



### **ZIELSTELLUNG DES PROJEKTS SWOPS**

Mit Blick auf den demografischen Wandel und den zunehmenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften bietet ein innerbetrieblicher Strukturwandel die Voraussetzung für moderne, wettbewerbsfähige Unternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen haben traditionsbedingt und durch geringere Ressourcen immer noch Wettbewerbsnachteile in der Konkurrenz um Fachkräfte und sind daher auf schon vorhandene Mitarbeiter(innen) besonders angewiesen.

Unternehmen, die ihren weiblichen wie männlichen Mitarbeitern eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen und Diversity-Strategien erfolgreich in ihrem Unternehmen implementieren, profitieren nachhaltig von der Sicherung ihrer Fachkräfte im Sinne einer motivierten, engagierten Mitarbeiterschaft. Zentrales Ziel ist es, mit der Einführung einer strukturwandelorientierten Personalstrategie (SWOPS) Frauen und Männern gleiche Karrierechancen zu ermöglichen. Dazu gehören unter anderem die Umgestaltung der Arbeitsplätze, Veränderung der Organisationsstrukturen, flexible Arbeitszeiten, die Ausgestaltung von flexiblen Arbeitseinstiegs- und Ausstiegsmodellen, die Umsetzung innovativer Recruitingprozesse nebst strategischer Personalplanung, betriebsinternem Wissensmanagement, Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiter(inne)n, Veränderung der Unternehmenskultur und die Sensibilisierung der Führungskräfte.

Zielgruppe des Projekts sind Geschäftsführer(innen) beziehungsweise Führungskräfte von insgesamt 16 KMU aus Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland (4 KMU pro Land). SWOPS wird einen Mentalitätswandel dieser Zielgruppe initiieren, um Frauen und Männern nachhaltige Aufstiegschancen zu ermöglichen.

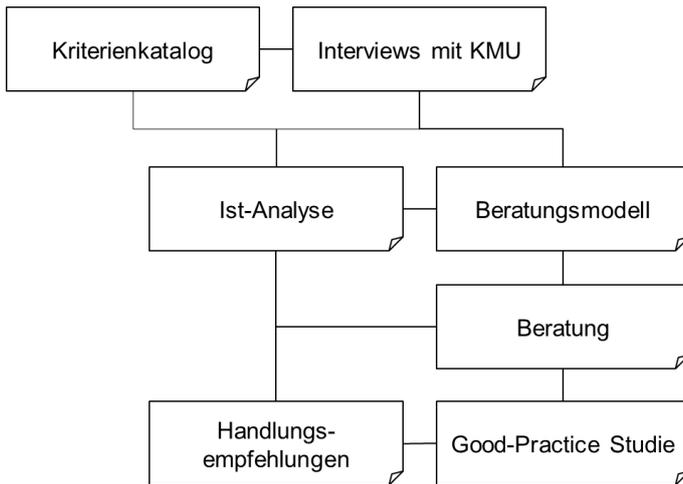
### **ZIELSTELLUNG DER IST-ANALYSE**

Um eine Vergleichbarkeit zwischen den teilnehmenden Projektländern herzustellen, bietet es sich an, im Rahmen dieses Projekts eine vergleichende Analyse der Grundvoraussetzungen in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland durchzuführen. Grundlage für diese Analyse bildet der vorliegende Kriterienkatalog, der in jedem Partnerland bearbeitet wird.

Anschließend werden zu den gleichen Themen in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland Interviews mit jeweils vier am Projekt teilnehmenden Unternehmen durchgeführt, um beispielhaft die Auswirkungen der vorher identifizierten Rahmenbedingungen herauszufinden, aber auch um eine erste Bestandsaufnahme für die Beratung der 16 kleinen und mittleren Unternehmen durchzuführen.

Die Ist-Analyse – bestehend aus den Resultaten der vervollständigten Kriterienkataloge und den 16 Interviews – liefert erste Anhaltspunkte für die Beratungen der teilnehmenden KMU. So können z. B. Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltungen aus anderen Ländern einen Impuls für die Beratung liefern. Zudem ist unser Ziel, im Projektergebnis möglichst allgemeingültige Kriterien für eine strukturwandelorientierte Personalstrategie in kleinen und mittleren Unternehmen abzuleiten. Zum Projektabschluss entstehen eine Good-Practice Studie mit erfolgreich umgesetzten Strategien in kleinen und mittleren Unternehmen aus Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland sowie Handlungsempfehlungen für KMU in Europa.

In Kurzfassung sehen die nächsten Schritte im Projekt folgendermaßen aus:



Um diese Ziele zu erreichen bitten wir Sie, bei der Erstellung dieser Analyse die anerkannten und Regeln der Wissenschaft und Technik sowie die nationalen gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zu beachten. Alle von Ihnen gemachten Angaben sind mit einer Quelle zu belegen. Viele der statistischen Daten erhalten Sie vom Statistikamt der Europäischen Kommission Eurostat unter dem folgenden Link: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_social\\_policy\\_equality/equality/indicators\\_gender](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/indicators_gender). Sie können diesen Kriterienkatalog in deutscher oder englischer Sprache ausfüllen. Die Textboxen können sowohl mit Fließtext als auch mit ausführlichen Stichpunkten beschrieben werden. Die Beschränkung der Wörter ist kein Gesetz, sie dient Ihnen nur zur Einschätzung des Umfangs der von Ihnen erwarteten Ausführungen. Bitte versuchen Sie sich daran zu halten, damit die Auswertung der Ergebnisse gut zu bewerkstelligen ist.

Bei eventuell auftretenden Unklarheiten oder wenn Sie zu einer Frage keine Aussage machen können, kontaktieren Sie bitte:

Dr. Julia Hinz                      E-Mail: [julia.hinz@rkw-bb.de](mailto:julia.hinz@rkw-bb.de)                      Skype: julia.hinz  
 RKW Berlin GmbH                Tel:                      +49 30 2062259-17

Die Ergebnisse aus der Analyse der gleichstellungsrelevanten Rahmenbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland werden vom RKW Berlin ausgewertet und miteinander verglichen. Eine mündliche sowie schriftliche Präsentation der Ergebnisse erfolgt während des Kick-off-Meetings in Poznań.

Dieser Kriterienkatalog wurde bearbeitet von:

Partner	RKW Berlin GmbH
Ansprechpartner	Dr. Julia Hinz
Adresse	Kronenstraße 18-19
PLZ/Stadt	10117 Berlin
Land	Deutschland
Telefon	+49 30 2062259-17
E-Mail	<a href="mailto:julia.hinz@rkw-bb.de">julia.hinz@rkw-bb.de</a>

## 1. ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

Bevor wir in die einzelnen Themenfelder dieses Katalogs einsteigen, möchten wir die allgemeine Quote der erwerbstätigen Frauen erfassen.

Wieviel Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter sind in Ihrem Land berufstätig? 68.8 %

Quelle: Eurostat, online: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

In welcher Zeitspanne gelten Bürger in Ihrem Land als erwerbsfähig? von 16 bis 65 Jahre

Das Thema Gleichstellung ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen ein unüberschaubares Gebiet, dessen Rahmenbedingungen sowie Vor- und Nachteile für viele nur schwer zu fassen sind. Um ein wenig Transparenz in die gesetzlichen, politischen und gesellschaftlichen Regelungen und Entwicklungen zu bringen, stellen wir das Kapitel der allgemeinen Grundlagen an den Anfang dieses Katalogs. Ziel dieses Themenfeldes ist es, herauszufinden, welche unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen, politischen Initiativen und gesellschaftlichen Aktivitäten es in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland gibt und welchen Einfluss sie auf die nationale Wirtschaft, insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen, haben. Anschließend wird im Rahmen des Projekts überprüft, inwiefern die gewonnenen Erkenntnisse für andere Länder genutzt werden können.

### 1.1 Gesetzliche Verankerung von Gleichstellung

Gibt es in Ihrem Land ein oder mehrere Gesetze zur Gleichstellung?  ja  nein

Wenn ja, wie heißt das Gesetz/die Gesetze? Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)  
Mutterschutzgesetz (MuSchG) (siehe 8.1)  
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) (siehe 8.2)

Gibt es in Ihrem Land aktuell zu diesem Thema relevante Gesetzesvorschläge?  ja  nein

Wenn ja, wie heißt der Gesetzesvorschlag? Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (siehe 3.2)

Bitte erläutern Sie die inhaltlichen Schwerpunkte des/der Gesetze(s) beziehungsweise, wenn zutreffend, Gesetzesvorschläge. Gehen Sie dabei insbesondere auf die Inhalte der Gesetze ein und analysieren Sie, welche Verpflichtungen für Unternehmen bestehen. (maximal 100 Wörter pro Gesetz/Gesetzesvorschlag)

#### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (2006)**

- Regelung der Gleichbehandlung zwischen Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgeber(inne)n
- Verbot der Diskriminierung in der Privatwirtschaft aufgrund von: Rasse und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität

