

Berlin – 16. September 2009
FidAR-Forum

Frauen auf Expedition – in das Jahr 2020

Strukturwandel unterstützt Aufholprozess in Deutschland



Dr. Claire Schaffnit-Chatterjee
Senior Analyst

Think Tank of Deutsche Bank Group

Deutsche Bank Research



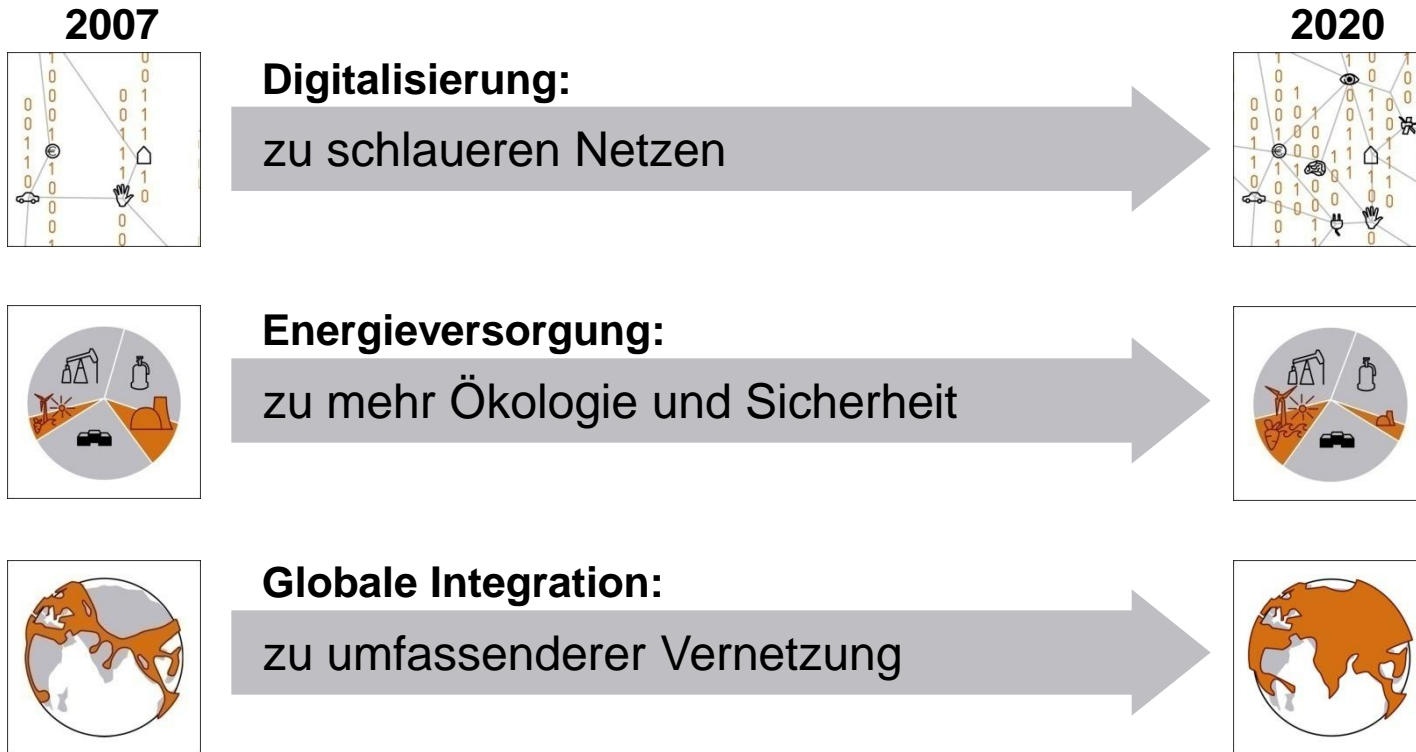
Der künftige Strukturwandel im Überblick (1/2)

(Hofmann, Rollwagen and Schneider, DB Research, 2007)



Der künftige Strukturwandel im Überblick (2/2)

