

## 10 Punkte zur Stärkung von Unternehmerinnen und Frauen in der Wirtschaft

Berlin, Februar 2022

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 und gleichstellungspolitischer Interessenvertretung aus. Wir setzen uns für verlässliche und zeitgemäße politische Rahmenbedingungen für Unternehmen, die Stärkung von Unternehmerinnen, 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 Positionierung zu Macht, Wohlstand und Selbstwirksamkeit von Frauen prägen.

## Forderungen zur Stärkung von Unternehmerinnen 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, den Anteil von Mädchen und jungen Frauen in MINT- und IT- Fächern und Berufen zu erhöhen, damit sie als gleichberechtigte Gestalterinnen an digitalen und technischen Entwicklungen mitwirken, die unser Zusammenleben bestimmen.

- Weitere Bundesprogramme zur Förderung von Frauen in technischen Berufen: Nachhaltige Bundesprogramme mit spezifischen Angeboten für Mädchen und jungen Frauen entlang der Bildungskette für MINT und digitale Technologien, insbesondere spezielle Angebote für Mädchen zu Coding, MINT und Digitalisierung sowie 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
- Geschlechtergerechte Ausgestaltung der Digitalisierung: Schaffung gesetzlicher Regelungen für Nachvollziehbarkeit und Überprüfung von diskriminierungsfreien Algorithmen und KI-Anwendungen (z. B. Kreditvergaben, Personalgewinnung und -entwicklung, Arbeitsplatzbewertung)
- Bundesprogramm zur Einführung eines Schulfachs Lebensökonomie für Mädchen und Jungen: Vermittlung gesellschaftsrelevanter und ökonomischer Kenntnisse, wie beispielsweise gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge, privates Finanzmanagement, verbraucherrechtliche Fragen, die Folgen von Berufswahl, Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit in der Partnerschaft sowie die Auswirkungen des eigenen Handelns auf Umwelt, Klima und Ernährung
- 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
- Stärkere und vielfältigere Thematisierung der Hindernisse für die Vereinbarkeit von Familie und Unternehmertum, indem Frauen UND Männer, die Gründer\*innen und Unternehmer\*innen sind, über eigene Erfahrungen und Lösungsvorschläge sprechen.
- 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:
  - Mindestquote von 30 Prozent für die leitenden Positionen im Investment-Team von staatlichen Fonds und Beteiligungsgesellschaften, sodass öffentliche Investor\*innen ihrer Vorbildfunktion gerecht werden
  - Separater staatlicher Fonds für Gründerinnen und eine Gründerinnenquote bei staatlichen Fördermitteln: Ausgestaltung des staatlichen Fonds beispielsweise in Form eines Evergreen-Fonds ohne feste Laufzeit und speziell gerichtet an Gründerinnen, indem er sich stärker an langfristiger Profitabilität sowie sozialem Mehrwert orientiert
- Evaluation der Reform des Statusfeststellungsverfahrens, die im April 2022 in Kraft tritt und ggf. Nachbesserung am Verfahren, um Rechtssicherheit beim Thema Scheinselbstständigkeit als wesentliches Risiko für „kleine“ Gründungen, die insbesondere von Frauen genutzt werden, zu schaffen
- Vernetzungsangebote und digitale Plattformen zu Bildungs- und Finanzinstitutionen, Investor\*innen, Mentoring- und Förderprogrammen sowie Fördermitteln
- Förderung von Gründerzentren zur Schaffung innovativer frauengeführter Unternehmen
- Familiengründung und Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Unternehmensgründung als fester Bestandteil in der Gründungsberatung und -förderung sowohl für Gründerinnen als auch für Gründer

### 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, Jobsharing in Führungspositionen, Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitsmodellen (u. a. zu Arbeitszeit und -ort), Familienauszeiten, Mitarbeiter\*innennetzwerke sowie Mentoring-Programme

### 5. FÖRDERUNG VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Sieben Jahre nach der Einführung der verpflichtenden Quote für den Frauenanteil in den Aufsichtsräten sind Frauen in den Vorständen deutscher Unternehmen weiterhin selten anzutreffen. Mit der im Zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) festgelegten verpflichtenden Mindestbesetzung für die Vorstände der börsennotierten und mitbestimmten

Unternehmen, die mehr als drei Vorstandsmitglieder haben, mit einer Frau (bei Neubesetzung eines Vorstandspostens), geht die Hoffnung auf eine Signalwirkung für die anderen Führungsebenen und Unternehmen einher.