- Folgende Formen der Ungleichbehandlung sind zu unterscheiden:
  - Unmittelbare Benachteiligung (§3 Abs. 1 AGG): weniger günstige Behandlung einer Person gegenüber einer anderen in einer vergleichbaren Situation,
  - Mittelbare Benachteiligung (§3 Abs. 2 AGG): Benachteiligung durch scheinbar neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren, die sich faktisch diskriminierend auswirken,
  - Belästigung (§3 Abs. 3 AGG): Verletzung der Würde einer Person, insbesondere durch Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfeldes,
  - Sexuelle Belästigung (§3 Abs. 4 AGG) und
  - Die Anweisung zu einer dieser Verhaltensweisen (§3 Abs. 4 AGG).
- Eine Ungleichbehandlung seitens des Arbeitgebers kann u.U. gerechtfertigt sein, z.B. um eine bestehende Diskriminierung aufzuheben (z.B. im Falle der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation und Stellenvergabeverfahren)
- Mitarbeiter(innen) haben bei einem Verstoß des Gesetzes durch ihre(n) Arbeitgeber(in) oder andere Mitarbeiter(innen) ein Beschwerderecht, u. U. ein Leistungsverweigerungsrecht sowie ein Recht auf Schadensersatz

Quelle: Gesetzestext des AGG im Internet, <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>, zuletzt abgerufen am 13.01.2015

## 1.2 Politische Initiativen

Politische Initiativen sind Initiativen, die von der Legislative, Exekutive oder Judikative eines Landes hervorgebracht werden, wohingegen gesellschaftliche Initiativen von gesellschaftlichen Akteuren, wie zum Beispiel Kirchen, Verbänden oder auch Zusammenschlüssen von Privatpersonen entwickelt werden.

Welche politischen Schwerpunkte werden in Ihrem Land bezüglich Gleichstellung gesetzt? Welche politischen Initiativen bestehen?

Beschreiben Sie kurz den Inhalt, die Personengruppen, die in diese politischen Initiativen involviert sind und gegebenenfalls konkrete Maßnahmen, die von Ihrem Parlament aufgrund bestehender Initiativen beschlossen wurden. Gehen Sie hierbei auch auf die wichtigsten Akteure im Bereich Gleichstellung ein (zum Beispiel Parteien, Ministerien, individuelle Abgeordnete).

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Bitte konzentrieren Sie sich auf die maximal drei wichtigsten politischen Initiativen in Ihrem Land, die eine große Auswirkung auf die Privatwirtschaft haben beziehungsweise hatten. (maximal 100 Wörter pro Initiative)

### Gleichstellungspolitik in Deutschland

- Liegt im Arbeitsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Bundesregierung veröffentlicht einmal pro Legislaturperiode einen *Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* zur Darstellung der allgemeinen Gleichstellungssituation zwischen Männern und Frauen

Quelle: BMFSFJ, online: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=126762.html> (2011)

### Vorstoß zum Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (*Frauenquote*)

- Langjährige Initiative der SPD-Bundestagsfraktion
- Gesetzesvorschlag wurde nun von SPD-Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz sowie der SPD-Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entworfen und eingereicht
- Im Dezember 2014 wurde der Gesetzesvorschlag vom Bundeskabinett verabschiedet.
- Siehe auch 3.2 für nähere Erläuterungen zum Inhalt

Quelle: „Die SPD regiert“, online unter: [http://www.spd.de/aktuelles/125630/20141126\\_frauenquote\\_kommt.html](http://www.spd.de/aktuelles/125630/20141126_frauenquote_kommt.html) (2014)

### 1.3 Gesellschaftliche Initiativen

Welche gesellschaftlichen Initiativen und Aktivitäten sind in Ihrem Land federführend im Bereich Gleichstellung? Gehen Sie in Ihrer Beschreibung auf die wichtigsten Akteure, die aktuellen Entwicklungen und die vorhandenen Auswirkungen dieser Initiativen auf die Gesellschaft und insbesondere auf Unternehmen ein.

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Bitte konzentrieren Sie sich auf maximal drei der wichtigsten gesellschaftlichen Initiativen in Ihrem Land, die eine große Auswirkung auf die Privatwirtschaft haben beziehungsweise hatten. (maximal 100 Wörter pro Initiative)

#### **Equal Pay Day**

- Ein- und durchgeführt vom Business Professional Women Club Germany e.V.
- Aufmerksamkeit schaffen für die Tatsache, dass Frauen erst im März des Folgejahres das gleiche Gehalt erwirtschaftet haben wie Männer in vergleichbaren Positionen (vgl. Gender Pay Gap)
- Dieses Jahr findet der Equal Pay Day am 20. März 2015 statt.
- Siehe Homepage: <http://www.equalpayday.de/startseite/>
- Auch eine Kampagne des BPW „Rote Tasche“: Die „rote Tasche“ soll verdeutlichen, dass Frauen (bei gleichem Jobprofil und gleicher Position) sprichwörtlich weniger in der „Tasche“ haben als ihre männlichen Kollegen.

#### **VdU – Verband deutscher Unternehmerinnen**

- Der VdU ist der einzige deutsche Wirtschaftsverband, der branchenübergreifend die Interessen insbesondere mittelständischer Unternehmerinnen aus Industrie, Handwerk, Handel und Dienstleistung vertritt.
- Stärkung der Rolle der Unternehmerin → Öffentlichkeitsvertretung
- Wesentliche Beteiligung an der Initiative zur Frauenquote
- s. Homepage: <http://www.vdu.de/>, [http://www.vdu.de/presse/vdu\\_in\\_den\\_medien?page=1](http://www.vdu.de/presse/vdu_in_den_medien?page=1)

## 2. PERSONALBESCHAFFUNG

Die Personalbeschaffung befasst sich mit der Deckung eines zuvor definierten Personalbedarfs. Es stellt sich die Frage: Wie wird dieser Bedarf genau erhoben? Gibt es definierte Kriterien, die sich unter anderem in einem Anforderungsprofil widerspiegeln und bei dem Bewerberauswahlprozess bewertet werden? In diesem Themenfeld geht es darum, herauszufinden, welche gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Sicherung der Gleichstellung in Unternehmen beachtet werden müssen. Stellenausschreibungen sind hierbei der erste Ansatzpunkt.

### 2.1 Stellenausschreibungen

Gerade bei Stellenausschreibungen gibt es Kriterien, die zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Sicherung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen eingehalten werden müssen. Dazu können z. B. folgende gehören: weibliche und männliche Form der Stellenbezeichnung, Bilder, die Männer und Frauen zeigen, Hinweis auf die Möglichkeit der Bewerbung aller Personen unabhängig von Geschlecht, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung etc.

Gibt es in Ihrem Land gesetzliche Vorgaben zur Vermeidung von Diskriminierung, die in der Stellenausschreibung berücksichtigt werden müssen?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie kurz, welche gesetzlichen Vorgaben zwingend und welche optional zu berücksichtigen sind und wie mit diesen Vorgaben in Ihrem Land umgegangen wird. (maximal 250 Wörter)

- Rechtlich bedeutend für Stellenausschreibungen sind vor allem § 11 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das Unternehmen vorschreibt, dass Stellen betriebsintern und -extern geschlechtsneutral ausgeschrieben werden müssen sowie § 3 des AGG, das mittel- und unmittelbare Diskriminierung verbietet.
- § 11 AGG: geschlechtsneutrale Stellenbeschreibung, da sich Frauen sonst nicht angesprochen fühlen könnten und sich gar nicht erst bewerben  
→ nur noch eine kleine Minderheit vorwiegend kleinerer Unternehmen veröffentlicht keine geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen
- Zusätzlich werden Unternehmen dazu aufgefordert, ihre Stellenausschreibungen möglichst über Wege zu veröffentlichen, die Frauen und Männern gleichermaßen zugänglich sind. Außerdem ist es ratsam, dass bei Abbildungen in den Stellenausschreibungen Frauen und Männer gezeigt werden, um beide Geschlechter anzusprechen. Dies sind jedoch optionale Maßnahmen, die keine rechtliche Verpflichtung haben.
- § 6 Bundesgleichstellungsgesetz (BGIG) für den öffentlichen Dienst: Arbeitsplatzausschreibung – „Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist ... auch in Teilzeit auszuschreiben ... .“  
→ für Unternehmen keine gesetzliche Grundlage

Quelle: Krell, Ortlieb, Sieben (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik, S. 243ff.  
Bundesgleichstellungsgesetz (2001), online unter: <http://www.hjordan.de/lgg/Bundesgleichstellungsgesetz.html#mozTocId24253>

### 3. KARRIEREMODELLE

Gerade heutzutage werden immer höhere Ansprüche an den möglichen zukünftigen Arbeitgeber gestellt, die weit über monetäre Anreize hinausgehen. Einer dieser Anreize können auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter(innen) angepasste Karrieremodelle sein. Diese werden oft als Teil der langfristigen Personalplanung definiert und können für die Mitarbeiterbindung und für die Gewinnung von Nachwuchskräften entscheidend sein. In diesem Themenfeld wollen wir die unterschiedlichen Karrieremodelle in den Partnerländern analysieren und Anregungen für die teilnehmenden Unternehmen entwickeln.

#### 3.1 Frauen in Führungspositionen

In diesem Unterpunkt geht es um die länderübergreifende statistische Analyse von Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus widmen wir uns in diesem Unterpunkt bestimmten Charakteristika der untersuchten Unternehmen, wie zum Beispiel die Unternehmensgröße oder -branche.

