

Frauen auf Expedition – in das Jahr 2020

Strukturwandel unterstützt Aufholprozess in Deutschland –
Herausforderung Vielfalt an der Spitze



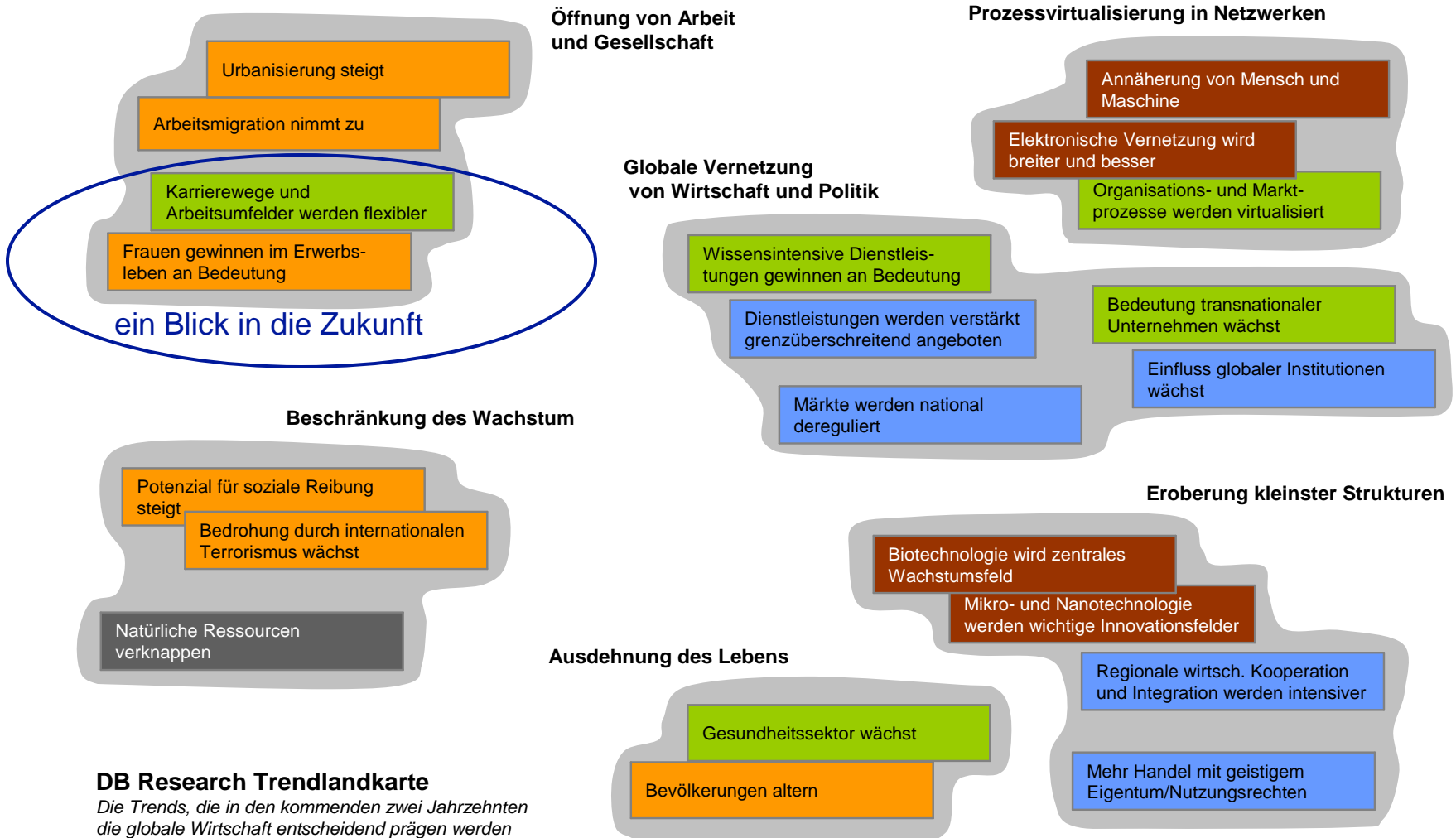
Dr. Claire Schaffnit-Chatterjee
Senior Analyst

Think Tank of Deutsche Bank Group

Deutsche Bank Research



DBR Trendlandkarte – alle Trends im Überblick



Individuum und Gesellschaft
Organisationsformen und Märkte

Institutionen und politische Rahmenbedingungen
Innovation und Technologie

Natürliche Ressourcen
Trendcluster

Inhalt

A

Neue Wege im Geschäftsleben

B

Trends bei der Erwerbstätigkeit von Frauen

C

Frauen in Führungspositionen

D

Implikationen



Vereinbarkeit von Beruf und Familie: von zentraler Bedeutung, persönlich UND wirtschaftlich

■ Persönliche Lebensvorstellungen und Rollenwandel

- **Demografischer Druck** - über 55: jetzt 1/3 → 2050 1/2 der Bevölkerung
- 2030: so viele Rentner wie Erwerbstätige

→ Arbeitsfähige: - -16 Millionen (-30%) von jetzt bis 2050

- Anteil der Bevölkerung: 66% → 56%

→ Unternehmen brauchen Arbeitskräfte - **Frauen: eine Chance für Unternehmen**
ihre **Leistungsstärke und Innovationskraft** zu erhalten

→ geringere Armut
mehr Gleichstellung
mehr Kinder



Neue Wege im Geschäftsleben

Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Folgen der
Projektwirtschaft

Höhere Arbeitsbelastung

Flexiblere Arbeitsbiografien

Mehr Teilzeitarbeit

Folgen der
Globalisierung

Mehr Reisen oder Umzug

Zeit und Ort weniger wichtig

Folgen von Digitalisierung und
Wissensintensität

-

+



Werte und Einstellungen – Veränderung der Lebensweisen von Frauen und Familien (1)

Zwei deutsche Welten

Zustimmung "Idealerweise sollte die Frau zu Hause bleiben und für die Kinder sorgen" %

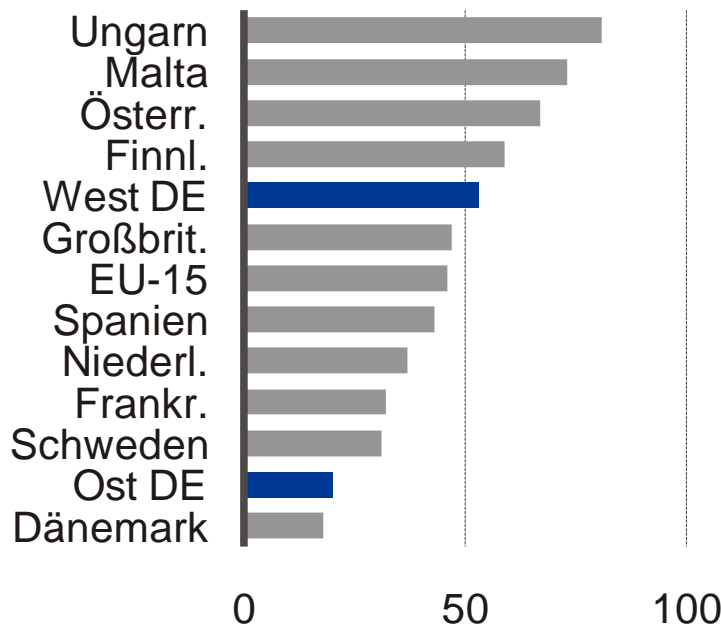
- Heute: Beruf und Familie noch Gegensätze

