

## 10 Punkte zur Stärkung von weiblichem Unternehmertum und Frauen in der Wirtschaft

Berlin, Dezember 2020

Der Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU) vertritt seit 1954 als Wirtschaftsverband branchenübergreifend die Interessen von Unternehmerinnen in Politik und Gesellschaft. In besonderem Maße zeichnet uns die Verbindung von unternehmerischer Interessenvertretung und gleichstellungspolitischer Lobby aus. Wir setzen uns für verlässliche und zeitgemäße politische Rahmenbedingungen für Unternehmen, die Stärkung weiblichen Unternehmertums, die Förderung von Frauen in Führungspositionen und für bessere Bedingungen für Frauen in der Wirtschaft ein.

Sieht man sich die Position von Frauen in der Wirtschaft an, sei es als Gründerin und Unternehmerin oder als Arbeitnehmerin und Führungskraft, fallen in Deutschland Anspruch und Wirklichkeit weiterhin weit auseinander. Studien belegen es: Frauen haben einen großen Anteil an der wirtschaftlichen Leistung Deutschlands, junge Frauen sind beim Berufseinstieg besser ausgebildet und divers besetzte Teams sind ein Erfolgsfaktor für Unternehmen und Unternehmensgründungen. Fakt ist aber auch: Überholte Rollenbilder sind in Deutschland und in Unternehmen offenbar noch immer recht ausgeprägt: Es besteht ein Gender Pay Gap. Frauen sind weiterhin unterrepräsentiert bei Unternehmensgründungen, in der Unternehmensnachfolge, in MINT-Berufen, in Vorständen und sonstigen Führungspositionen der deutschen Wirtschaft sowie in der politischen Teilhabe (in Parlamenten, auf kommunaler Ebene und in Parteien).

Dafür gibt es eine Vielzahl miteinander verknüpfter und sich gegenseitig verstärkender Gründe:

- Strukturelle Faktoren in den Unternehmen, denn die Realität ist in weiten Teilen der Wirtschaft von einer männlich definierten Unternehmenskultur gekennzeichnet, die sich unter anderem durch Buddy-Netzwerke und Präsenzkultur auszeichnet. Frauen sind in den ersten Führungsebenen weiterhin in einer Minderheitenposition und haben noch nicht die kritische Masse erreicht, um einen rascheren Kulturwandel voranzutreiben.
- Strukturelle Faktoren, die weiterhin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren, wie der in Teilen Deutschlands noch immer mangelhafte Zugang zu ausreichender, qualitativer und bezahlbarer Kinderbetreuung, wirtschaftliche Nachteile aufgrund von Kindererziehungsfokus sowie die psychologischen Effekte daraus.
- Finanzielle Faktoren: Die weiterhin niedrige Zahl von Unternehmensgründungen durch Frauen insbesondere im Tech-/ Start-up Bereich haben ihre Ursache vor allem darin, dass Gründerinnen einen schwierigeren Zugang zu Kapital haben.
- Steuerliche Fehlanreize, die hemmend darauf wirken, dass Frauen den Erwerbsumfang ausbauen (u.a. Ehegattensplitting, Steuerklasse V).
- Soziokulturelle Faktoren, die die persönlichen Präferenzen, die individuellen Glücksdefinitionen, die Positionierung zu Macht, Reichtum und Selbstwirksamkeit von Frauen prägen.

## Forderungen zur Stärkung weiblichen Unternehmertums und von Frauen in der Wirtschaft

### 1. BILDUNG UND ERZIEHUNG

Vorbilder spielen für die Entwicklung und Orientierung von Kindern und Jugendlichen eine wichtige Rolle. Deshalb fordern wir Investitionen in Bildung und Erziehung, die dazu beitragen, Bildungsstereotype und traditionelle Rollenzuschreibungen für Mädchen und Jungen zu durchbrechen. Dazu gehört auch, Mädchen und junge Frauen an MINT und IT heranzuführen, damit sie als gleichberechtigte Gestalterinnen an digitalen und technischen Entwicklungen mitwirken, die unser Zusammenleben bestimmen.

