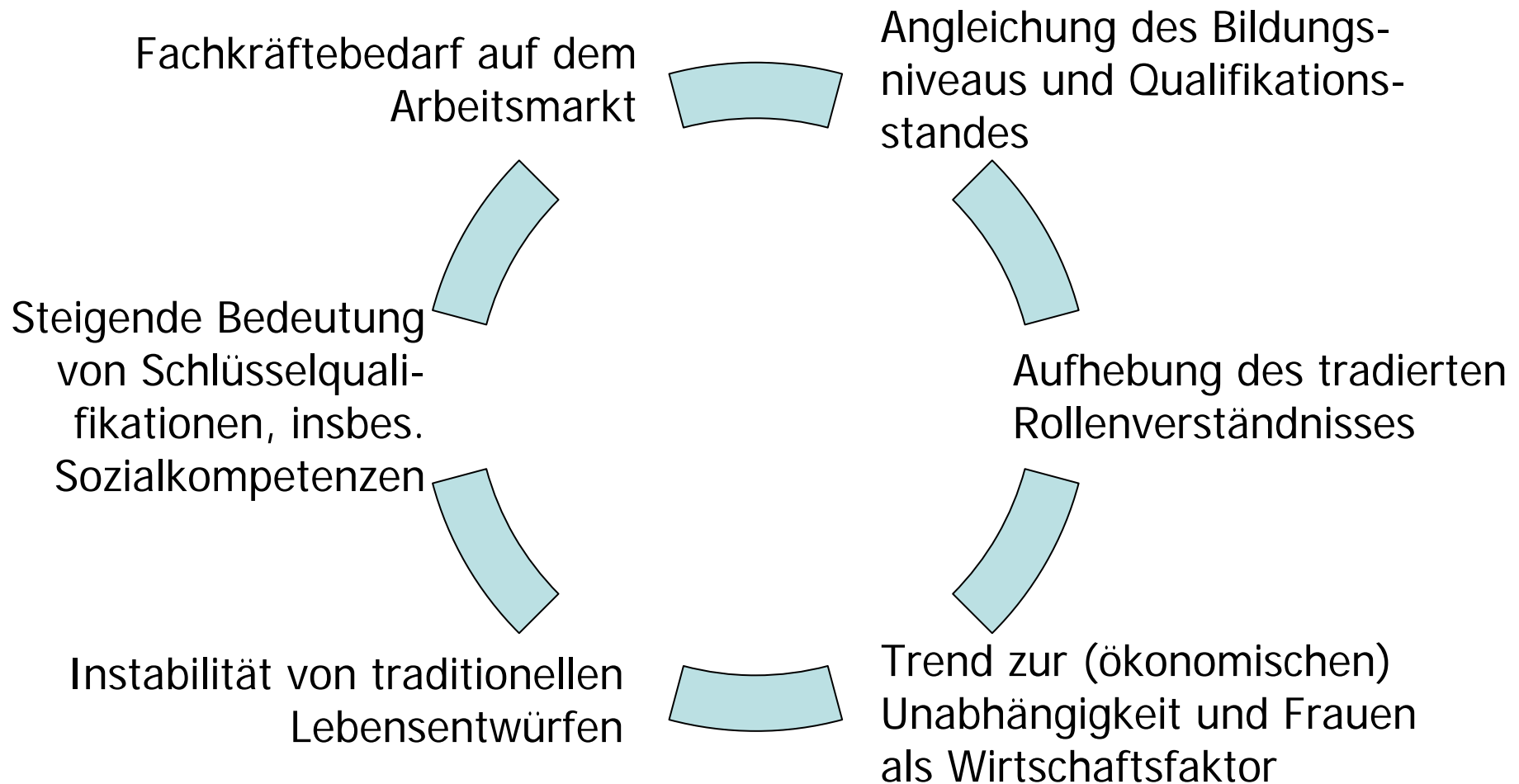


## 2.1 Einflussfaktoren



Institut für Beschäftigung  
und Employability

**Frauen sind ... an allen Fronten auf dem Vormarsch.  
Kulturell. Politisch. Wertemäßig. Ökonomisch. (Horx, M.)**



## 2.2 Zahlen, Daten, Fakten



Institut für Beschäftigung  
und Employability

<b>60%</b>	Anteil der Abiturentinnen
<b>48%</b>	Anteil der Studienanfängerinnen
<b>54%</b>	Anteil der Absolventinnen von Hochschulen
<b>40%</b>	Anteil der Frauen an Promotionen
<b>45,3%</b>	Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen
<b>69,8%</b>	aller Frauen sind erwerbstätig. Zum Vergleich: 81,4% aller Männer befinden sich im Erwerbsprozess. Für das Jahr 2020 wird eine Frauenerwerbsbeteiligung von 75% erwartet.
<b>68%</b>	der weiblichen Führungskräfte haben keine Kinder. Zum Vergleich: 47% der männlichen Führungskräfte sind kinderlos.