ABER

- Weniger in jüngeren Generationen

Brigitte Studie:

- Nur noch 11% Vollzeit-Hausfrau
- 80% wollen Kind UND Job



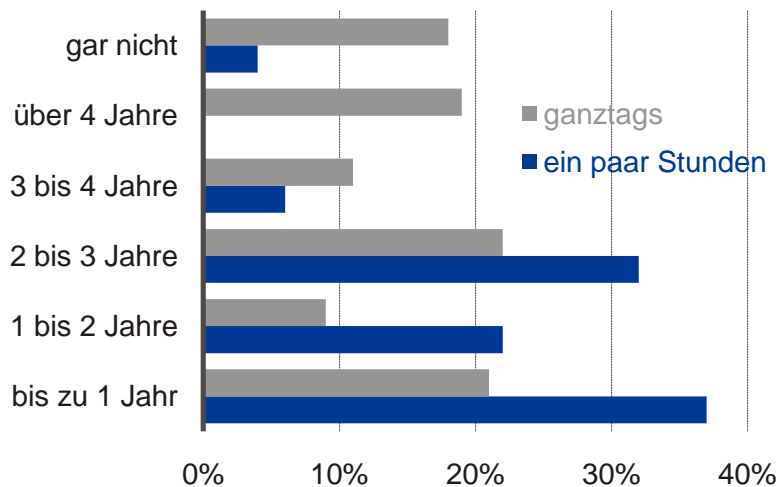
Quelle: Eurobarometer Frühjahr 2006



Werte und Einstellungen – Veränderung der Lebensweisen von Frauen und Familien (2)

Junge Frauen keine Rabenmütter

Ab welchem Alter würden Mütter ihr Kind von anderen betreuen lassen?



Quelle: Brigitte Studie 2008 -1020 Frauen 17-19 bzw 27-29 Jahren, 78% aus Westdeutschland, 77% noch keine Kinder

■ Wandel mit Blick auf die Kinder

- Fast 40% aller Frauen wollen spätestens ein Jahr nach der Geburt zurück im Beruf sein.
- 24% wollen wieder arbeiten, sobald ein Krippen- oder Kindergartenplatz gefunden ist.

■ OECD:

“Hochwertige professionelle Kinderbetreuung ist positiv spätestens ab etwa 2 Jahren”



Werte und Einstellungen – Veränderung der Lebensweisen von Frauen und Familien (3)

■ Neue Väter!

- erwerbstätige Frauen: *andere Anforderungen*
- Männer: *Wunsch nach mehr Verantwortung im familiären Bereich*
 - *langsam mehr Elternzeit oder Teilzeit*

■ Jedoch Hindernisse:

- Finanzielle Engpässe
- Mangel an Rollenvorbildern
- Sorge um die Karriere

→ Politische Maßnahmen



Neue Herausforderungen für die Familienpolitik

Mangel an Arbeitskräften und Nachwuchs
Anspruchsvollere Bürger/-innen

Staat: mehr Wahlmöglichkeiten

- Bezahlte Elternzeit (*nicht zu lang*)
- Finanzielle Hilfe für externe Kinderbetreuung
- Steuer: *neutralere Behandlung von Zweitverdienern*
- Teilzeitarbeit: *mehr Möglichkeiten*

Chance für Deutschland: Vorreiter einer modernen Familienpolitik?

- Andere Staaten: Wertschätzung der Frauen als Arbeitskräfte
- In Deutschland: Wertschätzung der Frauen als Eltern

Die Mischung macht es!



Eine familienfreundliche Personalpolitik ist erforderlich...

Kampf um Talente

Die Arbeit dem Leben anpassen, nicht andersherum

- Planung vor der Elternzeit
- Kontakt halten während der Erziehungszeit
- Kinderbetreuung: *Suchhilfe, am Arbeitsplatz*
- Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit
- Telearbeit, *“Ergebnisse und Vertrauen” statt “Anwesenheit und Kontrolle”*
- Laufbahn unabhängig vom Alter

“Als Frauen erwerbstätig wurden, änderte sich die Familienstruktur grundlegend. Die Arbeitsmarktstruktur hat sich jedoch nicht ebenso grundlegend geändert. Jetzt muss die Gesellschaft in diesem Bereich eine Modernisierung vollziehen, so dass es möglich wird, ein moderner Mensch mit zahlreichen Möglichkeiten zu sein. Der Arbeitsmarkt muss erwachsen werden und wie ein Erwachsener dafür sorgen, dass alle Teile zum Besten aller zu einem ganzen werden.”

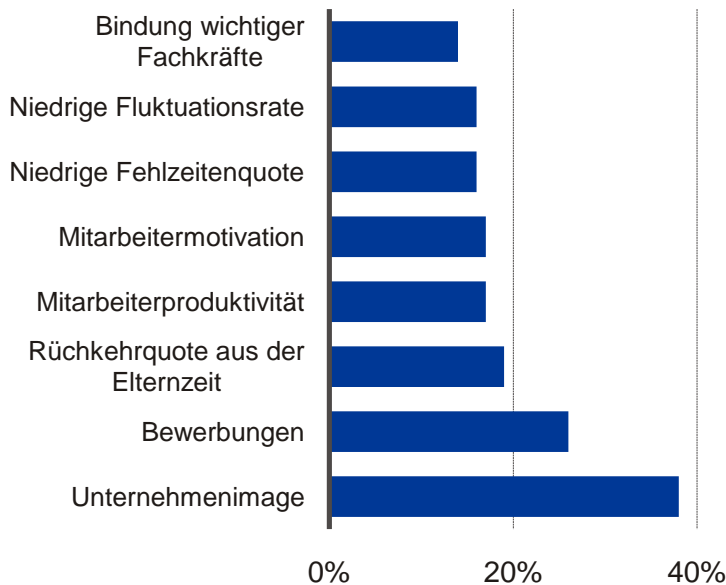
(Copenhagen Institute for Future Studies)



... und eine familienfreundliche Personalpolitik lohnt sich

Familienbewusstsein rechnet sich

Die acht stärksten Effekte, Anstieg (%)



Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

- Mitarbeitergewinnung und -bindung
- Zufriedenheit
- Besseres Betriebsklima
- Produktivität
- Weniger Fehlzeiten
- Kürzere Elternzeiten
- Vielfalt und Kreativität



Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Strukturelle Veränderungen wirken insgesamt positiv

- Demografischer Druck
- Persönliche Vorliebe - Mentalitätswandel
- Stärker auf die Förderung von Familien ausgerichtete Politik
- Flexibleres Arbeitsumfeld:

Wachsende Projektwirtschaft in einem stärker international ausgerichteten und digital geprägten Umfeld



Flexiblere Arbeitsweise

→ Auf dem Weg zu mehr Möglichkeiten



Inhalt

A

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Zukunft

B

Trends bei der Erwerbstätigkeit von Frauen

C

Frauen in Führungspositionen

D

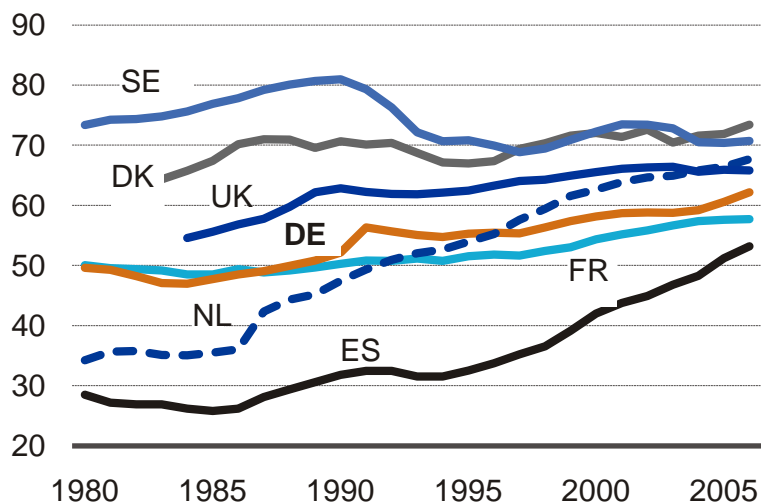
Implikationen



Erwerbsbeteiligung: Deutsche Frauen im Mittelfeld – Mütter unterdurchschnittlich

Erwerbstätigkeit steigt

Erwerbstätige Frauen in % der weiblichen Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter



Quellen: OECD, Eurostat

Wenig erwerbstätige Mütter in Deutschland

	Alter des jüngsten Kindes			
	0-16	< 3	3-5	6-16
DK	76,4	71,4	77,8	77,5
FI	76,0	52,1	80,7	84,2
FR	59,9	53,7	63,8	61,7
DE	54,9	36,1	54,8	62,7
OECD	61	52	61	66



Höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen...

	1995	2006
DE	55,3%	61,5%
OECD	53,3%	56,8%

... dürfte weiter steigen aus verschiedenen Gründen

Angebot

- Steigendes Bildungsniveau
- Wandel der Präferenzen in Bezug auf die Erwerbstätigkeit
- Gestiegene Bedeutung der weiblichen Einkommen besonders für alleinerziehende Mütter wegen:
 - steigenden Drucks selbst vorzusorgen
 - begrenzten Transferzahlungen
 - steigenden Risikos eines gesellschaftlichen Abstiegs

Nachfrage

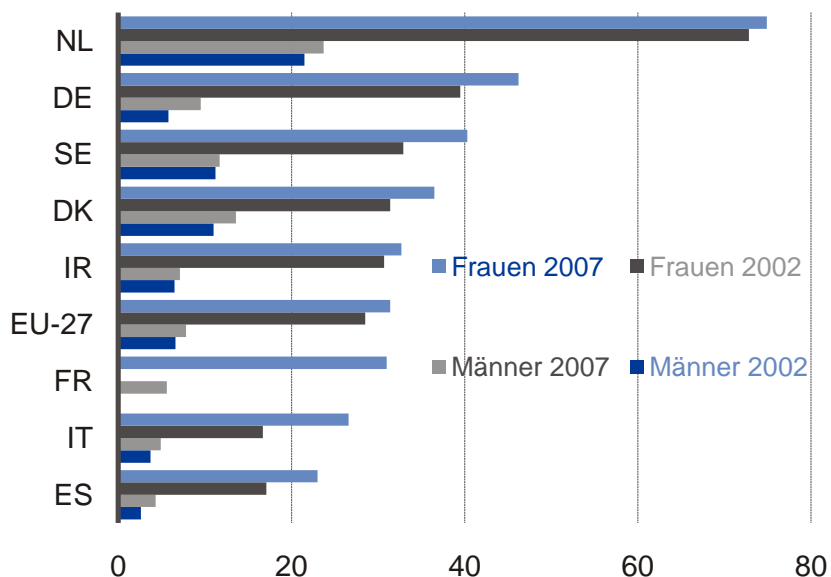
- Tertiarisierung der Wirtschaft: Industrie → Dienstleistung
2/3 der Arbeitskräfte und 4/5 der Frauen
- Verstärkung durch höhere Wissensintensität
- Mangel an Arbeitskräften in einer alternden Gesellschaft (womanpower)
- Künftiger "skill mix"
mehr Offenheit, Kreativität, zwischenmenschliche Fähigkeiten



Erwerbsbeteiligung von Müttern: gering in Deutschland

Frauen möchten arbeiten, aber nicht zu viel

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, %



Quelle: Eurostat, Labour Force Survey

Steigende Nachfrage nach Teilzeit

■ DE: 55% Mütter erwerbstätig (mit Kind<16)

Davon Anteil Teilzeitbeschäftigten:

West: 75%

Ost: 43%

OECD: 33%

■ Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der weiblichen Gesamtbeschäftigung, in %

	2000	2007
DE	40%	46%
OECD	28%	31%



Erwerbsbeteiligung von Müttern: Immer mehr Teilzeitarbeit

Image-Problem der Teilzeitarbeit

- Theorie

Unternehmen sehen TZ als Chance

- Praxis

Koordinationsprobleme

Sackgasse → versteckter "brain-drain"

→ Unternehmenskultur hat entscheidende Rolle (nicht nur für Eltern)



Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten sind eine Chance für Unternehmen