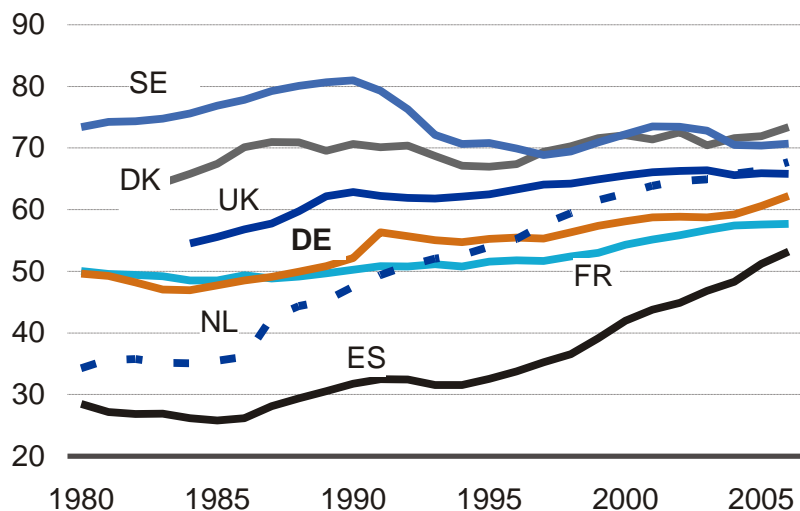
(Hofmann, Rollwagen and Schneider, DB Research, 2007)



Erwerbsbeteiligung: Deutsche Frauen im Mittelfeld – Mütter unterdurchschnittlich

Berufstätigkeit steigt

Berufstätige Frauen in % der weiblichen Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter



Quellen: OECD, Eurostat

Wenig berufstätige 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



Inhalt

A

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Zukunft

B

Trends bei der Berufstätigkeit von Frauen

C

Frauen in Führungspositionen



Neue Wege im Geschäftsleben

Wirkungen auf 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

-

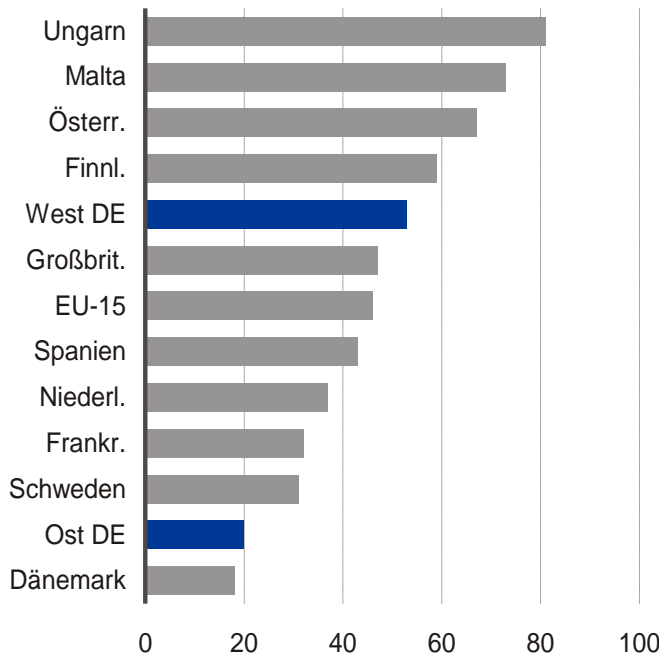
+



Werte und Einstellungen – Veränderung der Lebensweisen von Frauen und Familien

Zwei deutsche Welten

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



Quelle: Eurobarometer Frühjahr 2006

- Heute: Beruf und Familie noch Gegensätze
ABER
- Weniger in jüngeren Generationen
- "Hochwertige professionelle Kinderbetreuung ist positiv etwa ab 2 Jahren" (OECD)
- Neue Väter!
 - berufstätige Frauen: *andere Anforderungen*
 - Männer: *Wunsch nach mehr Verantwortung im familiären Bereich (+ +) jedoch Hindernisse: finanziell, Rollenvorbilder, Karriere*
- ➔ Politische Maßnahmen



Neue Herausforderungen für die Familienpolitik

Mangel an Arbeitskräften und Nachwuchs
Anspruchsvollere Bürger

Staat: mehr Wahlmöglichkeiten

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

Kampf um Talente

Unternehmen: die Arbeit dem Leben anpassen

- Kinderbetreuung: *Suchhilfe, am Arbeitsplatz*
- Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit
- Telearbeit, *“Ergebnisse und Vertrauen” statt “Anwesenheit und Kontrolle”*
- Laufbahn unabhängig vom Alter

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!