Untersuchungsgegenstand werden folgende Führungspositionen:

- Geschäftsführung (GF)
- 1. Führungsebene unter der Geschäftsführung (GF-1)
- 2. Führungsebene (GF-2)
- 3. Führungsebene (GF-3)

Wie viel Prozent der Geschäftsführer(innen) der großen Unternehmen sind Frauen? ( $\geq 250$  Mitarbeiter(innen)) 5,2% (2012)

Quelle: Kurzbericht Chancengleichheit, online: [http://sgsv.uni-mannheim.de/Service/Kurzbericht\\_Chancengleichheit.pdf](http://sgsv.uni-mannheim.de/Service/Kurzbericht_Chancengleichheit.pdf) (2012)

Wie viel Prozent der Aufsichtsräte in Aktiengesellschaften sind mit Frauen besetzt? 24,6 % (2011-2014)

Quelle: Wikipedia, online [http://de.wikipedia.org/wiki/Liste\\_der\\_Frauen\\_in\\_den\\_Aufsichtsr%C3%A4ten\\_der\\_DAX-Unternehmen](http://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_Frauen_in_den_Aufsichtsr%C3%A4ten_der_DAX-Unternehmen) (Zahlen zwischen 2011 und 2014)

Wie viel Prozent der Geschäftsführer(innen) der kleinen und mittleren Unternehmen sind Frauen? ( $< 250$  Mitarbeiter(innen)) 30,4 % (2011)

Wie viel Prozent der 1. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? ( $< 250$  Mitarbeiter(innen)) 31,5 % (2011)

Wie viel Prozent der 2. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? ( $< 250$  Mitarbeiter(innen)) 37,9 % (2011)

Wie viel Prozent der hochqualifizierten Fachpositionen (z.B. Projektleiter) sind mit Frauen besetzt? ( $< 250$  Mitarbeiter(innen)) 30,1 % (2011)

**Wie viel Prozent der 3. Führungsebene (GF-1) der kleinen und mittleren Unternehmen sind mit Frauen besetzt? ( $< 250$  Mitarbeiter(innen)) \_\_\_\_\_ %**

Quelle: bmfsfj: 2. Atlas zur Gleichstellung in Deutschland (2012)

DIW, Berechnungen von Prof. Dr. Schlese (2011)

**Wie viel Prozent der Geschäftsführer(innen) in den Unternehmen**

aus den folgenden Branchen sind Frauen?

Dienstleistungen	_____ %
Industrie	_____ %
Handwerk	_____ %

Falls Sie im Themenblock „Frauen in Führungspositionen“ keine verlässlichen/representativen statistischen Daten finden, können Sie hier eine Einschätzung zu den oben genannten Fragen machen. Bitte konzentrieren Sie sich hierbei auf die Situation in den kleinen und mittleren Unternehmen. (maximal 250 Wörter)

Die Situation in den kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland ist wesentlich besser als in den großen Unternehmen.  
 ...

Quelle: \_\_\_\_\_

Jahr: \_\_\_\_\_

### 3.2 Frauenquote

Gibt es in Ihrem Land eine freiwillige oder sogar verpflichtende Frauenquote für Unternehmen oder Organisationen der Privatwirtschaft?  ja  nein

Wenn ja, wie hoch ist diese? \_\_\_\_\_ %

Gibt es Einschränkungen der Regelung (zum Beispiel bezüglich Unternehmensgröße, Unternehmensform)?  ja  nein

Wenn es in Ihrem Land eine Frauenquote **in KMU** gibt, bitte beschreiben Sie kurz die Form der Verpflichtung (freiwillig/obligatorisch) und welche Einschränkungen es gibt. Gehen Sie anschließend kurz darauf ein, wie diese Quote umgesetzt wird und welche Auswirkungen die Quote auf die betroffenen Unternehmen hat. (maximal 250 Wörter) Falls es nur eine Frauenquote für große Unternehmen gibt, benennen Sie diese hier bitte nur, ohne sie ausführlich zu beschreiben.

Drucksache 636/14

- Am 11. Dezember 2014 wurde eine Frauenquote im deutschen Bundeskabinett beschlossen und ein diesbezügliches Gesetz verabschiedet. (gültig ab 2016)
- Inhalt:
  1. Börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen müssen für alle Aufsichtsratsposten, die ab 2016 zu besetzen sind, eine Quote von 30 Prozent einhalten. Bei Nichterreichen bleiben die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Stühle leer. Gut 100 Unternehmen werden von dieser Regelung erfasst.
  2. Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, müssen sich bis Mitte 2015 (flexible) Frauenquoten für Vorstand, Aufsichtsrat, oberes und mittleres Management selbst verordnen und über die Fortschritte berichten. Diese Regelung betrifft etwa 3.500 Unternehmen.
  3. Auch für den öffentlichen Dienst des Bundes wird es entsprechende Regelungen geben: Insgesamt wird die Bundesverwaltung verpflichtet, sich für jede Führungsebene konkrete Ziele zur Erhöhung des Frauen- oder Männeranteils zu setzen. Bei der Besetzung von Aufsichtsrats-

gremien, wo der Bund mitbestimmen kann, gilt zudem ab 2016 ebenfalls eine Quote von 30 Prozent. Ab 2018 soll diese Quote auf 50 Prozent steigen.

Quelle: Spiegel-online, <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/frauenquote-und-tarifeinheit-regierung-beschliesst-gesetze-a-1007861.html> (2014)  
Bundesregierung, online: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/12/2014-12-11-frauenquote.html> (2014)

### 3.3 Alternative Karrierewege

Die meisten Karrierewege sind linear aufgebaut. Sie beziehen sich in vielen Fällen auf die zeitliche Zugehörigkeit zum Unternehmen und bringen neben einem neuen Titel meist eine Steigerung der Entlohnung, der Weisungsbefugnis und der Budgetverantwortung mit sich. In vielen kleinen und mittleren Unternehmen können lineare Karrierewege jedoch unter Umständen nicht mit dem Mitarbeiter(innen)gefüge zusammenpassen. Oft zeichnen sich diese Unternehmen auch durch eine höhere fachliche beziehungsweise projektbezogene Arbeit aus. Unser Anliegen ist es, in diesem Unterpunkt alternative Karrierewege beziehungsweise -modelle in den teilnehmenden Ländern zu analysieren.

Sind diese Karrierewege in Ihrem Land üblich? Falls es in Ihrem Land weitere alternative Karrierewege gibt, bitte zählen Sie diese auf und beschreiben Sie kurz.

- Führungskarriere/klassische Managementkarriere (linearer Karriereweg)
- Fachkarriere (ohne Führungsaufgaben)
- Projektkarriere
- Gremienlaufbahn

Quelle: <http://www.uni-hamburg.de/career-center/studierende-absolventen/fishingforcareers/frueherevortraege/fachlaufbahn/.pdf> (2013)

## 4. UNTERNEHMENSKULTUR

Ein Ziel des Projektes SWOPS ist die Schaffung einer gleichstellungsfördernden Organisationskultur in den teilnehmenden KMU. Hierzu wollen wir Kriterien herausfiltern, die gleichstellungsrelevante Aktivitäten unterstützen und einen Strukturwandel in der Unternehmenskultur beeinflussen. Diese können zum Teil gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen, aber auch freiwillige Initiativen sein.

### 4.1 Audits, Selbstverpflichtungen, Auszeichnungen

Viele Unternehmen und Organisationen arbeiten bewusst oder unbewusst mit ihren Werten und Visionen. Mittlerweile entstehen immer mehr Auszeichnungen und Preise für Unternehmen, damit diese ihre Unternehmenskultur oder einzelne Bestandteile davon (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) bewerten und anschließend auszeichnen lassen können. Vorrangig geschieht dies vor dem Hintergrund, um sich von konkurrierenden Unternehmen abzugrenzen und die eigene Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

Welche Audits, Selbstverpflichtungen und Auszeichnungen, die die Thematik Gleichstellung aufgreifen, gibt es in Ihrem Land? Bitte beschreiben Sie in der Tabelle kurz den Inhalt und das jeweilige Verfahren, benennen Sie die vergebende Organisation und die Anzahl der Unternehmen, die diese Verfahren bis jetzt in Anspruch genommen haben.