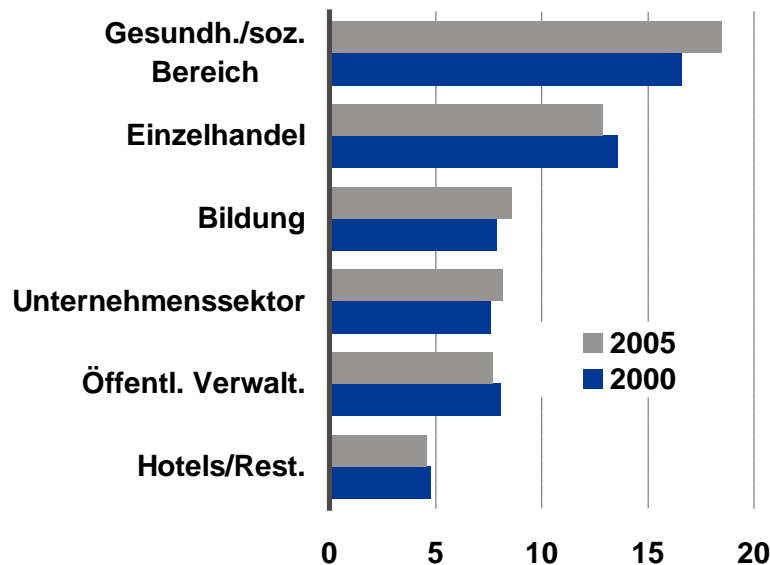
- Mehr erwerbstätige Mütter
- Neue Organisation der Arbeitszeit über das gesamte Arbeitsleben
- Mehr Vielfalt und Kreativität



Frauen immer noch auf bestimmte Sektoren konzentriert

"Klassische Frauenberufe"

% aller berufstätigen Frauen



Quelle: Eurostat

- 60% aller erwerbstätigen Frauen sind in 6 Sektoren beschäftigt

Anteil der weiblichen Arbeitnehmer

Gesundheit / sozial.	80%
Bildung	70%
Einzelhandel	60%



Die Anteile dürften hoch bleiben wegen:

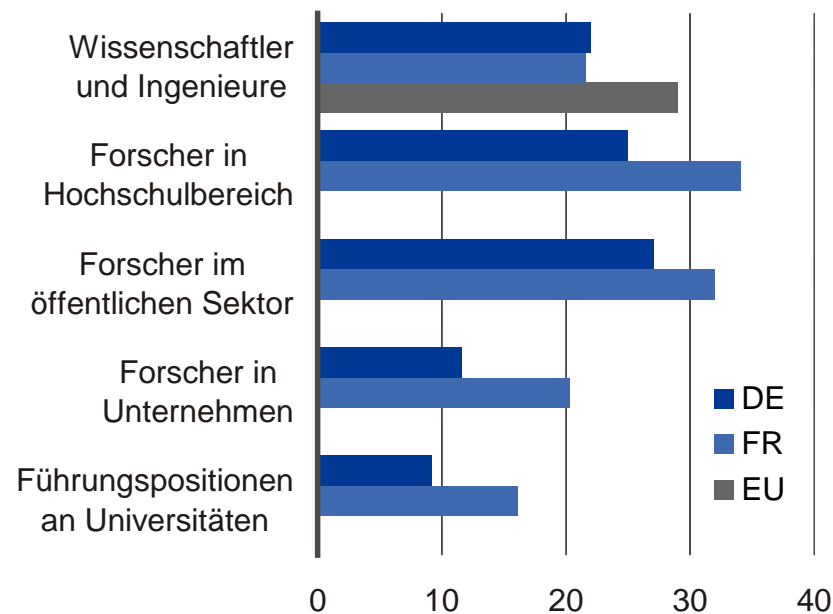
- Wachstum in diesen Sektoren
- Soft Skills



Wissenschaft und Technik: eine Menge zu tun, um das Potenzial von Frauen voll zu nutzen (1)

Wissenschaft und Technik: viel Potenzial noch nicht genutzt

Anteil Frauen, in %



Quelle: Eurostat, DG Research, 2004

■ Die Gründe:

- Geschlechterklischees
- Männern in Entscheidungsgremien
- Unzureichende Unterstützung
- Ungenügende Netzwerke

41% der Wissenschaftlerinnen mit Kind
15% der Wissenschaftler mit Kind
fühlen sich aus Netzwerken ausgeschlossen

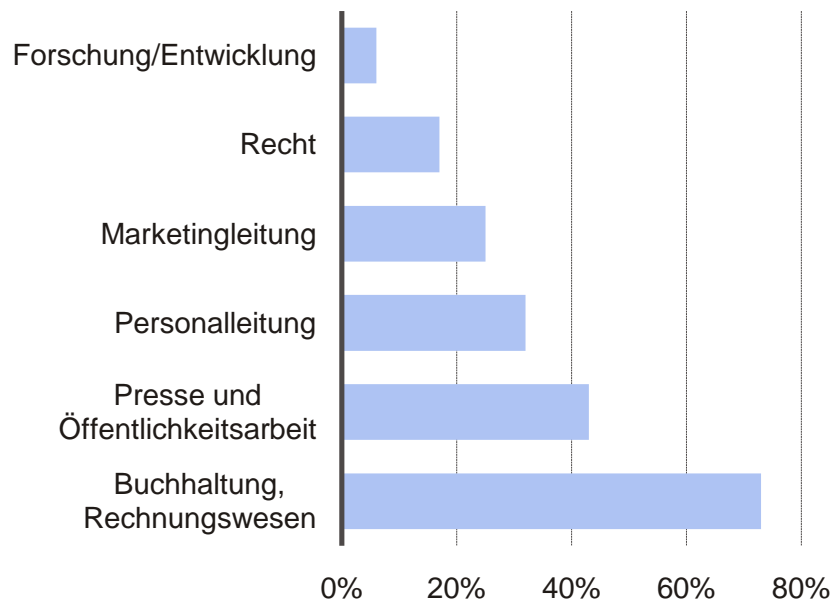
83% der Mütter und 60% der Väter:
in ihrer Publikationstätigkeit eingeschränkt



Wissenschaft und Technik: eine Menge zu tun, um das Potenzial von Frauen voll zu nutzen (2)

Wo sind die Leiterinnen in Forschung und Entwicklung?

Anteil von Frauen im Management in verschiedenen Funktionen



→ **Familienfreundliche Arbeitsplätze**
Kinderbetreuung bei Konferenzen, Auszeiten

→ **Früh übt sich, wer forschen will**
Positive Zeichen (Girls' day)

↳ **Kleinere Geschlechterlücke**

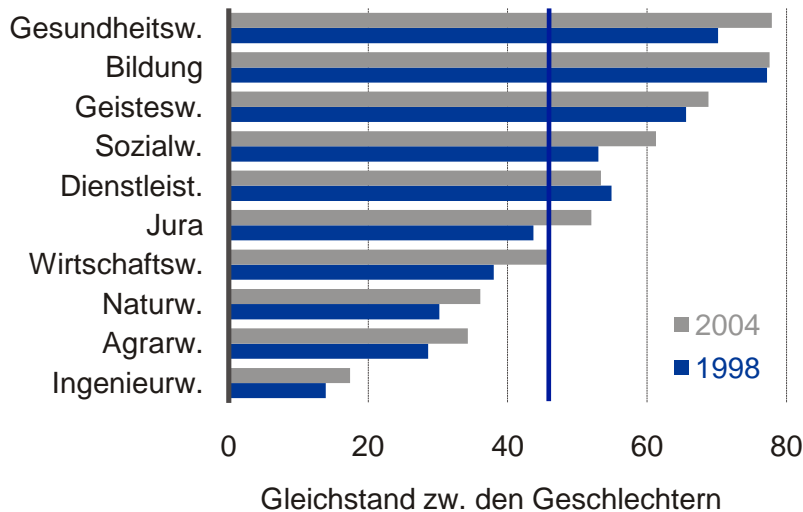
- Mehr Nachfrage
- Maßnahmen der EU-Kommission
- Höheres Ausbildungsniveau