- Spezielle Angebote für Mädchen zu Coding, MINT und Digitalisierung
- Berufsorientierung inkl. ggf. individuellen Mentorings, um junge Frauen zu stärken, tradierte Berufsbilder in Frage zu stellen und z.B. den Eintritt in MINT- und IT-Berufsfelder anzustreben
- Vermittlung praxisnaher sowohl wirtschaftlicher Kompetenz als auch Medienkompetenz für alle
- Repräsentanz von (mittelständischen) Unternehmerinnen, Gründerinnen und Managerinnen in Schulbüchern

### 2. KOMMUNIKATION UND ROLLE DER MEDIEN

- Sichtbarmachung von Unternehmerinnen als Expertinnen und Role-Models unter anderem in Interviews, Artikeln, Podien, Diskussionsrunden, Beratungsgremien sowie über Kampagnen
- Aufklärung darüber, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen nicht nur bei der Höhe des Gehalts, sondern auch bei der Übernahme einer eigenen Unternehmensbeteiligung noch zu zögerlich sind und sich mehr trauen müssen
- Aufklärung darüber, dass aufgrund des gender-bias der Kapitalzugang für Gründerinnen und Unternehmerinnen sowohl bei Banken als auch über Venture Capital Investor\*innen oder Business Angels weiterhin schwerer ist als für Männer
- Förderung individueller Aktivitäten und Netzwerkarbeit (Frauensolidarität als Gegenstück zu männlich geprägten Netzwerken)

### 3. FÖRDERUNG UND ERLEICHTERUNG VON GRÜNDUNGEN DURCH FRAUEN

- Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Kapital für frauengeführte Start-ups und Unternehmen in der Gründungs- und Wachstumsphase sowohl aus Fördermitteln des Staates oder der Förderbanken als auch von Venture Capital Investor\*innen und Business Angels sowie klassischen Bankkrediten
- Reform der Regelungen und Schaffung von Rechtssicherheit beim Thema Scheinselbständigkeit als wesentliches Risiko für „kleine“ Gründungen, die insbesondere von Frauen genutzt werden
- Vernetzungsangebote und digitale Plattformen zu Bildungs- und Finanzinstitutionen, Investor\*innen, Mentoring- und Förderprogrammen sowie Fördermitteln
- Förderung von Gründerzentren zur Schaffung innovativer frauengeführter Unternehmen

### 4. BINDUNG WEIBLICHER FACHKRÄFTE IN UNTERNEHMEN

Unternehmen sollten Maßnahmen ergreifen, um gut ausgebildete weibliche Fachkräfte zu halten und den üblichen Braindrain im Spagat zwischen Karriere und Familiengründung zu vermeiden.

- Moderne Unternehmensführung, -kultur und -kommunikation: Förderung unterstützender und integrativer Kulturen, um Hindernisse für den Aufstieg von Frauen abzubauen; Stereotype in Frage stellen und auf die Beendigung aller Formen geschlechtsspezifischer Diskriminierung hinarbeiten
- Förderung des Aufbaus eines positiven Ökosystems in Unternehmen durch Maßnahmen wie gleiche Bezahlung, flexible Arbeitsrichtlinien, Familienauszeiten, Mitarbeiternetzwerke sowie Mentoring-Programme

### 5. FÖRDERUNG VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Fünf Jahre nach der Einführung der verpflichtenden Quote für den Frauenanteil in den Aufsichtsräten sowie der freiwilligen Zielgrößen für die operative Führung sind Frauen in den Vorständen deutscher Unternehmen weiterhin kaum anzutreffen. Die meisten Unternehmen halten sich mit der Festlegung und Umsetzung ehrgeiziger Ziele zurück.

- Unternehmen sollten individuelle und messbare interne Ziele und Aktionspläne festlegen und verfolgen, um die Zahl der Frauen in Führungspositionen in Unternehmen zu erhöhen.
- Eine verpflichtende Mindestbesetzung für die Vorstände der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen, die mehr als drei Vorstandsmitglieder haben, mit einer Frau (bei Neubesetzung eines Vorstandspostens), kann eine Signalwirkung für die anderen Führungsebenen und Unternehmen haben.
- Ergänzend dazu, die Selbstverpflichtung zur Erreichung einer Zielgröße von jeweils mindestens 30 Prozent Frauen für die operativen Führungsebenen (Vorstände und die zwei obersten Managementebenen) in den Unternehmen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen

- Sanktionierung der Zielgröße „Null“ für den Frauenanteil in den Vorständen und den zwei obersten Managementebenen der mitbestimmten oder börsennotierten privatwirtschaftlichen Unternehmen sowie öffentlichen Unternehmen von Bund und Ländern
- Ausweitung der bisher geltenden verpflichtenden 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten:
  - auch auf Aufsichtsratsgremien, die entscheidend für die Besetzung der Vorstände und der zwei obersten Managementebenen sind, in den Unternehmen, die unter die gesetzliche Quote für Aufsichtsräte fallen
  - auf die Aufsichtsräte der Unternehmen, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen (bei Neubesetzungen)
- Steuerliche Anreize für Unternehmen bei Erreichung der 30-Prozent-Zielgröße
- Ergänzung des Aktiengesetzes, sodass Vorstandsmitglieder nicht wie bisher ihr Amt niederlegen müssen, wenn sie es wegen der Geburt eines Kindes, wegen längerer Krankheit oder wegen eines Pflegefalls in der Familie vorübergehend nicht wahrnehmen können und wenn sie die damit verbundenen Haftungsrisiken vermeiden möchten