Bezeichnung	Beschreibung	Anzahl der Unternehmen
Charta der Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergebende Organisation: Charta der Vielfalt e.V.</li> <li>- Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen</li> <li>- Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter(innen) sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.</li> <li>- Selbstverpflichtung durch Unterschrift</li> </ul>	1937
Audit beruf- undfamilie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergebende Organisation: audit berufundfamilie GmbH</li> <li>- für familienbewusste Personalpolitik</li> <li>- unterteilt in mehrere Handlungsfelder: Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsorganisation, Information und Kommunikation, Führung, PE, Entgeltstruktur, Service für Familien</li> <li>- mehrere Stufen der Auditierung, inkl. Re-Audit</li> </ul>	531
Wettbewerb "Deutschlands beste Arbeitgeber"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vergebende Organisation: Great Place to Work</li> <li>- Grundlagen des „Great Place to Work“-Modells sind: Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz, Teamgeist</li> <li>- Gleichzeitig Benchmarking-Studie</li> <li>- Wettbewerb in mehreren Kategorien</li> </ul>	100 alle zwei Jahre
INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergebende Organisationen: INQA, Great Place to Work, Bertelsmann Stiftung, Demographie Netzwerk dnn</li> </ul>	7

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriterien der Zertifizierung: Personalführung, Chancengleichheit/Diversity, Gesundheit, Wissen &amp; Kompetenz</li> <li>- Mehrere Stufen der Auditierung, inkl. Re-Audit</li> </ul>	
--	--	--

Quelle: <http://www.charta-der-vielfalt.de/startseite.html> (2015)

Quelle: <http://www.inqa.de/DE/Startseite/start.html> (2015)

Quelle: <http://www.beruf-und-familie.de/?c=21> (2015)

Quelle: <http://www.greatplacetowork.de/deutschlands-beste-arbeitgeber-landing-page> (2015)

## 4.2 Informationspflichten

Dieser Unterpunkt untersucht, ob und welche Informationspflichten Unternehmen zum Thema Gleichstellung haben. Gibt es die folgenden Informationspflichten in Ihrem Land? Falls es in Ihrem Land weitere Informationspflichten gibt, zählen Sie diese bitte auf.

- Informations- und Aushangpflicht von Gesetzen
- Schulungen zu dem Thema für Mitarbeiter(innen)
- Unterschriftspflichten von Seiten des Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Bitte beschreiben Sie Ihre landesbezogenen Vorgaben/Informationspflichten, inklusive ihrer möglichen Auswirkungen und/oder Strafen bei Nichteinhaltung. (maximal 250 Wörter)

- Zwingend aushangpflichtige Gesetze sind folgende: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Bedingt aushangpflichtige Normen mit Bezug zu Gleichstellung: Mutterschutzgesetz (MuSchG), Mutterschutz- und Elterngeldverordnung (MuSchEltZV)
- Wer dieser Pflicht nicht nachkommt, riskiert ein Bußgeld von bis zu 2.500 Euro.

Quelle: <http://www.unternehmer.de/recht-gesetze/525-arbeitsschutz-bei-missachtung-der-informationspflicht-droht-schadensersatz> (2009)

<http://www.bundesanzeiger-verlag.de/arbeitssicherheit/aushanggesetze.html> (2015)

## 4.3 Work-Life-Balance Maßnahmen in Unternehmen

Der Begriff Work-Life-Balance steht für einen Zustand, in dem Arbeits- und Privatleben miteinander in Einklang stehen. Für die Personalpolitik von Unternehmen kann eine Ausrichtung auf Work-Life-Balance einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Sie kann der Anwerbung und Motivation der Mitarbeiter(innen) und der Verringerung der Fluktuation von Mitarbeiter(inne)n dienen.

Welche Work-Life-Balance Maßnahmen existieren in Ihrem Land?

- betriebliches Gesundheitsmanagement
- geteilte Führung

Quelle: Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, <http://www.dnbgf.de/> (2015)

## 5. BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSZEITMODELLE

Durch Erziehungs- und Pflegezeiten, aber auch durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder den Wunsch nach externer Weiterbildung gibt es einen großen Bedarf an flexiblen Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodellen. Wir wollen nun herausfinden, welche unterschiedlichen Modelle es in Frankreich, Polen, Schweden und Deutschland gibt, um diese dann unter Umständen für die Beratung in den teilnehmenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu nutzen.

### 5.1 Beschäftigungsmodelle

Beschäftigungsmodelle können zum Beispiel sein: Vollbeschäftigung, Teilzeit, freie Mitarbeit, studentische Mitarbeit, Praktikum, Minijob beziehungsweise Midijob (geringfügig) oder kurzfristige Beschäftigung.

Welche Beschäftigungsmodelle existieren in Ihrem Land?

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ziel ist es, herauszufinden, welche unterschiedlichen Beschäftigungsmodelle in den vier teilnehmenden Ländern existieren. Bitte erklären Sie *kurz* die von Ihnen hinzugefügten Modelle.

- Teilzeitbeschäftigung
- freie Mitarbeit
- studentische Mitarbeit
- Praktikum
- Minijob
- Midijob<sup>1</sup>
- kurzfristige Beschäftigung

Quelle: <http://www.deutschland-startet.de/festigung/personalwesen-beschaefigungsmodelle/> (2013)

### 5.2 Befristete Beschäftigung

Wie viel Prozent der <i>Frauen</i> haben ein befristetes Arbeitsverhältnis?	<u>13,6 %</u>
Wie viel Prozent der <i>Männer</i> haben ein befristetes Arbeitsverhältnis?	<u>13,4 %</u>

Quelle: Eurostat, online: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (2013)

### 5.3 Teilzeitbeschäftigung

Wie viel Prozent der <i>Frauen</i> gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?	<u>35,0 %</u>
Wie viel Prozent der <i>Männer</i> gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach?	<u>6,0 %</u>

Quelle: bmfsfj: 2. Atlas zur Gleichstellung in D (Zahlen aus 2010)      Jahr: 2012

### 5.4 Gesetzliche Grundlage: Arbeitszeit

<sup>1</sup> Als Midijob wird in Deutschland ein Beschäftigungsverhältnis bezeichnet, das gering entlohnt wird, jedoch sozialversicherungspflichtig ist.

Als flexible Arbeitszeit werden Lösungen bezeichnet, welche hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit täglich, wöchentlich, monatlich oder anders von der so genannten Normal-/Regelarbeitszeit abweichen. Darunter fallen können z. B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice.

Gibt es ein Gesetz zur Arbeitszeitregelung?  ja  nein

Wie heißt das Gesetz? Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Helfen EU-Regelungen bei der Umsetzung von nationalen Regelungen zur Arbeitszeit?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie die inhaltlichen Schwerpunkte des Gesetzes. Gehen Sie dabei insbesondere auf die Gestaltungsmöglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle ein. Wenn möglich, gehen Sie auch darauf ein, wie die EU kleine und mittlere Unternehmen darüber hinaus bei der Umsetzung von Arbeitszeitregelungen unterstützen könnte. (maximal 500 Wörter)

- Allgemeine Vorschriften: Gewährleistung der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer
- Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten: tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten, Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit acht Stunden nicht übersteigt, Ruhepausen sind einzuhalten; Regelungen zur Nacht- und Schichtarbeit; Regelungen zu gefährlichen Arbeiten
- Sonn- und Feiertagsruhe
- Ausnahmen in besonderen Fällen
- Durchführung des Gesetzes: Aushangpflicht sowie die Pflicht des Arbeitgebers, Überstunden jedes einzelnen Mitarbeiters aufzuzeichnen
- Sonderregelungen: besonders den öffentlichen Dienst betreffend
- Straf- und Bußgeldvorschriften: Gefährdung der Gesundheit oder der Arbeitskraft eines Arbeitnehmers bringt bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe
- Schlussvorschriften: u.a. Umsetzung von zwischenstaatlichen Vereinbarungen und Rechtsakten der EG, Übergangsregelung für Tarifverträge

Quelle: Aushangpflichtige Gesetze (2014), online unter: <http://www.bundesanzeiger-verlag.de/arbeitsicherheit/aushanggesetze.html>

## 5.5 Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung

Welche Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung sind in Ihrem Land möglich?

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ziel ist es, herauszufinden, welche Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung in den vier teilnehmenden Ländern existieren. Diese können u. U. hilfreich sein, um die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung in den teilnehmenden Unternehmen auszuweiten/zu verbessern und sich dabei an Praktiken in anderen Ländern zu orientieren. Bitte erklären Sie *kurz* die von Ihnen hinzugefügten Modelle.

- Gleitzeit<sup>2</sup>
- Jobsharing<sup>3</sup>
- Amorphe (gestaltlose) Arbeitszeit oder variable Gleitzeit<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Dauer der täglichen Arbeitszeit können im geregelten Rahmen frei gewählt werden. Eine Kernzeit kann die notwendige Anwesenheitszeit innerhalb dieses Rahmens festlegen.

<sup>3</sup> Aufteilung der Regelarbeitszeit auf zwei oder mehr Personen, die sich Arbeitsplätze teilen.

- Vertrauensarbeitszeit
- Homeoffice/Telearbeit
- Bandbreitenmodell<sup>5</sup>
- Sabbatical<sup>6</sup>
- Abrufarbeit

Quelle: <http://www.flexible-arbeitszeiten.de/> (2003)

Quelle: <http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-binden/flexible-arbeitszeitmodelle> (2015)

## 5.6 Arbeitszeitkonten

Bei Arbeitszeitkonten wird schriftlich oder elektronisch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inklusive Urlaub, Krankheit, Überstunden, etc.) des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin nachgehalten und mit der arbeits- oder tarifvertraglich zu leistenden Arbeitszeit verrechnet. Der/die Mitarbeiter(in) kann dabei Minus- oder Überstunden sammeln, die in einem festgelegten Zeitraum ausgeglichen werden können beziehungsweise müssen.