Inhalt

A

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Zukunft

B

Trends bei der Berufstätigkeit von Frauen

C

Frauen in Führungspositionen



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 Berufstätigkeit
- 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: Immer mehr Teilzeitarbeit

Steigende Nachfrage nach Teilzeit

- Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der weiblichen Gesamtbeschäftigung, in %

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

- DE: 55% Mütter berufstätig (mit Kind < 16)
Davon Anteil Teilzeitarbeiterinnen:
West: 75%
Ost: 43%
OECD: 33%



Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten sind eine Chance für Unternehmen

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

Image-Problem der Teilzeitarbeit

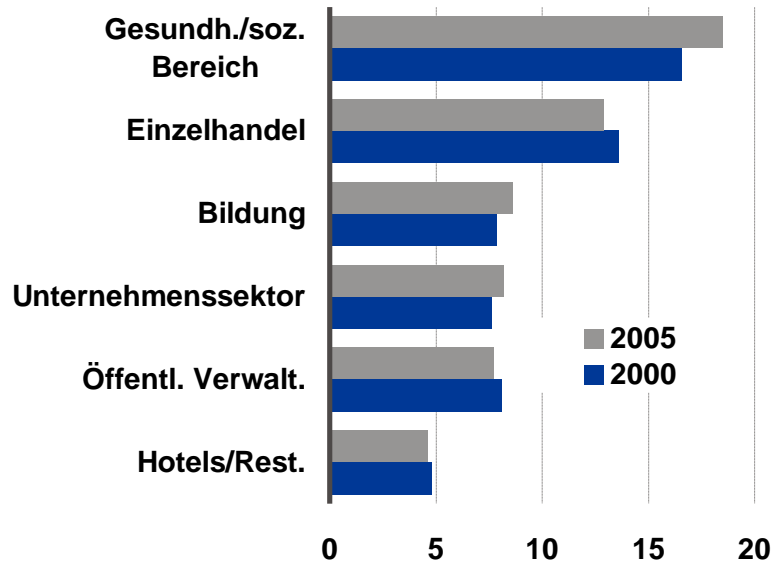
- Theorie
Unternehmen sehen TZ als Chance
 - Praxis
Koordinationsprobleme
Sackgasse → versteckter "brain-drain"
- Unternehmenskultur
Entscheidende Rolle (nicht nur für Eltern)



Frauen immer noch auf bestimmte Sektoren konzentriert

"Klassische Frauenberufe"

% aller berufstätigen Frauen



Quelle: Eurostat

- 60% aller berufstätigen Frauen sind in 6 Sektoren beschäftigt

Anteil der weiblichen Arbeitnehmer

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



Die Anteile dürften hoch bleiben wegen:

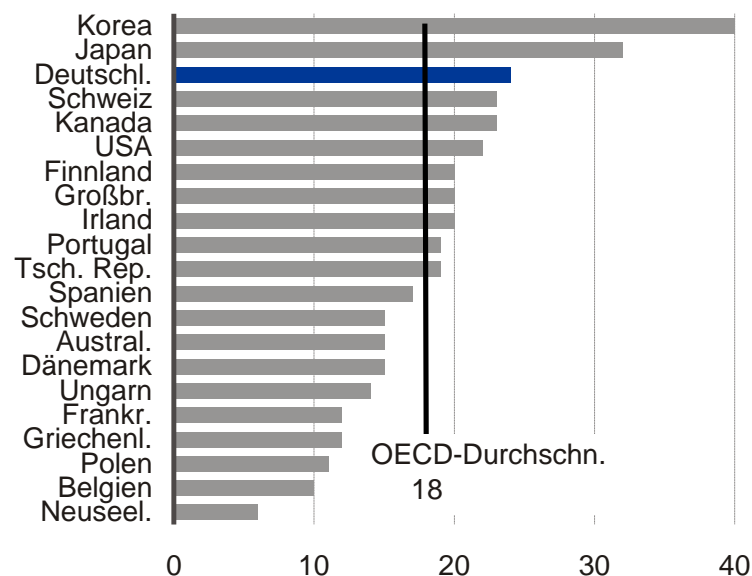
- Wachstum in diesen Sektoren
- Soft Skills



Weiblich = schlechter bezahlt

Deutsche Arbeitgeber bevorzugen Männer

Lohnabstand zw. Männern und Frauen, %



Quelle: OECD, 2004

■ EU 15%, DE 24% am höchsten!