S6 **Quellen:** Statistisches Bundesamt (2007); Hoppenstedt Holding (2007); Bayerisches Staatsministerium für Sozialordnung, Familie und Frauen (2007); IAB (2006); Eurostat (2007).



<b>17,5%</b>	Anteil der Frauen im Management in Deutschland (im Vergleich: 1999 betrug der Anteil 9,2%)
<b>16,3%</b>	Anteil der Frauen im Management von Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes in Deutschland
<b>16,5%</b>	Anteil der Frauen im Management in hessischen Unternehmen
<b>15,3%</b>	Anteil der Frauen im Management in Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes in Hessen (geschätzt)
<b>13%</b>	Anteil der Frauen im Management in Großunternehmen
<b>20%</b>	Anteil der Frauen im Management in mittelständischen Unternehmen
<b>25%</b>	Anteil der Frauen im Management in kleinen Unternehmen

S7 **Quelle:** Eurostat (2007); Hoppenstedt Holding (2008).



# 3. Konsequenzen für das System Arbeit



Institut für Beschäftigung  
und Employability

## Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

- ❖ Steigende Frauenerwerbsbeteiligung
- ❖ Steigendes Arbeitsvolumen
- ❖ Steigende Anzahl von Unternehmensgründerinnen und Unternehmerinnen
- ❖ Ausweitung des Dienstleistungssektors
- ❖ Zunehmendes Outsourcing von haushaltsnahen Dienstleistungen
- ❖ Wunsch nach Work-Life-Balance
- ❖ Ausweitung des Angebots zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung, Ganztagschulen, Pflege)



## Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen

- ❖ Aufweichen von männerdominierter Unternehmenskultur und Führung
- ❖ Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Handlungsfeld der Mitarbeiter/innen-Bindung, zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, im Umgang mit dem War for Talents und den Fachkräfteengpässen
- ❖ Mehr Offenheit gegenüber alternativen Karrierewegen
- ❖ Zunahme und zunehmende Akzeptanz von Patchworkbiografien
- ❖ Gestaltung von flexiblen Arbeitsorganisationen



## Auswirkungen auf Arbeitszeit

- ❖ Steigende Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeitmodellen
- ❖ Zunahme der Nachfrage nach Job Sharing
- ❖ Forderung nach „Statusneutralität“ von Teilzeitarbeit
- ❖ Suche nach dem perfekten Arbeitslebensmodell



## Auswirkungen auf Arbeitsort

- ❖ Steigende Nachfrage nach flexiblen Arbeitsortmodellen (meist in Verbindung mit der Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben)
- ❖ Neue Anforderungen an die Bürogestaltung bzw. Arbeitsumgebung (Wohlfühlfaktor, Förderung von Motivation, Produktivität, Innovationskraft und Kreativität, Teamorientierung)
- ❖ Umsetzung der Entkoppelung von Ort und Zeit als ein bevorzugtes Arbeitsmodell überdurchschnittlich häufig von Frauen



## 4. Konsequenzen für die Metall- und Elektro-Branche



Institut für Beschäftigung  
und Employability

Wie bereits dargestellt, weist das verarbeitende Gewerbe vergleichsweise geringe Anteile von Frauen in Führungspositionen auf. Gleiches gilt für die Branchen Chemie / Pharma.

Im Gegensatz zu dem Gastgewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Bereich Erziehung und Unterricht.



## 4.1 Ursachenforschung

Als **Ursachen** für den geringen Anteil von Frauen im Management gerade in der Metall- und Elektroindustrie lassen sich insbesondere die Folgenden identifizieren:

- ❖ **Geschlechtsspezifische Berufswahl.**
- ❖ **Stereotypen und (Vor)urteile in Unternehmen.**
- ❖ **Unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie.**



## Geschlechtsspezifische Berufswahl

Obwohl es in Deutschland ca. **400 Ausbildungsberufe** gibt, entscheiden sich die meisten Mädchen seit vielen Jahren zwischen **10 Berufen**, v. a. Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Arzthelferin, Friseurin und Krankenschwester.