Gibt es für Unternehmen in Ihrem Land die Möglichkeit, Arbeitszeitkonten zu nutzen?  ja  nein

Wenn ja, sind diese gesetzlich verankert?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie kurz die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Einrichtung von und den Umgang mit Arbeitszeitkonten. Gehen Sie, wenn zutreffend, auf verschiedene Arten von Arbeitszeitkonten ein. (maximal 250 Wörter)

### Wertguthaben/Langzeitkonto

- Ziel, eine längerfristige sozialversicherungsrechtlich geschützte Freistellung, z. B. für Pflegezeit, Elternzeit, Vorruhestand oder Teilzeit aus dem Einkommen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu finanzieren
- Bedingung: schriftliche Wertguthabenvereinbarung zwischen AN und AG gem. §7b ff. SGB IV oder Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag
- Arbeitnehmer(in) kann Überstunden ansparen, diese werden angelegt und verzinst und im Falle einer Freistellung vom/von der Arbeitgeber(in) ausgezahlt
- Kann betrieblicher Altersvorsorge entsprechen

Quelle: <http://www.iba-profdrbirk.de/zeitwertkonto.php> (2014)

Wie viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nutzen Arbeitszeitkonten? \_\_\_\_\_ %

Wenn Sie keine prozentuale Angabe machen können, bitte geben Sie eine kurze Einschätzung ab, wie weit verbreitet der Einsatz von Arbeitszeitkonten in KMU ist. (maximal 100 Wörter)

Im Durchschnitt nutzt jeder zweite Beschäftigte in Deutschland ein Arbeitszeitkonto. Dies trifft

<sup>4</sup> Das Arbeitszeitvolumen ist festgelegt, Lage und Dauer der Arbeitszeit sind vom Beschäftigten frei wählbar und werden vom Unternehmen nicht kontrolliert.

<sup>5</sup> In einzelnen Wochen kann entsprechend den Erfordernissen des Unternehmens länger oder kürzer gearbeitet werden.

<sup>6</sup> Bezeichnung für die Gewährung zusammenhängender, meist längerfristiger Freizeitphasen, beispielsweise als Ausgleich von Zeitguthaben oder als unbezahlte Freistellung.

auch für kleine und mittlere Unternehmen zu. Diese sind jedoch meist nicht rechtlich abgesichert, d. h. im Falle einer Insolvenz würden dem/der Arbeitnehmer(in) keine Ausgleichszahlungen zustehen. Oft handelt es sich bei einem Arbeitskonto um eine betriebsinterne Möglichkeit, Überstunden anzusammeln und *kurzfristig* abbauen zu können. Meist wird nicht die Option angeboten, aus Überstunden längerfristige Freistellungen oder Teilzeitbeschäftigungen zu finanzieren.

Quelle: <http://www.handelsblatt.com/politik/konjunktur/nachrichten/arbeitsmarkt-jeder-zweite-beschaefigte-hat-arbeitszeitkonto/6237120.html> (2012)

## 6. PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Weiterbildungen und andere Maßnahmen der Personalentwicklung konzentrieren sich durchschnittlich eher auf (1) Vollzeitbeschäftigte als Teilzeitkräfte und eher auf (2) Fach- und Führungskräfte als auf Angestellte niedrigerer Positionen. In diesem Themenfeld soll daher analysiert werden, ob es Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Teilnahme an Weiterbildungen, deren Dauer, Inhalte und Formate gibt.

### 6.1 Teilnahme an Weiterbildungen

Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Frauen</u> nehmen an betrieblichen Weiterbildungen teil?	<u>56 % (2012)</u>
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Frauen</u> sind Fach- <sup>7</sup> und Führungskräfte <sup>8</sup> ?	_____ %
<b>Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Frauen</u> sind Fach- und Führungskräfte?</b>	<b>_____ %</b>
Wie viel Prozent der <u>weiblichen Fachkräfte</u> nehmen an Weiterbildungen teil?	<u>k.A. % (2012)</u>
Wie viel Prozent der <u>weiblichen Führungskräfte</u> nehmen an Weiterbildungen teil?	<u>66 % (2012)</u>
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Frauen</u> sind teilzeitbeschäftigt?	<u>35 %</u>
<b>Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Frauen</u> sind teilzeitbeschäftigt?</b>	<b>_____ %</b>
Wie viel Prozent der <u>teilzeitbeschäftigten Frauen</u> nehmen an Weiterbildungen teil?	<u>53 % (2012)</u>
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Männer</u> nehmen an betrieblichen Weiterbildungen teil?	<u>55 % (2012)</u>
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Männer</u> sind Fach- und Führungskräfte?	_____ %
<b>Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Männer</u> sind Fach- und Führungskräfte?</b>	<b>_____ %</b>
Wie viel Prozent der <u>männlichen Fachkräfte</u> nehmen an Weiterbildungen teil?	<u>40 % (2012)</u>
Wie viel Prozent der <u>männlichen Führungskräfte</u> nehmen an Weiterbildungen teil?	<u>75 % (2012)</u>
Wie viel Prozent der <u>beschäftigten Männer</u> sind teilzeitbeschäftigt?	<u>6 %</u>
<b>Wie viel Prozent der <u>an Weiterbildungen teilnehmenden Männer</u> sind teilzeitbeschäftigt?</b>	<b>_____ %</b>
Wie viel Prozent der <u>teilzeitbeschäftigten Männer</u> nehmen an Weiterbildungen teil?	<u>44 % (2012)</u>

<sup>7</sup> Eine Fachkraft ist allgemein eine Person, die eine gewerbliche, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat.

<sup>8</sup> Eine Führungskraft ist eine Person, die Führungsaufgaben in einem Unternehmen wahrnimmt, wobei es sich bei der Führung um eine von mehreren Managementfunktionen wie zum Beispiel Planung, Organisation, Führung und Kontrolle handelt. In dieser Untersuchung betrachten wir die Geschäftsführung und die drei darunter liegenden Führungsebenen.

Quelle: BMBF (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, online: [http://www.bmbf.de/pub/trendbericht\\_weiterbildungsverhalten\\_2012.pdf](http://www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_2012.pdf)

## 6.2 Rahmenbedingungen von Weiterbildungen

In diesem Abschnitt geht es darum, herauszufinden, ob und inwiefern die Dauer und die Inhalte der von Männern und Frauen besuchten Weiterbildungen unterschiedlich sind.

Wenn Sie zu einer der Fragen keine quantifizierbare Aussage treffen können, versuchen Sie bitte auf der Grundlage relevanter Fachliteratur eine persönliche Einschätzung zu geben. Bitte nutzen Sie dazu das unten stehende Feld.

Wie oft nehmen Frauen pro Jahr an Weiterbildungen teil?	<u>2,1 x pro Jahr</u>
Wie viele Tage nehmen Frauen pro Jahr an Weiterbildungen teil?	<u>61 Stunden pro Jahr</u>
Wie oft nehmen Männer pro Jahr an Weiterbildungen teil?	<u>2 x pro Jahr</u>
Wie viele Tage nehmen Männer pro Jahr an Weiterbildungen teil?	<u>78 Stunden pro Jahr</u>

Quelle: BMBF (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, online: <http://www.bmbf.de/pub/RD/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf>

Welchen Inhalten widmen sich Frauen überwiegend in Weiterbildungen? Bitte geben Sie hier eine Einschätzung ab und belegen Sie sie mit mindestens zwei Quellen. (maximal 100 Wörter)

„Der Fokus von Männern liegt auf wirtschafts- und arbeitsbezogenen sowie auf natur- und technikbezogenen Themen. Frauen hingegen haben ein ausgeglicheneres Themenspektrum; von besonderer Bedeutung sind für sie sprachliche, gesundheitliche und pädagogische Themen.“  
(BMBF 2013: 137)

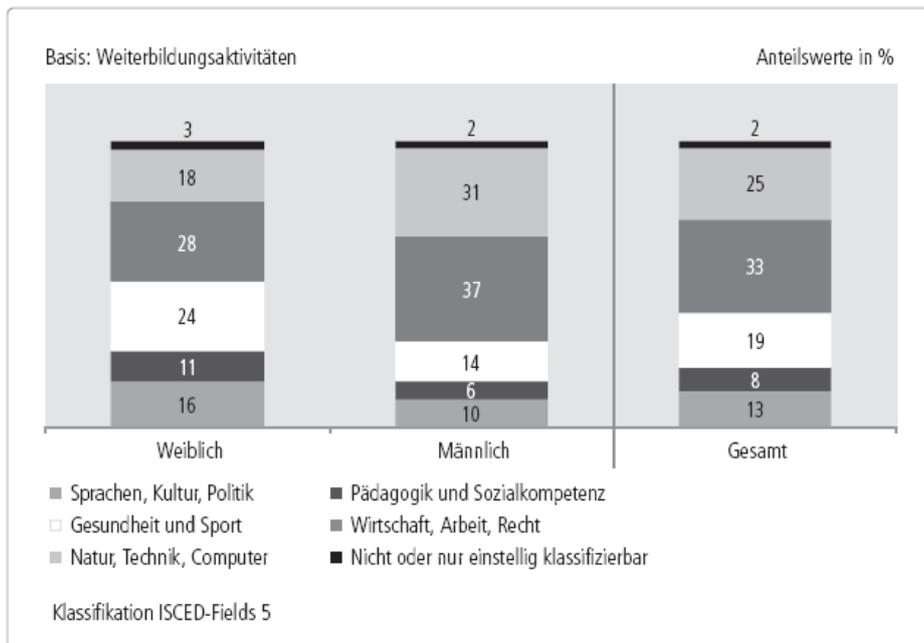


Abbildung 20: Lernfelder nach Geschlecht (Quelle: AES 2012)

Quelle: BMBF (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, online: <http://www.bmbf.de/pub/RD/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf>

Falls Sie noch etwas zu den Rahmenbedingungen von Weiterbildungen im Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmer(inne)n ergänzen möchten, haben Sie hier die Gelegenheit dazu. (maximal 250 Wörter)

- Frauen nehmen seltener als Männer an betrieblichen Weiterbildungen teil (vgl. 44% zu 48%), sie nehmen verstärkt an nicht-berufsbezogenen und individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen teil.
- Kleiner Unterschied im Zugang zu betrieblichen Weiterbildungen

Quelle: BMBF (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, online: <http://www.bmbf.de/pub/RD/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf>

### 6.3 Formen der Qualifizierung

Bei der Form der Qualifizierung kann zwischen innerbetrieblichen, externen, dualen, virtuellen und unter Umständen überbetrieblichen Qualifizierungsangeboten unterschieden werden.