■ Vier Gründe

- Sektorale Beschäftigungskonzentration
- Unterbrechung der Berufstätigkeit
- Selten in Führungspositionen
- Diskriminierung

■ 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

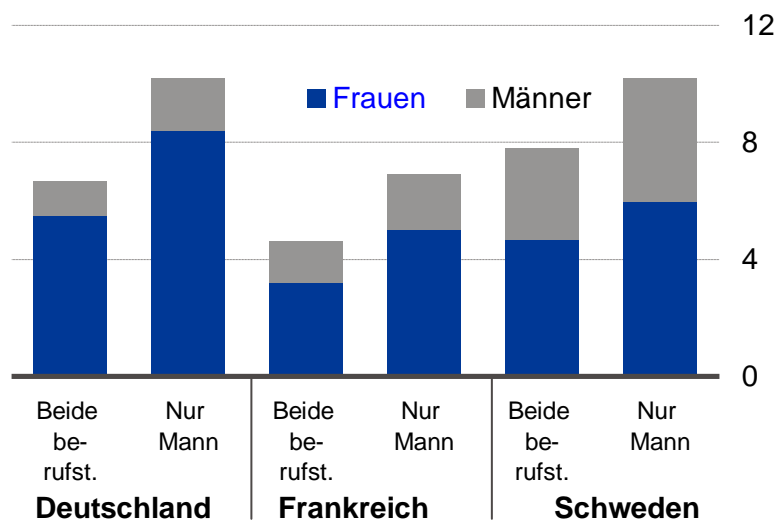


Lösungsansätze?

Family-work systems: ein umfassendes Konzept

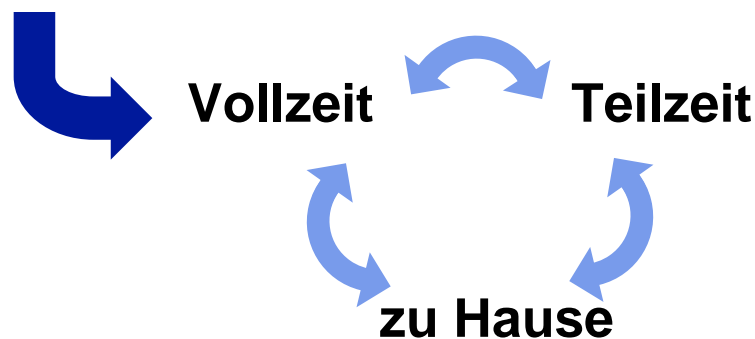
Frauen arbeiten mehr im Haushalt, vor allem in Deutschland!

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
- Deutschland hat die Chance, **Wertschätzung sowohl für Eltern als auch für Arbeitskräfte zu zeigen**
- Positive Zeichen: Unterstützung für Mütter, die in Beruf zurückkehren wollen



Inhalt

A

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Zukunft

B

Trends bei der Berufstätigkeit von Frauen

C

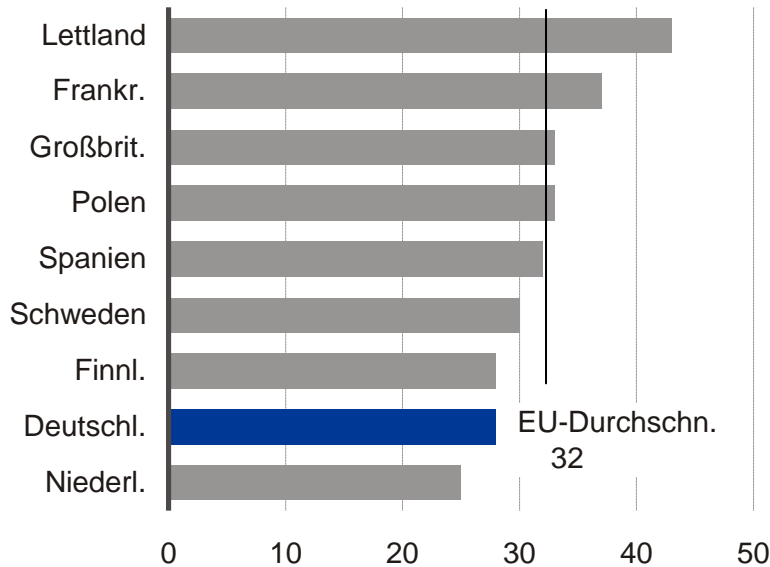
Frauen in Führungspositionen



Viel Potenzial noch ungenutzt in Unternehmen (1)