Wissenschaft und Technik: eine Menge zu tun, um das Potenzial von Frauen voll zu nutzen (3)

Allgemeiner Anstieg, aber Frauen bevorzugen nicht-technische Studienfächer

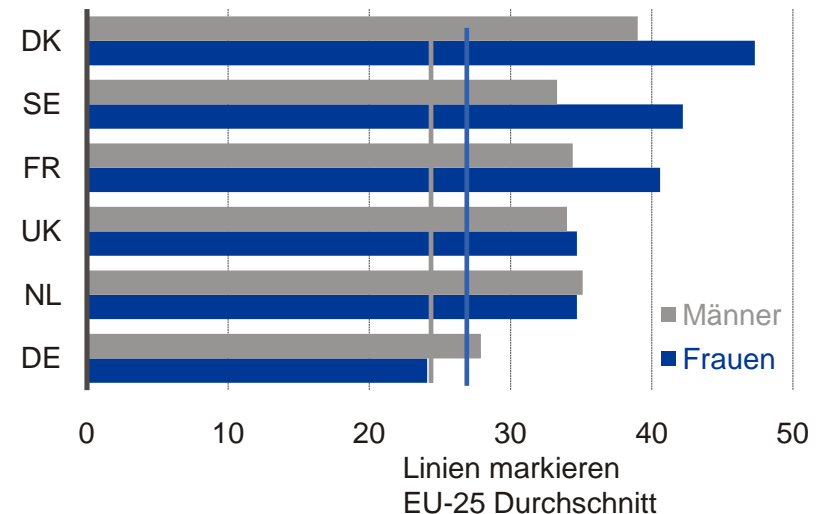
Hochschulabschlüsse von Frauen, in % der gesamten Studentenzahl



Quelle: Eurostat

Nicht genügend Akademikerinnen in Deutschland

Männer und Frauen mit Hochschulausbildung*



* Im Alter von 30-34 Jahren, in % der Gesamtzahl der Frauen/Männer in dieser Altersgruppe, 2005.

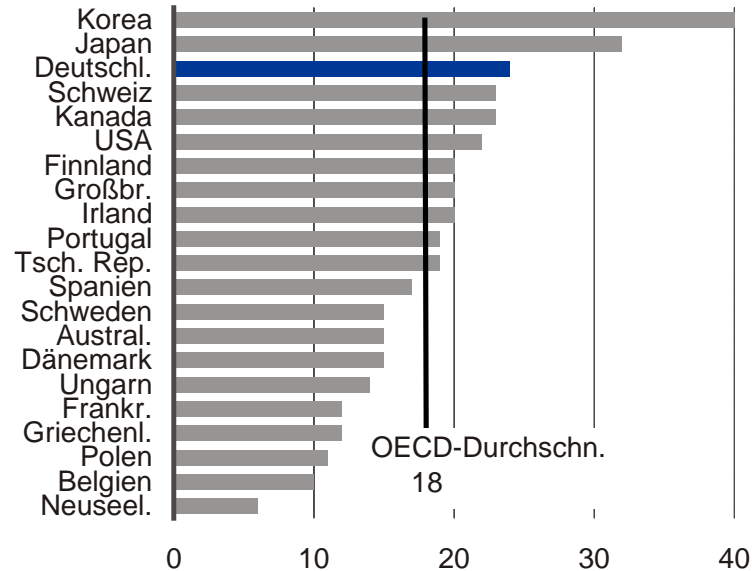
Quelle: Eurostat



Weiblich = schlechter bezahlt

Deutsche Arbeitgeber bevorzugen Männer

Lohnabstand zw. Männern und Frauen, %



Quelle: OECD, 2004

■ **EU 15%, DE 23% am höchsten!**

■ Vier Gründe

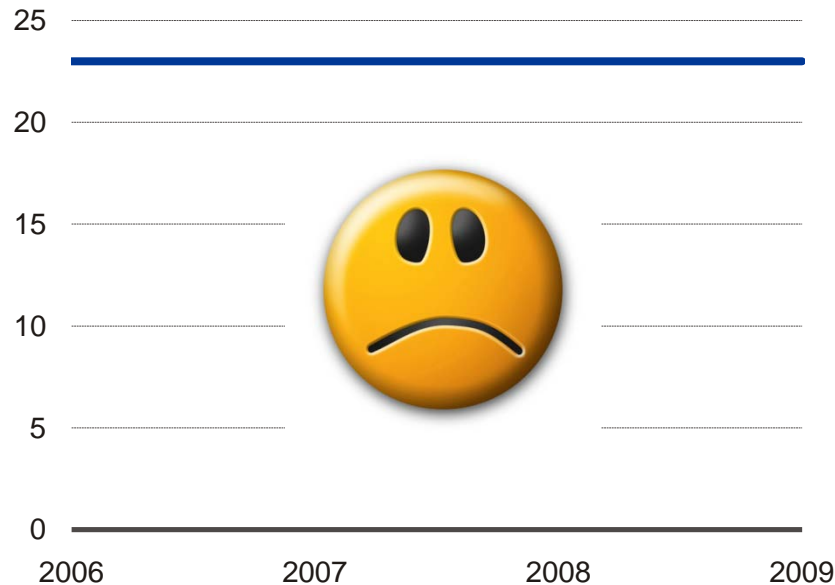
1. Sektorale Beschäftigungskonzentration
2. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
3. Selten in Führungspositionen
4. Diskriminierung



Weiblich = schlechter bezahlt – Immer noch!

Bisher keine Verbesserung

% Gender Pay Gap in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt

■ Eine Reihe negativer Konsequenzen

- Kein volles Ausnutzen der Arbeitskraft
- Status in der Ehe (wer arbeitet)
- Erhöht das Armutsrisiko



Gerechtere Bezahlung?

Konzertierte Bemühungen von Arbeitgebern, Gewerkschaften, der EU, der Regierung

Equal Pay Day: guter Anfang



In diesen großen Frauenhandtaschen
wirkt das Gehalt natürlich optisch
etwas kleiner...