Welche Formen der Qualifizierung/Weiterbildung sind in Ihrem Land möglich?

In diesem Unterpunkt wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ziel ist es, herauszufinden, welche unterschiedlichen Formen der Weiterbildung in den vier teilnehmenden Ländern existieren. Diese können unter Umständen hilfreich sein, um neue Formen, die gleichermaßen offen für männliche und weibliche Mitarbeiter(innen) sind, in den teilnehmenden Unternehmen zu etablieren und sich dabei an den Erfahrungen aus anderen Ländern zu orientieren.

#### (a) Innerbetriebliche Qualifizierung

- Jobrotation
- Mentoring mit Mitarbeiter(inne)n aus dem eigenen Unternehmen
- Führungskräfteentwicklungsprogramme
- Arbeitsplatzintegrierte Weiterbildungen

#### (b) Externe Qualifizierung

- Schulungen (zur Weiterentwicklung der eigenen fachlichen, methodischen, personalen oder sozialen Kompetenzen)
- Externes Mentoring

#### (c) Duale Qualifizierung

- Duales Studium<sup>9</sup>

#### (d) E-Learning

- Fernstudium
- Blended Learning

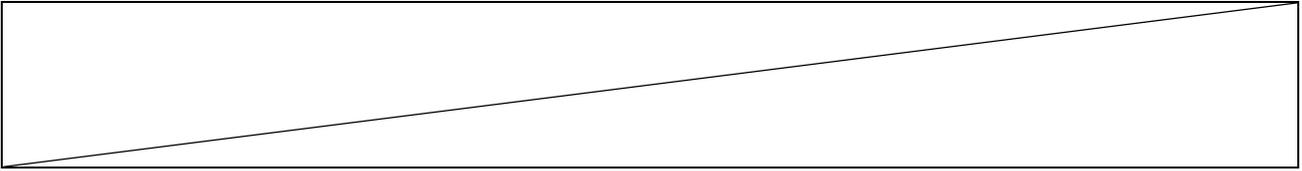
#### (e) Überbetriebliche Qualifizierung

---

<sup>9</sup> Als duales Studium wird in Anlehnung an das duale Ausbildungssystem ein Hochschulstudium mit fest integrierten Praxisblöcken in Unternehmen bezeichnet.

Verbundausbildungen<sup>10</sup>

Wenn Sie neue Formen der Qualifizierung hinzugefügt haben, geben Sie bitte in diesem Abschnitt eine kurze Einschätzung, inwiefern diese Formen gleichstellungsfördernd oder diskriminierungsanfällig sind. (maximal 250 Wörter)



---

<sup>10</sup> Unter Verbundausbildung (auch *Ausbildungspartnerschaft*) versteht man die Zusammenarbeit einzelner Betriebe in der Ausbildung. Die Betriebe des Verbunds ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig, wenn der Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsinhalte aufgrund seiner Geschäftsprozesse nicht vermitteln kann.

## 7. GEHALTSSTRUKTUREN

Die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in gleicher oder gleichwertiger Position in Europa sind nach wie vor signifikant. Ziel einer strukturwandelorientierten Personalstrategie sollte es sein, dass die Arbeit, die von Männern und Frauen verrichtet wird, gleich bewertet und die geleistete Arbeit auch gleich bezahlt wird. Daher werden in diesem Themenfeld die Gehaltsstrukturen von Männern und Frauen miteinander verglichen.

### 7.1 Durchschnittseinkommen

Wie viel verdient ein Mann durchschnittlich pro Jahr in Ihrem Land? 21.722,10 EUR/Jahr

Wie viel verdient eine Frau durchschnittlich pro Jahr in Ihrem Land? 18.728,00 EUR/Jahr

Quelle: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (2013)

### 7.2 Lohngefälle (Gender Pay Gap)

Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt den durchschnittlichen Unterschied der Stundenlöhne und damit die direkten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in der gesamten Volkswirtschaft. Man unterscheidet zwischen einem bereinigten und einem unbereinigten Gender Pay Gap. Der bereinigte GPG rechnet eine Verzerrung durch unterschiedliche Ausstattungseffekte, wie z. B. die Unterschiede in der Ausbildung, Berufswahl und Qualifikation von Männern und Frauen, heraus.

Wie hoch ist der unbereinigte Gender Pay Gap in Ihrem Land? 22,3 % (2010)

22,4 % (2012)

Wie hoch ist der bereinigte Gender Pay Gap (adjusted GPG) in Ihrem Land? 7 % (2012)

Quelle: Eurostat, online: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gpgr2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gpgr2&lang=en) (2010)

Statistisches Bundesamt, online:

[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/GenderPayGap\\_EU.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/GenderPayGap_EU.html) (2012)

Statistisches Bundesamt, online:

[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Aktuell\\_Verdienstunterschied.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Aktuell_Verdienstunterschied.html) (2012)

### 7.3 Lohngefälle in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist deutlich geringer als der der Männer. Dazu kommt, dass sie in diesen Positionen meist weniger verdienen als Männer in vergleichbarer Funktion. Daher soll in diesem Abschnitt der Gender Pay Gap in Führungspositionen identifiziert werden.

Wie hoch ist der Gender Pay Gap in Führungspositionen<sup>11</sup> in Ihrem Land? \_\_\_\_\_ %

<sup>11</sup> Hierbei greift die Definition aus Kapitel 3.1. Führungspositionen beziehen sich auf die Geschäftsführung sowie die drei darunter liegenden Führungsebenen.

Quelle: \_\_\_\_\_

Jahr: \_\_\_\_\_

## 8. VEREINBARKEIT BERUF UND PRIVATLEBEN

Ziel dieses Themenfeldes ist die Analyse der Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf ermöglichen. Dazu gehören Rechte wie z.B. Mutterschutz, Elternzeit und Elternzeit sowie Kinderbetreuung und die Erwerbstätigkeit mit Kindern. Um dieses Themenfeld adäquat für jedes Land abzubilden, ist es zudem von Vorteil, die gesellschaftlichen Rollenbilder von Männern und Frauen zu untersuchen.

### 8.1 Gesetzliche Grundlage: Mutterschutz

Mutterschutz beschreibt den Schutz von Müttern vor und nach der Geburt eines Kindes. Dazu gehören beispielsweise Beschäftigungsverbote, Kündigungsschutz für Schwangere und Mütter nach der Geburt sowie eine Mutterschaftsversicherung, d.h. eine Lohnfortzahlung während der Abwesenheit. Die EU-Richtlinie 92/85/EWG legt einheitliche Mindeststandards für den Gesundheitsschutz und die Verbesserung der Sicherheit von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen fest. Sie betrifft ferner den Mutterschaftsurlaub und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Der kommende Abschnitt widmet sich der gesetzlichen Grundlage des Mutterschutzes in allen vier teilnehmenden Ländern.

Ist Mutterschutz in Ihrem Land gesetzlich geregelt?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie die Ausprägungen des Mutterschutzes in Ihrem Land und gehen Sie dabei insbesondere auf die maximale Dauer und die Finanzierung des Mutterschutzes sowie Kündigungs- und Beschäftigungsverbote ein. (maximal 250 Wörter)

- Mutterschutz ist im Mutterschutzgesetz (MuSchG) geregelt; ergänzt wird sie häufig durch die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
- Regelungen:
- „Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bis auf wenige Ausnahmen unzulässig.“
- Bei Elternzeit wird der Kündigungsschutz bis zum Ablauf der Elternzeit verlängert.
- „Der Mutterschutz beginnt sechs Wochen vor der Geburt bzw. vor dem errechneten Geburtstermin (EGT). ... Nach der Niederkunft dürfen die Wöchnerinnen bis zum Ablauf von acht Wochen nicht beschäftigt werden, bei Früh- und Mehrlingsgeburten wird diese Zeit auf zwölf Wochen ausgedehnt.“
- Verbot von Mehrarbeit (d.h. mehr als 8,5h pro Tag), Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 8 MuSchG)
- Finanzierung durch die Umlage U2: Nettogehalt abzüglich des Mutterschaftsgelds durch gesetzliche Krankenkasse (13 EUR/Tag) + Mutterschaftsgeld

Quelle: <http://www.familienplanung.de/schwangerschaft/rechtliches-und-finanzielles/mutterschutz-am-arbeitsplatz-und-mutterschutzfristen/> (2015)

Quelle: <http://www.mutterschaftsgeld.de/> (2015)

Quelle: <http://www.familienplanung.de/index.php?id=368> (2015)

### 8.2 Gesetzliche Grundlage: Elternzeit

Als Elternzeit, Elternurlaub oder Erziehungsurlaub wird ein rechtlicher Anspruch auf vom Arbeitgeber unbezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes bezeichnet. In diesem Abschnitt ist relevant, ob es in Ihrem Land eine Elternzeit gibt und wenn ja, wie sie gesetzlich geregelt ist.