In den **Ingenieurwissenschaften** wurde 2005 nur jeder fünfte Studienabschluss (**22%**) von einer Frau erworben (52% im Bereich Architektur/Innenarchitektur, aber nur **8% im Bereich Elektrotechnik**).



## Hintergründe der geschlechtsspezifischen Berufswahl sind:

- ❖ Sozialisation (in der Familie, in der Schule).
- ❖ Vermutung der Mädchen / jungen Frauen, eine männerdominierte Kultur und Struktur vorzufinden.
- ❖ Image der M+E-Branche als „Männerbranche“.
- ❖ Bisher kaum Vorbilder.
- ❖ Wahrnehmung von Stereotypen und (Vor-)Urteile, wenn es im Frauen in technischen Berufen und um Frauen in Führungspositionen in männerdominierten Branchen geht.
- ❖ Wahrnehmung von schlechteren Bedingungen, wenn Frauen in Männerdomänen vorstoßen (schlechtere Bezahlung, höhere Häufigkeit von befristeten Arbeitsverträgen, längere Arbeitslosigkeit,...).
- ❖ Vermutung von schlechteren Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



## Stereotypen und (Vor)urteile

### ➤ Ein Familienfoto auf dem Schreibtisch:

**ER:** Ein solider, treusorgender Mann. **SIE:** Ihre Familie kommt vor dem Beruf.

### ➤ Gespräch mit Kollegen:

**ER:** Er wälzt geschäftliche Probleme. **SIE:** Sie klatscht.

### ➤ Abwesenheit vom Schreibtisch:

**ER:** Er wird in einer Konferenz sein. **SIE:** Sie ist wohl auf der Toilette.

### ➤ Abwesenheit aus dem Büro:

**ER:** Er trifft sich mit Kunden. **SIE:** Sie wird beim Einkaufen sein.

### ➤ Essen mit dem Chef:

**ER:** Er macht Karriere. **SIE:** Die haben was miteinander.

### ➤ Es gibt Nachwuchs:

**ER:** Grund für eine Lohnerhöhung. **SIE:** Sie fällt aus, die Firma zahlt.

## „Frauen haben andere Intentionen als Männer.“

Nicht selten wird davon ausgegangen, dass viele Frauen vor allem durch sinnvolle Tätigkeiten und befriedigende Sozialkontakte motiviert werden.

Dem ist nicht so:

Bei Befragungen nennen Frauen bestimmte Faktoren genauso häufig wie Männer. Dazu gehören Gehaltsniveau, Karrierechancen, Weiterbildung, Führungsnachwuchsförderung, Karriereplanung.



## „Frauen können nicht führen.“

Die Erfolgs- bzw. Misserfolgsrate unterscheidet sich bei Männern und Frauen nicht wesentlich. Die Aussage, dass Frauen nicht führen können, ist also unter ökonomischen Gesichtspunkten nicht haltbar.

Nicht zu widerlegen ist jedoch die Aussage:

Frauen führen anders.



## „Frauen führen anders.“

Während männliche Führungskräfte als durchsetzungsstark, kompetitiv, analytisch, selbstständig, zupackend und bestimmend beschrieben werden, wird mit weiblichen Führungskräften Kommunikationsstärke, Teamorientierung, Zielbezug, Organisationstalent, Einfühlungsvermögen und Kreativität assoziiert.

Die Frage, ob und welche Führungsqualitäten besser oder schlechter sind, lässt sich nur im Kontext der zu führenden Person, des Arbeitsfeldes sowie der Unternehmenssituation beantworten.

Außerdem: Der Mix macht's!



## „Frauen wollen keine Karriere machen.“

In diesem Zusammenhang wird häufig auf

- mangelndes Selbstvertrauen bei der Ergreifung von Karrierechancen,
- mangelnde Bereitschaft, sich im Kampf um Positionen anzupassen,
- mangelnde kompetitive Fähigkeiten, sowie
- auf Familienpflichten

hingewiesen.