Wenig Managerinnen in Deutschland

Anteil von Frauen in leitenden Positionen, %



Quelle: Eurostat, 2004

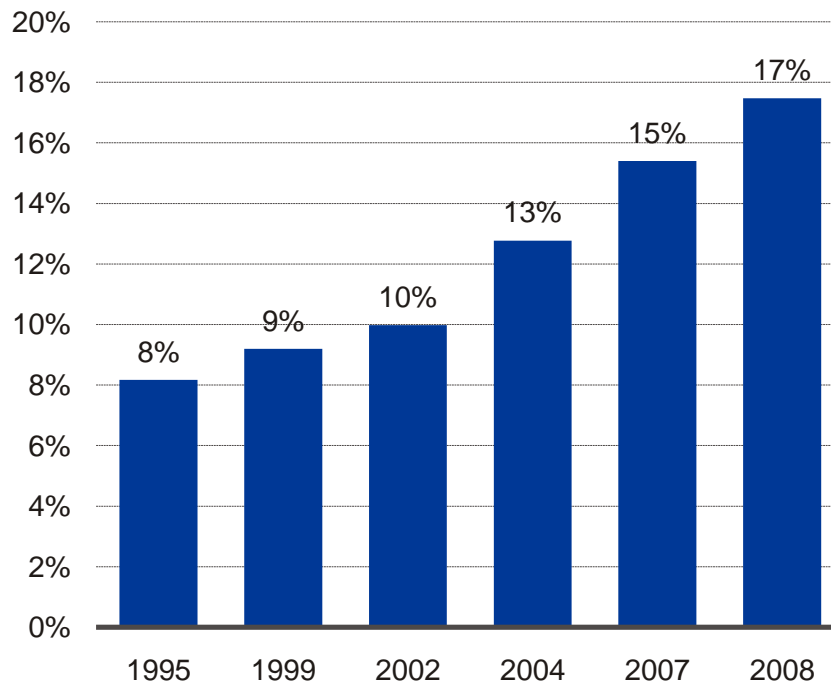
- Frauen:
 - 1/8 Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder
 - 1/600 Vorstandsmitglieder
 - 1/4 der leitenden Manager (inkl. 1-Person)



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

„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)

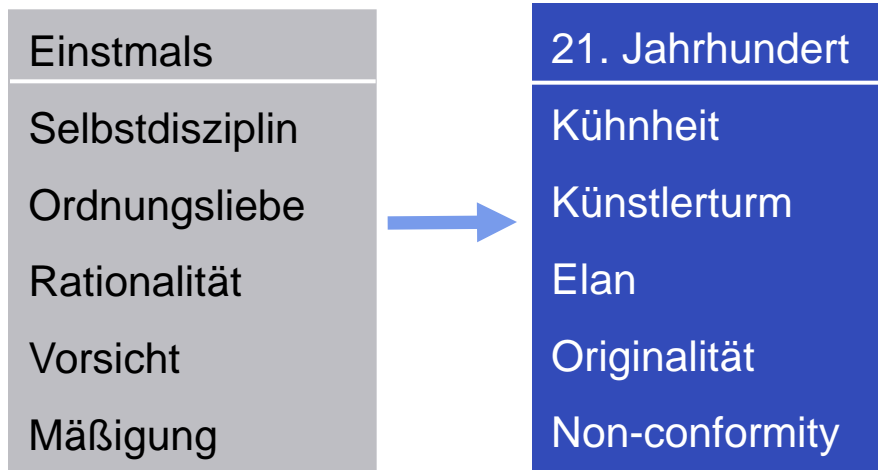


Aber es lohnt sich die Situation zu ändern...

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



(Strategieexperte Gary Hamel)

„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)



... durch Hilfestellungen



Erwartete Veränderungen...