## 6. VORBILDFUNKTION DES ÖFFENTLICHEN DIENSTS UND DER UNTERNEHMEN IN ÖFFENTLICHER HAND

- Vorantreiben der Vorbildfunktion von Unternehmen öffentlicher Hand (auf Bundes- und Landesebene) und der öffentlichen Verwaltung in Bezug auf die Diversität und die (kompetente und transparente) Besetzung von Führungspositionen und Gremien:
  - 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und der Länder
  - Mindestbesetzung für die Vorstände von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und die Körperschaften öffentlichen Rechts mit einer Frau
  - gesetzliche Festschreibung des Ziels der paritätischen Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis zum Jahr 2025
- Gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen durch:
  - eine paritätische Besetzung der jeweiligen Aufsichts-, Beratungs- und Vergabegremien (wie z.B. Fördermittelentscheidungsgremien Selbstverwaltungsgremien, gewählte Ärztegremien, Berufungskommissionen)
  - die Vergabe öffentlicher Aufträge und Fördermittel an mindestens 40 Prozent Frauen
  - verbindliche Zielgrößen von mindestens 30 Prozent Frauen in den jeweiligen Führungspositionen in wissenschaftlichen Institutionen in öffentlicher Hand

## 7. STÄRKUNG DER POLITISCHEN TEILHABE VON FRAUEN

- Teilhabe von Frauen in der Politik durch Selbstverpflichtungen der Parteien bei der Listenplatzvergabe für Wahlen in Bund, Ländern und Kommunen
- Verankerung von Zielverpflichtungen in der nächsten Wahlrechtsreform des Bundestags
- Diversität bei der Besetzung von politischen Beratungs- und Entscheidungsgremien, Anhörungen sowie Podien und Dialogveranstaltungen

## 8. ABSCHAFFUNG VON FEHLANREIZEN IM STEUERRECHT UND BEI DEN SOZIALVERSICHERUNGEN

Der Gesetzgeber muss insbesondere im steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bereich Maßnahmen ergreifen, die die Erwerbsarbeit von Frauen erleichtern und es attraktiver machen, den Erwerbsumfang auszuweiten.

- Abschaffung der Lohnsteuerklassen 3/5 und zugleich Stärkung des Faktorverfahrens bei 4/4
- Vollständige Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten von der Einkommenssteuer
- Modernisierung des Ehegattensplittings zugunsten eines Familiensplittings (auch um die notwendige „Gegenfinanzierung“ der Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten sicherzustellen)
- Reform der Krankenversicherung hinsichtlich der Familien-/Mitversicherung von Ehepartnern

## 9. STRUKTURELLE MASSNAHMEN BEI DER KINDERBETREUUNG

- Bereitstellung qualitativ hochwertiger und ausreichender Kinderbetreuungsangebote auf kommunaler Ebene
- Flächendeckender Ausbau der Ganztagschulen und -betreuung sowie der Kita-Betreuung auch in den Randzeiten
- Elterngeldregelung ändern: Elterngeld über die volle Laufzeit bzw. in voller Höhe nur bei 50/50-Teilung der Elternzeit zwischen den Partnern gewähren
- Mutterschutz und Elterngeld für Selbständige anpassen und vereinfachen (z.B. Heranziehung der letzten Einkommensteuerbescheide statt aktueller Umsätze)

## 10. DIVERSITÄT IM VERGABERECHT

- Förderung von Supplier Diversity durch geeignete Vergaberechtskriterien
- Förderung des Zugangs frauengeführter Unternehmen zum internationalen Handel
- Konkrete Zielvorgaben für die Auftragsvergabe an frauengeführte Unternehmen und Berücksichtigung von Geschlechterkriterien auch in der Privatwirtschaft, entsprechend der von UN Women und dem UN Global Compact formulierten Women's Empowerment Principles

**Kontakt für Fragen**

Anke Janetzki, Leiterin Kommunikation und Politik

Tel.: 030 200 59 19 12; Email: [anke.janetzki@vdu.de](mailto:anke.janetzki@vdu.de), [www.vdu.de](http://www.vdu.de)

**Über den VdU**

Im Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU) sind rund 1.800 Unternehmerinnen organisiert. Die Unternehmerinnen erwirtschaften zusammen einen Jahresumsatz von 85 Milliarden EUR und beschäftigen über 500.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland. Seit 65 Jahren setzt der VdU sich erfolgreich dafür ein, dass die Stimme der Unternehmerinnen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft angemessen Gehör findet.