



## **Pressemitteilung: Führen in Teilzeit – ein Zukunftsmodell für Frauen und Männer!**

Obgleich Frauen in den letzten Jahrzehnten im Bereich Bildung und Qualifikation stark aufgeholt und Männer in vielen Bereichen sogar überholt haben, spiegelt sich dies nicht im beruflichen Alltag wider: So waren 2008 in Unternehmen auf der zweiten Führungsebene (wie z.B. in Teamleitungen) 35 Prozent und auf der ersten Führungsebene sogar nur 25 Prozent Frauen beschäftigt. Zum Vergleich: Der Gesamtanteil der Frauen unter allen Beschäftigten betrug 44 Prozent<sup>1</sup>. Die Zahlen für die Spitzengremien der deutschen Wirtschaft sind sogar noch einmal signifikant schlechter: Hier waren zu Beginn des Jahres 2010 gerade einmal 2,5 Prozent aller Vorstandsmitglieder und nur etwa 10 Prozent der Aufsichtsräte der 200 größten Unternehmen Frauen<sup>2</sup>. Der öffentliche Dienst bietet Frauen grundsätzlich zwar formal bessere Chancen in eine Führungsposition aufzusteigen. Aber auch hier lag der Anteil von weiblichen Führungskräften deutschlandweit im Jahr 2007 bei 30 Prozent und dies, obwohl 56 Prozent aller Beschäftigten Frauen waren<sup>3</sup>. In der Regel sind weibliche Führungskräfte auch hier auf der mittleren Hierarchie-Ebene zu finden.

Die Ursachen für dieses Ungleichgewicht sind vielfältig und auf verschiedenen Ebenen zu suchen: Einerseits existieren in Deutschland seit Jahrzehnten gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen, die Brüche im Erwerbsverlauf von Frauen fördert und die Betreuungsaufgaben primär bei der Mutter sieht (z.B. Förderung der Versorgung durch das geltende Steuersystem mit dem Ehegattensplitting). Studien belegen weiter, dass sich für Frauen die doppelte Lebensorientierung „Familie und Beruf“ in der Arbeitswelt als gewichtiger Hinderungsgrund darstellt: Neben dem vielfach noch unzureichenden Kinderbetreuungsangebot ist Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen bislang auch stark unterrepräsentiert: So arbeiteten beispielsweise im Jahr 2007 in der Privatwirtschaft nur 25 Prozent der weiblichen Führungskräfte und nur zwei Prozent der männlichen Führungskräfte in Teilzeit<sup>4</sup>. Soweit Teilzeitführung überhaupt existiert, ist sie „weiblich“ und dies trifft für alle Beschäftigungsbereiche (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und Selbständige) zu.

Konzepte zur Teilzeit im Management und Job-Sharing für Führungskräfte sind in der deutschen Unternehmenskultur selten zu finden. Analysen von Stellenausschreibungen zeigen, dass es so gut wie kein Angebot von Leitungsfunktionen mit reduzierter Arbeitszeit gibt. Bei Befragungen erklären Firmenchefs hierzu, dass es auch keinen Bedarf für eine Teilzeittätigkeit bei Führungskräften gibt. Zudem stehen Personalverantwortliche dem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung von Beschäftigten in leitenden Positionen auch ablehnend gegenüber. Nicht selten wird Teilzeitführung immer wieder als mangelnder Einsatz für den Betrieb gedeutet.

---

<sup>1</sup> So Dr. Corinna Kleinert vom IAB im Vortrag beim BayLFR am 27.10.2009 zu Führungspositionen in Teilzeit – Trends, Grenzen und Möglichkeiten unter Bezugnahme auf den IAB-Betriebspanel 2004 und 2008,

<sup>2</sup> Vgl. Elke Holst und Anita Wiemer, Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft Ursachen und Handlungsansätze, Berlin, Mai 2010, DIW Berlin, Mai 2010, S. 3

<sup>3</sup> Dr. Corinna Kleinert, a.a.O.

<sup>4</sup> Vgl. so Dr. Corinna Kleinert a.a.O. unter Bezugnahme auf den Mikrozensus 2007, 2004, 2000

Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ist es daher notwendig, mehr Möglichkeiten von Teilzeitführung (sowohl für Frauen als auch für Männer) zu schaffen.

### **Vor diesem Hintergrund fordert der Bayerische Landesfrauenrat**

#### **- von den politischen Entscheidungsträgern:**

1. durch öffentlichen Druck und durch entsprechende gesetzliche Regelungen darauf hinzuwirken, den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich zu erhöhen.
2. die rechtlichen Rahmenbedingungen zu verbessern, etwa durch flankierende Maßnahmen in der Steuergesetzgebung.
3. den Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für unter Dreijährige zügig umzusetzen und eine qualitativ gute Betreuung sicherzustellen.
4. auf einen flächendeckenden Ausbau von Ganztagschulen hinzuwirken.

#### **- von den Unternehmen:**

1. Führungspositionen in Teilzeit als selbstverständlichen Bestandteil von Leitbildern und Unternehmensphilosophie zu verankern.
2. Konzepte für die Ausübung von Führungspositionen in Teilzeit zu entwickeln und umzusetzen.
3. Lebensphasen orientierte Arbeitszeiten für Führungskräfte zu ermöglichen.
4. Zeitsouveränität für Führungskräfte in Teilzeit (Flexibilisierung der Arbeitsumgebung und der Arbeitsform) zu schaffen.
5. Teilzeitstellen für Führungskräfte gezielt auszuschreiben.
6. Personalentwicklung für Teilzeit(führungs)kräfte zu planen.
7. erfolgreiche Best-Practice von Teilzeitführung im jeweiligen Unternehmen fortzuführen und zu institutionalisieren.
8. eine institutionalisierte Unterstützung für Teilzeit-Führungskräfte und -teams in Form von Schulungen, Coaching und technischen Lösungen anzubieten.
9. Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung durch betrieblich geförderte Einrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten oder einer Back-Up-Kinderbetreuung anzubieten.
10. neuen Formen von Führung gegenüber offen zu sein.

München, den 6. August 2010



Hildegund Rüger  
Präsidentin

Bayerischer Landesfrauenrat

Hausanschrift:

Winzererstraße 9  
80797 München  
Telefon (089) 1261-1520, - 1412  
Telefax (089) 1261-1633

Briefanschrift:

Postfach 40 02 29  
80702 München

E-Mail:

[BayLFR@stmas.bayern.de](mailto:BayLFR@stmas.bayern.de)

Internet:

[www.lfr.bayern.de](http://www.lfr.bayern.de)