Entscheidend ist darüber hinaus:

- Festlegung und Verfolgung individueller und messbarer interner Ziele und Aktionspläne durch die Unternehmen, um die Zahl der Frauen in Führungspositionen im Unternehmen zu erhöhen.
- 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; Schaffung steuerlicher Anreize für Unternehmen bei Erreichung der 30-Prozent-Zielgröße; Ziel muss mittelfristig die paritätische Besetzung der Führungsebenen sein.
- Abschaffung der Zielgröße „Null“ für den Frauenanteil in den Vorständen und den zwei obersten Managementebenen der mitbestimmten oder börsennotierten privatwirtschaftlichen Unternehmen
- Ausweitung der bisher geltenden verpflichtenden 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten auf die Aufsichtsräte der Unternehmen, die entweder börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen (bei Neubesetzungen)
- Geschlechterverhältnis in Ausschüssen des Aufsichtsrates entsprechend der Zusammensetzung des Aufsichtsrates
- Konsequente Anwendung bestehender Sanktionen sowie Festlegung von Sanktionen bei Verstoß gegen das Verschlechterungsverbot

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

- Vorantreiben der Vorbildfunktion von Unternehmen in 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:
  - Umsetzung des Ziels der paritätischen Besetzung in allen Ebenen der Bundesverwaltung und den Gremien des Bundes
  - Zielgröße von jeweils mindestens 30 Prozent Frauen in den Vorständen/ Geschäftsführungen von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes in Körperschaften/ Anstalten des öffentlichen Rechts wie den Sozialversicherungsträgern oder Körperschaften auf Bundesebene sowie deren Aufsichtsgremien
  - Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes auf alle Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes
  - Einführung eines Transparenzregisters für öffentliche Unternehmen, wesentliche Gremien und Körperschaften/Anstalten des öffentlichen Rechts bis 2023
- Gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen durch:
  - eine paritätische Besetzung der Lehrstühle und der Gremien im Einflussbereich des Bundes und die paritätische Besetzung der

- die Vergabe öffentlicher Aufträge und Fördermittel an mindestens 40 Prozent Frauen

## 7. STÄRKUNG DER POLITISCHEN TEILHABE VON FRAUEN

- Teilhabe von Frauen in der Politik durch Selbstverpflichtungen der Parteien bei der Listenplatzvergabe und Direktmandate für Wahlen in Bund, Ländern und Kommunen
- Verankerung von Zielverpflichtungen in der nächsten Wahlrechtsreform des Bundestags
- Parität bei der Besetzung von politischen Beratungs- und Entscheidungsgremien, Kommissionen, Anhörungen oder Regierungsdelegationen sowie Podien und Dialogveranstaltungen
- Maßnahmen zur Förderung der politischen Partizipation von Frauen in all ihrer Vielfalt

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

Das Steuer- und Abgabensystem ist noch immer auf die Einverdiener-Ehe ausgerichtet und hemmt den Ausbau des Erwerbsumfangs von Frauen. 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
- Modernisierung des Ehegattensplittings zugunsten eines Familiensplittings (auch um die notwendige „Gegenfinanzierung“ der Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten sicherzustellen)
- Vollständige Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten von der Einkommenssteuer
- Reform der Krankenversicherung hinsichtlich der Familien-/Mitversicherung von Ehepartnern

## 9. STRUKTURELLE MASSNAHMEN BEI DER KINDERBETREUUNG

Bessere Bedingungen für Vereinbarkeit sind das A und O für eine wirtschaftliche Stärkung von Frauen und bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels. Unternehmer\*innen, Selbstständige und Gründer\*innen brauchen verlässliche Angebote und Strukturen, um Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit besser zu vereinen und damit ein Unternehmen gründen und führen zu können.

- Bereitstellung qualitativ hochwertiger und ausreichender Kinderbetreuungsangebote auf kommunaler Ebene
- Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern bis 2025
- Beschleunigung des flächendeckenden Ausbaus der Kita-Betreuung auch in den Randzeiten und bei berufsbedingtem Bedarf über Nacht

- Entbürokratisierung des Auf- und Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen, allerdings nicht zulasten des Kinderschutzes
- Änderung Elterngeldregelung: Schaffung wirksamer Anreize für eine faire 50/50-Teilung der bezahlten Elternzeiten zwischen den Partner\*innen.
- Anpassung und Vereinfachung von Mutterschutz und Elterngeld für Selbstständige und Freiberufler\*innen, beispielsweise indem als Berechnungsgrundlage die letzten Einkommensteuerbescheide anstelle des Gewinns herangezogen wird
- Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitszeiten rechtlich ermöglichen: Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen

## 10. DIVERSITÄT IM VERGABERECHT

- Förderung von Supplier Diversity: Stärkung der Beteiligungsmöglichkeiten von frauengeführten KMU an Vergabeverfahren durch geeignete Vergaberechtskriterien
- Förderung des Zugangs frauengeführter Unternehmen zum internationalen Handel unter anderem durch Berücksichtigung geschlechterspezifischer Kriterien in Lieferkettengesetzgebungen
- Vergabe von Aufträgen im öffentlichen Beschaffungswesen an frauengeführte KMU und Schaffung von Anreizen für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes, mehr frauengeführte KMU zu beauftragen
- Schaffung von steuerlichen Anreizen für privatwirtschaftliche Unternehmen, die auf Diversität in ihren Lieferketten setzen

### Kontakt für Fragen

Anke Janetzki, Leiterin Politik und Kommunikation

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.