Studien ergeben, dass nicht wenige Frauen tatsächlich unter einem Selbstunterschätzungssyndrom leiden.

Je geringer das Selbstvertrauen, desto niedriger das selbst gesetzte Anspruchsniveau, das Durchsetzungsvermögen bei auftretenden Widerständen und die Risikobereitschaft bei der Übernahme von Verantwortung.

Darüber hinaus: Viele Frauen glauben immer noch, dass gute Leistungen reichen. Aufstiegsstrategien und -taktiken werden nur bedingt als wichtige Erfolgsfaktoren gesehen.



## Unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Fehlende bzw. eingeschränkte Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (außerhalb und innerhalb des Betriebs) sowie die geschlechterspezifische Wahrnehmung von Familienaufgaben in der Gesellschaft sind hinderliche Faktoren, die nicht zu unterschätzen sind.

Unzureichende  
Betreuungsmöglichkeit

Eingeschränkte  
Möglichkeit der  
flexiblen Arbeits-  
modelle und keine  
Statusneutralität



## 4.2 Handlungsmöglichkeiten



Institut für Beschäftigung  
und Employability

Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie können diese **Hindernisse** insbesondere mit folgenden **Ansätzen** überwinden:

- Aktive Mitgestaltung einer **Veränderung der geschlechtsspezifischen Berufswahl**
- Umsetzung der **Chancengleichheit** auf betrieblicher Ebene
- Förderung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** im Unternehmen und Bekanntmachung nach außen



## Veränderung der Berufswahl

- ❖ Kooperationen mit **Schulen**.
- ❖ Kooperationen mit technisch und ökonomisch ausgerichteten **Hochschulen**.
- ❖ Regelmäßige „**runde Tische**“ in der Region und Unterstützung von Netzwerken.
- ❖ **Offensive Kommunikationspolitik** über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in sog. „Männerdomänen“, z. B. durch entsprechende Artikel in der Tageszeitung bzw. auf der Unternehmens-Homepage.



## Umsetzung der Chancengleichheit

- ❖ Ausnutzung der „**Signalwirkung**“ vorhandener Maßnahmen positiver Beispiele von Frauen in Führungspositionen.
- ❖ Identifizierung von **Vorbildern**.
- ❖ **Regelmäßige Berichte** in Betriebsversammlungen, in der Mitarbeiterzeitschrift, im Intranet, im Internet, in der Presse,...
- ❖ Schaffung eines festen **Ansprechpartners**.
- ❖ **Mentorensystem und Cross-Mentoring**.
- ❖ Sensibilisierung von **Führungskräften**.
- ❖ Langfristige **Karriereplanung und –entwicklung**.
- ❖ Etablierung von **alternativen Karrierewegen**.
- ❖ **Betriebsvereinbarung** zur Chancengleichheit.



## Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- ❖ Unterstützung bei der **Betreuung** von Kindern / pflegebedürftigen Angehörigen (Informationen, Kooperationen, ...).
- ❖ Etablierung eines **Ansprechpartners**.
- ❖ **Flexible Arbeitsmodelle**, die statusneutral sind.
- ❖ Ausnutzung der Möglichkeiten der **Informations- und Kommunikationstechnologie**.
- ❖ Überprüfung von **Führungspositionen auf Teilbarkeit**.
- ❖ **Langfristige Karriereplanung und –entwicklung** (unter Berücksichtigung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit).
- ❖ Etablierung von **alternativen Karrierewegen**.
- ❖ Sensibilisierung von **Vorgesetzten**.



## 5. Fazit

Frauen sind auf dem Vormarsch. Zum einen besteht die ökonomische Notwendigkeit, auf qualifizierte Frauen in Zukunft nicht verzichten zu können. Zum anderen tragen Veränderungen des Rollenmusters sowie die Angleichung des Bildungsniveaus und des Qualifikationsstandes erheblich zum Megatrend „Frauen“ bei. Von Augenwischerei kann keine Rede sein.

### **ABER:**

Megatrends produzieren Gegentrends. Die Rückbesinnung auf tradierte Werte und Rollenmuster, die sich in Teilen der Gesellschaft beobachten lässt, ist eine solche Gegenbewegung.

In einer offenen Gesellschaft, deren höchstes Gut Wissen und Bildung darstellt, gewinnt deshalb ein Faktor immens an Bedeutung

⇒ **Die Wahlfreiheit !**



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