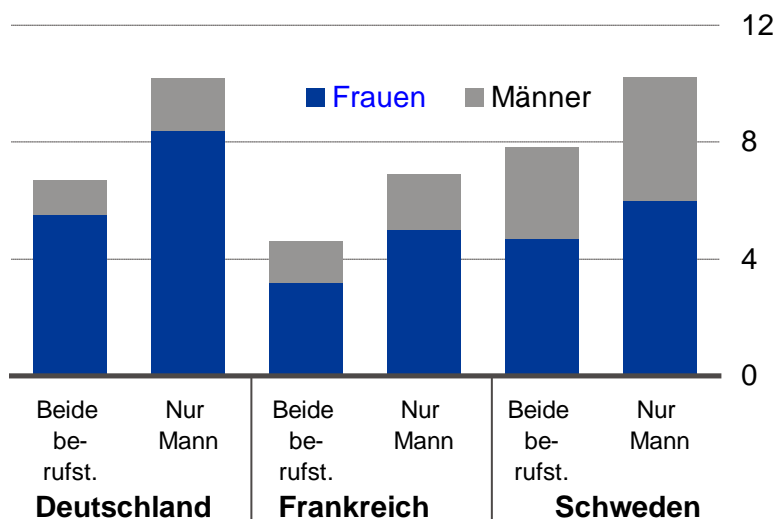


Lösungsansätze?

Family-work systems: ein umfassendes Konzept

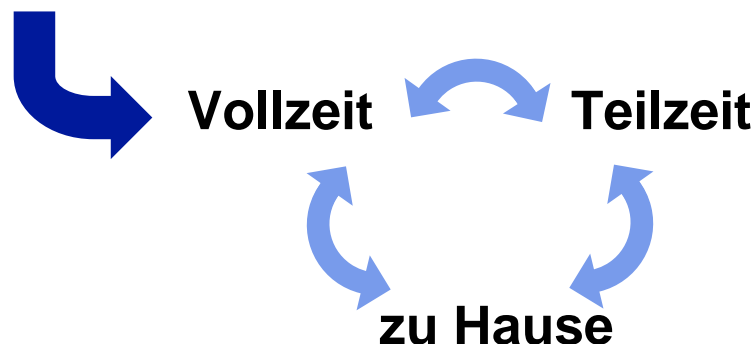
Frauen arbeiten mehr im Haushalt, vor allem in Deutschland!

Für unbezahlte Familienarbeit aufgewendete Stunden pro Tag



Quelle: European Quality of Life Survey, 2003

- Frauen mit einer Teilzeitstelle arbeiten insgesamt mehr als Männer mit einer Vollzeitstelle
- VZ Mütter arbeiten 1,5 St mehr pro Werktag als VZ Väter in Deutschland
- Positive Zeichen: Unterstützung für Mütter, die in Beruf zurückkehren wollen



Inhalt

A

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Zukunft

B

Trends bei der Erwerbstätigkeit von Frauen

C

Frauen in Führungspositionen

D

Implikationen



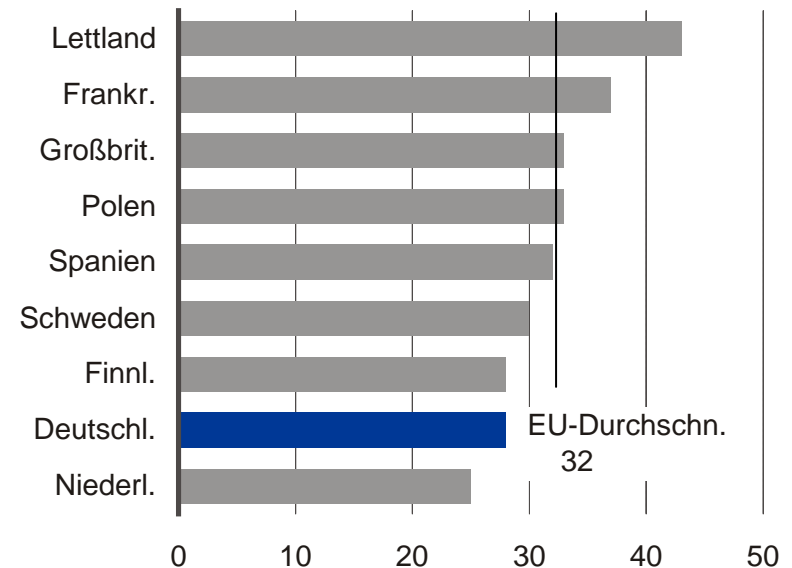
Viel Potenzial noch ungenutzt in Unternehmen (1)

Frauen in Top 200-Unternehmen:

- Vorstandsmitglieder: 2%
- Aufsichtsratsmitglieder:
9% außerhalb des Finanzsektors
13% im Finanzsektor
- 1/4 der leitenden Manager
(inkl. 1-Person)

Wenig Managerinnen in Deutschland

Anteil von Frauen in leitenden Positionen, %



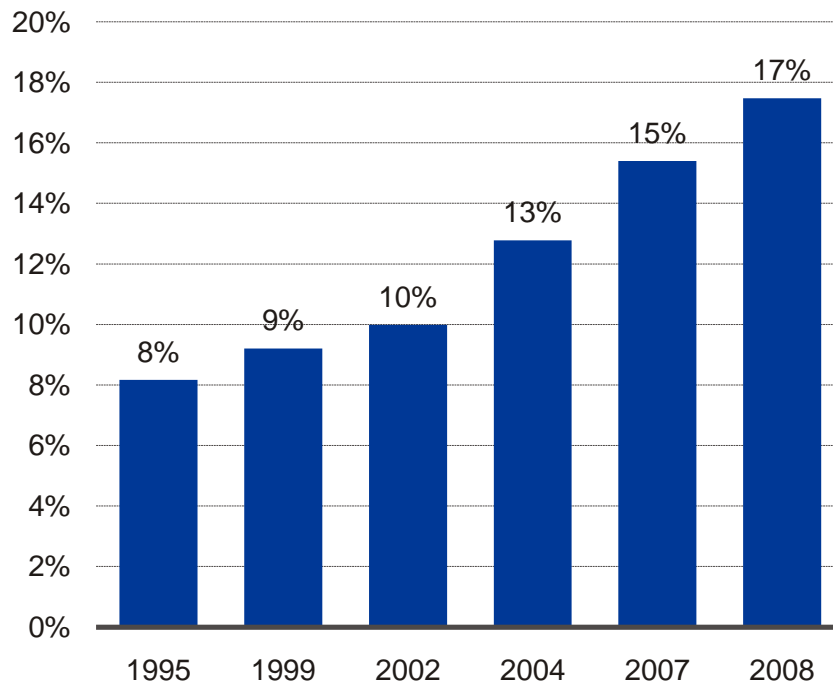
Quelle: Eurostat, 2004



Viel Potenzial noch ungenutzt in Unternehmen (2)