Gibt es eine gesetzlich geregelte Elternzeit?  ja  nein

Wenn ja, bitte erläutern Sie diese mit besonderem Bezug zur Dauer und zum Adressaten der Elternzeit (Mütter/Väter/Großeltern). Sie können kurz auf die historische Entwicklung der Elternzeit in Ihrem Land eingehen. (maximal 250 Wörter)

- Rechtsanspruch auf Elternzeit für Mütter und Väter bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (§15 BEEG)
- Beide Elternteile können getrennt oder teilweise zusammen Elternzeit nehmen – Voraussetzung ist, dass sie das Kind selbst erziehen/betreuen und Kind und Elternteil zusammen wohnen.
- Beschäftigung des in Elternzeit befindlichen Elternteils darf eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden nicht überschreiten.
- Besonderer Kündigungsschutz während der Elternzeit
- Vom Arbeitgeber unbezahlte Freistellung, jedoch Bezug von Elterngeld bis zu 12 Monaten möglich.
- In Ausnahmefällen können Großeltern bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen. Dies ist möglich, wenn ein Elternteil des Kindes noch in Ausbildung und/oder minderjährig ist und das Kind im Haushalt der Großeltern lebt. Das Elterngeld wird auch in diesem Fall den Eltern ausgezahlt. (§15 BEEG)

Quelle: BEEG im Internet, online: <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/>

Broschüre des BMFSFJ (2012): Elterngeld und Elternzeit, online: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Elterngeld-und-Elternzeit,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

### 8.3 Tatsächliche Inanspruchnahme von Elternzeit

Bei der tatsächlichen Inanspruchnahme von Elternzeit geht es darum, die gesetzliche Grundlage mit den aktuellen Gegebenheiten zu vergleichen. Ein Beispiel: Oft sind Elternzeiten für Väter möglich, diese nehmen sie jedoch entweder überhaupt nicht oder nur sehr verkürzt wahr.

Wie viel Prozent der Mütter nehmen die Elternzeit wahr?

56 %<sup>12</sup>

Wie lange ist die durchschnittliche Elternzeit der Mütter in ihrem Land?

\_\_\_\_\_ Monate

Tabelle 4.17 Dauer der Elternzeit von Frauen

Dauer der Elternzeit	Bis zu 6 Monaten	7-12 Monate	13-18 Monate	19-24 Monate	mehr als 24 Monate	Keine Angaben
Insgesamt	3	10	5	24	50	8
Wenn nicht direkt vor Geburt erwerbstätig	2	3	1	11	71	12
Wenn direkt vor Geburt erwerbstätig	3	12	6	28	43	7
<b>Nach beruflicher Stellung</b>						
Arbeitnehmerin (unbefristet)	2	12	6	29	44	7
Arbeitnehmerin (befristet)	23	13	5	26	28	4
Beamtin	3	15	10	31	31	10

Anmerkungen: Angaben in Prozent. Abweichungen von 100 Prozent in der Summe der Einzelkategorien sind rundungsbedingt.

Quelle: Befragung Junge Familie (I).

Wie viel Prozent der Väter nehmen die Elternzeit wahr?

25,3 % (2010)

Wie lange ist die durchschnittliche Elternzeit der Väter in ihrem Land?

\_\_\_\_\_ Monate

<sup>12</sup> Dieser Wert bezieht sich auf die Frauen, die vor der Geburt erwerbstätig waren. (Vgl. BMFSFJ 2008: Evaluation des Bundeselterngeld- und elternzeitgesetzes BEEG, online: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/beeg-evaluation-endbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, S. 46)

- durchschnittlich nehmen 3 von 4 Vätern nur 2 Monate Elternzeit (vgl. Familienservice 2010)

Tabelle 4.19 Dauer der Elternzeit von Männern

Dauer der Elterzeit des Partners	Insgesamt (laut Angabe)	Insgesamt (korrigiert)
1-2 Monate	49	61
3-6 Monate	9	11
7-12 Monate	13	17
13-18 Monate	3	1
19-24 Monate	11	4
mehr als 24 Monate	8	3
Keine Angaben	7	4

Anmerkungen: Angaben in Prozent. Abweichungen in der Summe der Einzelkategorien sind rundungsbedingt. Basis sind Partner, die Elternzeit genommen haben. Korrigierte Angaben unterstellen, dass alle vor der Geburt als Arbeitnehmer oder Beamter beschäftigten Partner, die Elterngeld bezogen haben, für die Zeit des Elterngeldbezugs in Elternzeit waren.

Quelle: Befragung Junge Familie (I).

Quelle: BMFSFJ 2008: Evaluation des Bundeselterngeld- und elternzeitgesetzes BEEG, online: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/beeg-evaluation-endbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Familienservice (2010): mehr väter nehmen elternzeit, online: <https://www.familienservice.de/artikel?id=1523338>

#### 8.4 Gesetzliche Grundlage: Elterngeld

Das Elterngeld ist eine Transferzahlung des Staates für Familien mit kleinen Kindern zur Unterstützung bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage, die in erster Linie als Entgeltersatzleistung ausgestaltet ist. Die Elterngeldzahlung geht über die Zeit des Mutterschutzes hinaus. Die jeweilige Dauer variiert von einem Mitgliedstaat zum anderen.

Gibt es in Ihrem Land Elterngeld?  ja  nein

Wie ist die Zahlung des Elterngeldes geregelt?

Da Elterngeld je nach Land sehr unterschiedlich ausfällt, gehen Sie bitte in diesem Abschnitt auf die Dauer und Höhe des Elterngeldes ein. Falls es Alternativen zum Elterngeld oder Wahlmöglichkeiten bei dem Bezug von Elterngeld gibt, können Sie diese hier erwähnen. (maximal 250 Wörter)

- Elterngeld ist im Bundeselterngeld und -elternzeitgesetz §§ 1-6: minimal 300,00 EUR – maximal 1.800,00 EUR
- Das **Basiselterngeld** wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate gibt es, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt.
- Alleinerziehende können 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.
- Das **ElterngeldPlus** erkennt die Pläne derjenigen an, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe) und können so ihr Elterngeldbudget besserausschöpfen. Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. (gültig ab 01.07.2015)
- Wenn beide, Mutter und Vater, sich entscheiden, gleichzeitig für vier Monate jeweils 25 bis 30 Stunden in der Woche zu arbeiten und sich damit auch die Zeit mit ihrem Nachwuchs zu teilen, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten pro Elternteil.
- Höhe variiert je nach Nettoeinkommen vor der Geburt des Kindes zwischen 65 und 67% des Nettoeinkommens

Quelle: BMFSFJ (2014): Das Elterngeld, online: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner,did=76746.html>

### 8.5 Gesellschaftliche Rollenbilder von Frauen und Männern

Dieser Abschnitt dient der Erläuterung von traditionellen Geschlechterrollen in den teilnehmenden Ländern. Bitte erörtern Sie hier kurz, welche Eigenschaften und/oder Verhaltensweisen typischerweise einem bestimmten Geschlecht in Ihrem Land zugeordnet werden. Gehen Sie dabei auf historische Entwicklungen ein und analysieren Sie, ob diese heute aufgebrochen sind oder weiterhin existieren. (maximal 500 Wörter)