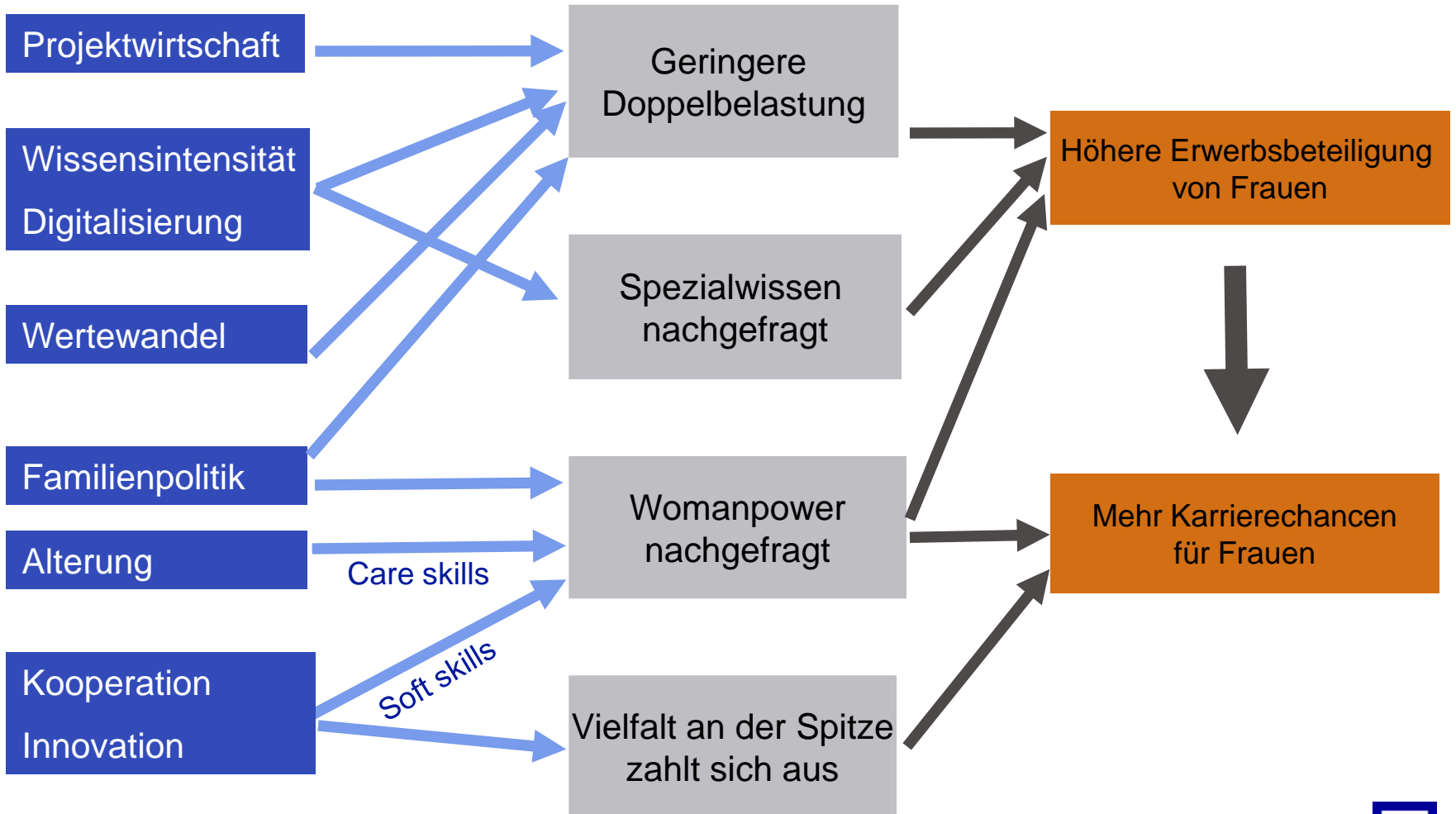
- Mehr berufstätige, besser ausgebildete Frauen
- Höherer Bedarf nach “weiblicheren” Fähigkeiten

... wirken positiv, **ABER**

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



Eine Zukunft für Frauen von Frauen mitgestaltet



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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



© Copyright 2008. 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.