Langsam mehr Managerinnen

Frauenanteil im Management



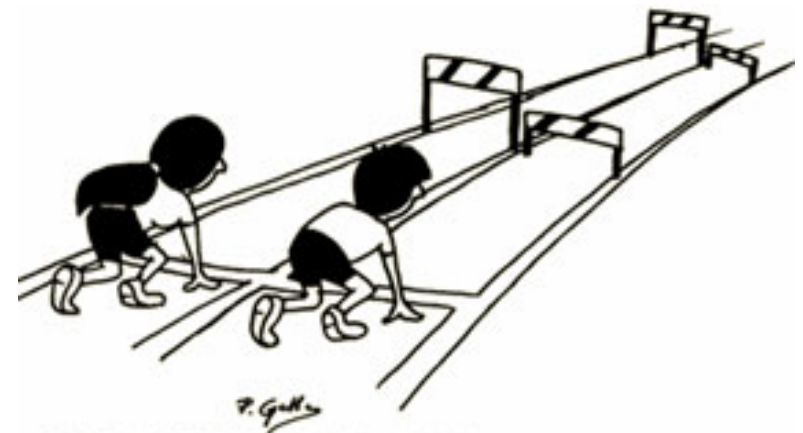
■ Labyrinth anstelle der Glasdecke

Überall Wände: - familiäre Anforderungen

- Vorurteile

- Widerstände

- Art der Führung



Grafik: Peter Galle © GeM Koordinationsstelle, Wien



Viel Potenzial noch ungenutzt in Unternehmen

**„Männer erkennen den Wert von Frauen an,
wenn sie ganz unten in der Hierarchie stehen.
Weiter oben halten sie es für nötig,
nach Fehlern der Frauen zu suchen.“**

Dominique Sénéquier, Vorsitzende des Vorstands
bei Axa Private Equity

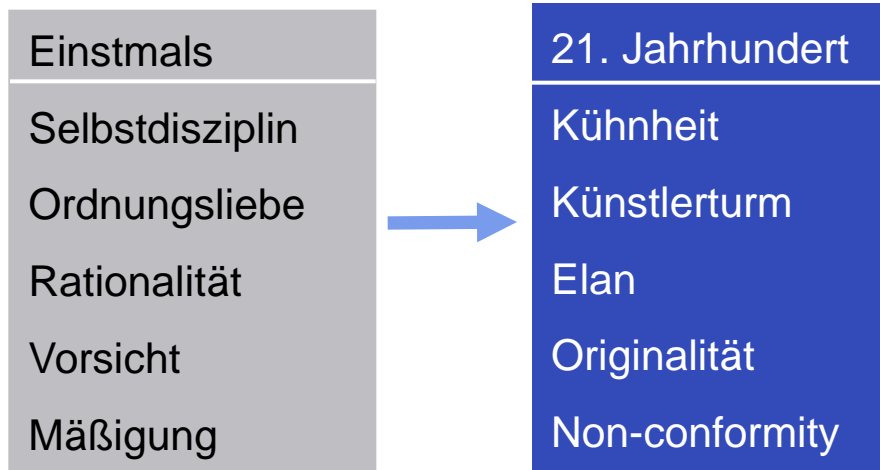


Aber es lohnt sich die Situation zu ändern...

Vielfalt an der Spitze zahlt sich aus

- *bessere finanzielle Ergebnisse*
- *auch organisatorisch: Arbeitsumfeld und Werte, Vision, Koordinierung, Kontrolle und Führung*

■ Künftige Führungspersönlichkeit: hohe Nachfrage nach Soft Skills



„Integratives Denken: die Eigenschaft, die große Führungskräfte auszeichnet: die Fähigkeit, einander entgegengesetzte Ideen zu erwägen, sie zusammenzubringen und im Endergebnis eine ganz neue und bessere Idee zu erarbeiten.“

(Roger Martin, 2007)

(Strategieexperte Gary Hamel)



... durch Hilfestellungen...



Erwartete Veränderungen...

- Mehr erwerbstätige, besser ausgebildete Frauen
- Höherer Bedarf nach “weiblicheren” Fähigkeiten

... wirken positiv, ABER

- **Hilfestellungen notwendig → mehr Frauen an der Spitze**
 - *Transparente Bewertungsprozesse (Ergebnisse statt Anwesenheit)*
 - *Mentoring (61% nicht)*
 - *Effiziente frauenfreundliche Netzwerke*
 - *Anreize für Väter, sich bei der Kindererziehung zu engagieren*
 - *Positive Diskriminierung*



... mit Voraussetzungen

- Engagierte Leaders an der Spitze
 - Gender Balance ist ein Business Case
 - Entscheidende Daten beobachten
 - Beförderungsrate
 - Anzahl an Frauen, die das Unternehmen verlassen
 - Anzahl von Bewerberinnen für Stellen an der Spitze
- Manager müssen für bestimmte Benchmarks verantwortlich sein



Teilzeit – auch für Führungskräfte möglich!

- **Keine Gründe** (weder qualifikatorische noch organisatorische), TZ mit begrenzten Karrieremöglichkeiten zu verbinden
- Ermöglicht (schneller) **Rückkehr** nach der Elternzeit
- Bindet/motiviert **potenzielle Führungskräfte**

→ TZ als Karriereoption ist besonders wichtig

Frauen in Führungspositionen treiben:

1. Unternehmenserfolg

2. Gleichstellung:

- Fördern weibliche Führungskräfte eher als ihre männlichen Kollegen
- Dienen als Rollenmodelle



Frauen als Unternehmerinnen: immer mehr, aber...

■ ... **weniger als 1/3** der Unternehmer sind Frauen

7% aller berufstätigen Frauen sind selbstständig (14% der Männer)

■ **Gründe für den Unterschied**

- *geringere Unterstützung durch den Partner*
- *geringeres eigenes Startkapital (vor allem bei Müttern)*
- *potenziell weniger Beziehungen*

■ **Gründe für die Selbstständigkeit: Wunsch nach**

- *Eigeninitiative, Selbstverwirklichung*
- *mehr Selbstbestimmung (Arbeitszeiten, Karrieremöglichkeiten)*