Frau	Mann
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abhängig von &amp; unterworfen einem männlichen Beschützer (Vater, Ehemann etc.)</li> <li>- Zuständig für die sozialen Bindungen innerhalb der Partnerschaft und Familie</li> <li>- Schwach, emotional und irrational, ausgleichend, sexuell passiv oder desinteressiert</li> <li>- Frauen als auf „Jäger“ angewiesene „Brutversorgerinnen“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oberhaupt und Ernährer der Frau und Familie</li> <li>- Zuständig für Kontakte nach außen</li> <li>- Stark, rational, kämpferisch, sexuell aktiv</li> <li>- Männer als auf Frauen bzw. „Versorgerinnen“ kaum angewiesene „Jäger“</li> </ul>
<p><b>Traditionelles Rollenbild von Frauen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beeinflussung der Rolle der Frau in Deutschland vor allem durch die Kirche</li> <li>- verantwortlich für Kindererziehung und Hausfrau, in einigen Fällen verdiente sie etwas dazu</li> <li>- wenn Frauen arbeiteten (vor allem in Vollzeit), wurden sie als „Rabemutter“ abgestempelt</li> <li>- bis in die 1970er Jahre unterstand die Frau ihrem Ehemann. Er konnte sogar ihren Job kündigen ohne ihr Einverständnis.</li> <li>- Unterschied zwischen historischer Entwicklung in der BRD und in der DDR</li> </ul> <p><b>Heutiges Rollenbild von Frauen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rollenbild hat sich tatsächlich geändert, mehr als die Hälfte aller Frauen im erwerbsfähigen Alter sind berufstätig, ABER: sie arbeiten immer noch zu großen Teilen im Niedriglohnssektor und in Teilzeitstellen</li> <li>- Frauen übernehmen immer noch einen Großteil der unbezahlten Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten</li> <li>- „Lockerung, aber nicht Auflösung der traditionellen Rollenaufteilung“ (vgl. BMFSFJ-Studie 2007: 9)</li> <li>- Das BM für Frauen, Senioren, Familien und Jugend stellt in seiner Studie fest, „... dass Frauen neue Chancen und Möglichkeiten bekamen, ohne dass damit für die Männer (ihre Väter) Einschränkungen oder neue Aufgaben (Haushalt, Erziehung) verbunden wären: <i>Anhebung der Frauen auf das Niveau der Männer ohne Abstriche für diese.</i>“ (eigene Hervorhebung, BMFSFJ 2007: 9)</li> <li>- Der Mann hat immer noch Vorrecht bei der Karriere – Frau steckt eher zurück, auch wenn sie ähnliche Ziele verfolgt. (Vgl. rp-online 2013)</li> </ul> <p><b>Heutiges Rollenbild von Männern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Männer sollen stark und karriereorientiert sein – in dem Moment, in dem Männer in Teilzeit arbeiten möchten oder in Elternzeit gehen, ist dies für viele Arbeitgeber(innen) ein echtes Problem, obwohl es bei Frauen als normal angesehen wird. (Vgl. SCHEKKER 2011)</li> </ul>	

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.): Dossier „Frauen in Deutschland“, online unter: <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/>

Wikipedia-Artikel zu Geschlechterrollen: <http://de.wikipedia.org/wiki/Geschlechterrolle>

BMFSFJ (2007): 20-jährige Frauen und Männer heute. Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung, online: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/sinus,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

RP-online (2013): Rollenbilder im Jahr 2013 – Er macht Karriere, sie hütet Kinder, online: <http://www.rp-online.de/panorama/deutschland/er-macht-karriere-sie-huetet-kinder-aid-1.3844092>

SCHEKKER (2011): „Allgemeine Aussagen über Frauen und Männer sind immer falsch“, online: <http://www.schekker.de/content/%E2%80%9EAllgemeine-aussagen-%C3%BCber-frauen-und-m%C3%A4nner-sind-immer-falsch%E2%80%9C>

## 8.6 Formen von Kinderbetreuung

Welche Formen von Kinderbetreuung sind in Ihrem Land üblich?<sup>13</sup> Bitte kreuzen Sie die von uns vorgegebenen Formen an, wenn diese in Ihrem Land möglich sind. Anschließend haben Sie die Möglichkeit, zusätzliche, in Ihrem Land übliche, Formen der Kinderbetreuung zu benennen. Bitte beschreiben Sie diese kurz.

- Kinderkrippe<sup>14</sup>
- Kindergarten
- Schulhort<sup>15</sup>
- Spielgruppen
- Kindertagespflege (bei Tagesmutter/Tagesvater)
- Ganztageschule<sup>16</sup>
- Tagesferien<sup>17</sup>
- Krabbel- und Spielgruppen
- Familienzentren (KiTa zzgl. Anlaufstelle für Familien)
- Kinderfrau/-mann (Betreuungsperson im Privathaushalt der Eltern)
- Babysitting
- Aupair
- Betreute Kinderspielplätze

Quelle: Perspektive Wiedereinstieg (2013): Formen der Kinderbetreuung, online: [http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Wiedereinstieg/Nach\\_dem\\_Wiedereinstieg\\_Beruf\\_und\\_Familie/Kinderbetreuung/formen\\_der\\_kinderbetreuung.html](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Wiedereinstieg/Nach_dem_Wiedereinstieg_Beruf_und_Familie/Kinderbetreuung/formen_der_kinderbetreuung.html)

## 8.7 Gesetzliche Grundlage: Kinderbetreuung

Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Kinderbetreuung?  ja  nein

<sup>13</sup> Von den hier untersuchten Formen der Kinderbetreuung ausgenommen sind der Schulunterricht, das Internat und das Kinderheim.

<sup>14</sup> Spezielle Form der Kinderbetreuung für Kleinkinder.

<sup>15</sup> In die Schule integrierte Form der Kinderbetreuung am Nachmittag.

<sup>16</sup> Die Ganztageschule wird oft als Alternative zum Schulhort betrachtet. Schüler(innen) werden hier über einen großen Teil des Tages untergebracht und betreut.

<sup>17</sup> Ein- oder mehrtägige Betreuung von Kindern während der Schulferien.

Wenn ja, wie sieht dieser aus? Bitte gehen Sie hierbei auf die finanziellen Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung ein und ob es unterschiedliche Ansprüche für Kinder verschiedenen Alters gibt. Falls es zusätzliche Anreizsysteme zur Kinderbetreuung gibt, können Sie diese hier gleichermaßen erläutern. (maximal 250 Wörter)

**Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz – KiföG)**

- Seit dem 1. August 2013, nach Abschluss der Ausbauphase, gilt der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr.
- Darüber hinaus hält das KiföG auch fest, dass für Eltern, die ihre Kinder unter drei Jahren selber betreuen wollen, ab 2013 eine monatliche Zahlung (Betreuungsgeld) eingeführt werden soll.

Quelle: BMFSFJ (2014): Gesetzliche Grundlagen für den Ausbau der Kinderbetreuung, online: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118992.html>

**8.8 Reale Betreuungssituation**

Unabhängig von einem rechtlichen Anspruch auf Kinderbetreuung geht es in diesem Abschnitt darum, die reale Betreuungssituation zu analysieren. Diese bildet die Grundlage für eine Aussage über die Notwendigkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung, wie z. B. Teilzeit oder Homeoffice.

- Gibt es genug Plätze für die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren?     ja             nein  
 Gibt es genug Plätze für die Betreuung von Kindern über 3 Jahren?     ja             nein

Wie viel Prozent der Kinder unter 3 Jahren befinden sich in einer staatlichen **oder privaten** Kinderbetreuungseinrichtung?            29,3 % (März 2013)

Wie viel Prozent der Kinder über 3 Jahren befinden sich in einer staatlichen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtung?            \_\_\_\_\_ %

Falls dieser Prozentsatz sehr niedrig ist oder ein rechtlicher Anspruch nicht eingehalten wird, gehen Sie hier bitte auf mögliche Ursachen ein. (maximal 250 Wörter)

- Zusatzinformation: Kind bis 1 Jahr: 2,7 %, Kind von 1-2 Jahre 30,8 %, Kind von 2-3 Jahre 53,9 %
- Wesentlicher Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland aufgrund der historischen Entwicklung: mehr Kindergärten in Ostdeutschland vorhanden, da es hier zur Normalität gehörte, dass die Mutter spätestens ein Jahr nach der Geburt ihres Kindes wieder arbeitet
- Unter 30 % tatsächliche Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahre, ca. 40 % der Eltern benötigen einen Betreuungsplatz für ihr Kind (vgl. BMFSFJ 2013: 2)

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2013): Kindertagesbetreuung regional 2013, online: [http://www.statistikportal.de/statistik-portal/kita\\_regional.pdf](http://www.statistikportal.de/statistik-portal/kita_regional.pdf)

BMFSFJ (2013): Vierter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes (KiföG-Bericht 2013), online: [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Kif\\_C3\\_B6G-Vierter-Zwischenbericht-zur-Evaluation-des-Kinderf\\_C3\\_B6rderungsgesetzes,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Kif_C3_B6G-Vierter-Zwischenbericht-zur-Evaluation-des-Kinderf_C3_B6rderungsgesetzes,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf)

**8.9 (Teilzeit-)Beschäftigung mit Kindern**

In diesem Abschnitt geht es um die generelle Erwerbstätigkeit mit Kindern, aber auch die Teilzeitbeschäftigung von Müttern und Vätern. Dabei ist es meist auffällig, dass Frauen mit Kind eher einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer mit Kind und dass das traditionelle Rollenbild der Frau als Hausfrau und Mutter in einigen Regionen nach wie vor aufrecht erhalten wird.

Wie viel Prozent der Männer im erwerbstätigen Alter mit Kindern gehen einer dauerhaften Beschäftigung nach? 82,6 % (< 3 Jahre)

Wie viel Prozent der Frauen im erwerbstätigen Alter mit Kindern gehen einer dauerhaften Beschäftigung nach? 31,5 % (< 3 Jahre)

Wie viel Prozent der Männer im erwerbstätigen Alter mit Kindern gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach? 6,6 % (<6 Jahre)

Wie viel Prozent der Frauen im erwerbstätigen Alter mit Kindern gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach? 64 % (<6 Jahre)

Quelle: Eurostats (2013): <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>