zunehmende Rolle der Unternehmerinnen, auch als Vorbilder



Inhalt

A

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Zukunft

B

Trends bei der Erwerbstätigkeit von Frauen

C

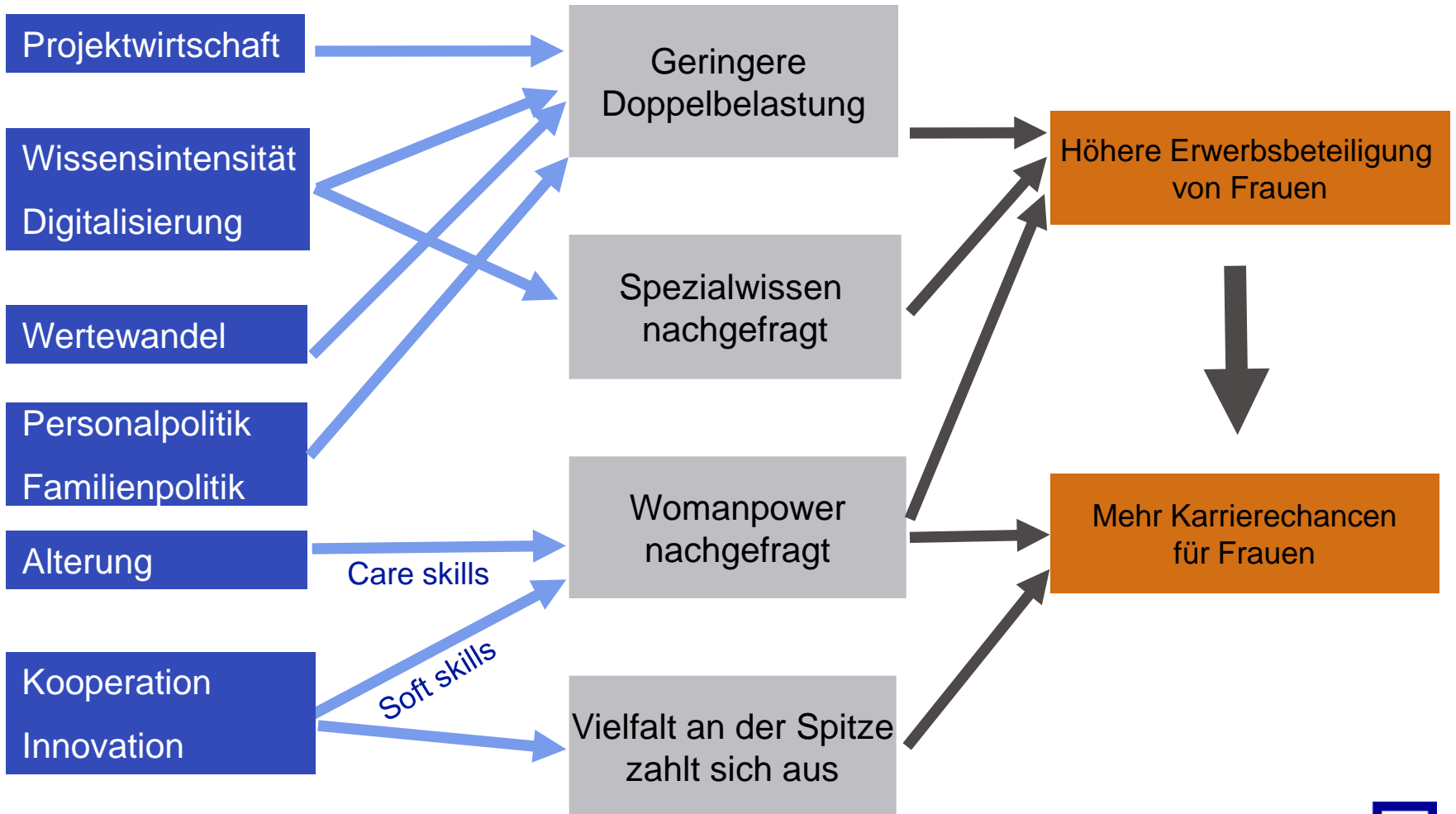
Frauen in Führungspositionen

D

Implikationen



Eine Zukunft für Frauen von Frauen mitgestaltet



Hebel für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben in Deutschland

Für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Mehr hochwertige **Kinderbetreuung**
- Elternzeit fördern (**Väter**)
- Wechsel zwischen Voll- und **Teilzeitarbeit** für alle ermöglichen
- **Telearbeit** ermöglichen
Ergebnisse statt Anwesenheit
- Eltern müssen Eltern sein dürfen

Für mehr Möglichkeiten im Beruf

- Aktive Unterstützung von Eltern bei der **Rückkehr in den Beruf**
Anpassung der Personalpolitik
- Ungleiche **Bezahlung** abschaffen
- **Beförderungsprozesse** anpassen

Für mehr Gleichstellung an der Spitze

- Mehr Frauen in **entscheidenden Wirtschaftsbereichen**
- **Aktive Unterstützung für die Karriere**
Netzwerke, Mentoring, positive Diskriminierung
- Leichtere und transparentere Unternehmensgründung



**„Wenn die Frauen endlich das Gefühl haben,
dass sie einfach sie selbst sein können und
nicht versuchen müssen, wie die Männer zu sein,
und wenn sie dabei auch noch Rücksicht nehmen
können – dann wurden wirklich Fortschritte erzielt.“**

Ruth Anderson, Vice-Chairman bei KPMG



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Claire Schaffnit-Chatterjee
claire.schaffnit-chatterjee@db.com
069 910 31821
www.dbresearch.de



© Copyright 2010. Deutsche Bank AG, DB Research, D-60262 Frankfurt am Main, Deutschland. Alle Rechte vorbehalten. Bei Zitaten wird um Quellenangabe „Deutsche Bank Research“ gebeten.

Die vorstehenden Angaben stellen keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar. Alle Meinungsäußerungen geben die aktuelle Einschätzung des Verfassers wieder, die nicht notwendigerweise der Meinung der Deutsche Bank AG oder ihrer assoziierten Unternehmen entspricht. Alle Meinungen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Die Meinungen können von Einschätzungen abweichen, die in anderen von der Deutsche Bank veröffentlichten Dokumenten, einschließlich Research-Veröffentlichungen, vertreten werden. Die vorstehenden Angaben werden nur zu Informationszwecken und ohne vertragliche oder sonstige Verpflichtung zur Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Angemessenheit der vorstehenden Angaben oder Einschätzungen wird keine Gewähr übernommen.

In Deutschland wird dieser Bericht von Deutsche Bank AG Frankfurt genehmigt und/oder verbreitet, die über eine Erlaubnis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht verfügt. Im Vereinigten Königreich wird dieser Bericht durch Deutsche Bank AG London, Mitglied der London Stock Exchange, genehmigt und/oder verbreitet, die in Bezug auf Anlagegeschäfte im Vereinigten Königreich der Aufsicht der Financial Services Authority unterliegt. In Hongkong wird dieser Bericht durch Deutsche Bank AG, Hong Kong Branch, in Korea durch Deutsche Securities Korea Co. und in Singapur durch Deutsche Bank AG, Singapore Branch, verbreitet. In Japan wird dieser Bericht durch Deutsche Securities Limited, Tokyo Branch, genehmigt und/oder verbreitet. In Australien sollten Privatkunden eine Kopie der betreffenden Produktinformation (Product Disclosure Statement oder PDS) zu jeglichem in diesem Bericht erwähnten Finanzinstrument beziehen und dieses PDS berücksichtigen, bevor sie eine Anlageentscheidung treffen.

