



Die betriebliche Frauenförderung in der Metall- und Elektroindustrie

**Besteht für sie noch eine Notwendigkeit und
wie können mögliche Umsetzungen aussehen?**

**Eine Zusammenfassung der
Bachelor - Abschlussarbeit
von
Pascal Burisch**

Matrikelnummer 6227728

Universität Hamburg

Studiengang Bachelor of Arts Sozialökonomie
Schwerpunkt Wirtschafts- und Arbeitsrecht
Vertiefung Arbeits- und Personalrecht

**Erstprüfer Herr Dr. Niklas Korff
Zweitprüferin Frau Silke Wittich-Neven**



Zielsetzung der Bachelorabschlussarbeit

Die wesentliche Zielsetzung dieser Bachelorabschlussarbeit ist das Bewusstsein der Leserinnen und Leser für die Notwendigkeit und Umsetzung der betrieblichen und gezielten Frauenförderung, besonders in der Metall- und Elektroindustrie, zu schärfen. Die genannte Branche weist überwiegend eine hohe Männerdominanz auf und zugleich ruft sie nach mehr Frauen in MINT-Berufen und Führungspositionen.

Dem gegenüber steht jedoch zugleich der oft beschriebene Gender Mainstream, welcher sich auf verschiedene Weise darstellt. In der aktuellen Zeit scheint es zum guten Ton an Universitäten zu gehören sogenannte Gender-Zertifikate innerhalb des Studiums zu erwerben. Angesichts von Genderkursen innerhalb der einzelnen Studiengänge bedeutet dies jedoch nicht einmal mehr einen nennenswerten Mehraufwand für die Studierenden, wodurch ebenfalls der Anschein vom Gender Mainstream verstärkt wird.

Aufbau und Inhalte der Bachelorabschlussarbeit

Im ersten Teil der Arbeit wird anhand theoretischer Ansätze die Frage der Notwendigkeit für eine betriebliche Frauenförderung bearbeitet. Einleitend wird die Humankapitaltheorie betrachtet und in Bezug zu den allgemeinen Bildungsabschlüssen von jungen Frauen gesetzt. Frauen müssen vergleichbar gute oder gar bessere Abschlüsse als junge Männer erzielen, um einen möglichen Beleg gegen die Notwendigkeit einer betrieblichen Frauenförderung zu erhalten.

Die Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens und deren Bezug zur beruflichen Segregation am Arbeitsmarkt soll einen weiteren theoretischen Ansatz bieten und die Notwendigkeit der betrieblichen Frauenförderung speziell für die M+E Industrie aufzeigen.

Im zweiten Teil der Arbeit geht es um die mögliche Umsetzung der betrieblichen Frauenförderung. Unternehmerische Aspekte und mögliche Formen der betrieblichen Frauenförderung werden ebenso wie rechtliche, tarifliche und betriebliche Rahmenbedingungen behandelt.

Der Teil wird durch die praxisnahe Betrachtung dreier Unternehmen der



M+E Industrie mit Bezug auf ihre betriebliche Frauenförderung und die bestehende Kritik an gezielter Frauenförderung komplettiert.

Das abschließende Fazit der Arbeit wird die eingehenden Fragestellungen durch den Verfasser abschließend behandeln.

Ergebnisse der Bachelorabschlussarbeit

Der erste Teil veranschaulicht sehr deutlich, dass junge Frauen bei den allgemeinen Bildungsabschlüssen deutlich vor den jungen Männern liegen. Leider zeigten die Daten auch, dass mit steigenden Bildungsabschlüssen und damit i.d.R. einhergehendem steigendem Alter der jungen Frauen die geschlechtliche Segregation stark zunimmt. Das dadurch ungenutzte Potential vieler Frauen, besonders in den MINT-Berufen, die für die M+E Industrie von hoher Bedeutung sind, muss durch eine betriebliche und zielgerichtete Frauenförderung gehoben und gefördert werden.

Der zweite Teil der Arbeit zeigt die verschiedenen Ansätze zur betrieblichen und möglichen überbetrieblichen Regelung einer gezielten Frauenförderung als Bestandteil der Weiterbildung und des Personalentwicklungsmanagements. Die derzeitigen rechtlichen Regelungen räumen Unternehmen und den betrieblichen Interessenvertretungen bereits einen breiten Handlungsspielraum ein, den es jedoch fachlich, betriebliche und inhaltlich auszufüllen gilt.

Die betriebliche Frauenförderung muss in das Bewusstsein der handelnden Personen Einzug erhalten und zu einer selbstverständlichen Handlungsmaxime, vor allem in männlich dominierten Berufsfeldern und Führungsebenen, werden. Nur ganzheitliche Konzepte der betrieblichen Frauenförderung über alle bestehenden Bereiche und Hierarchien hinweg können zu einer tatsächlichen und gelebten Gleichstellung von Frauen und Männern (zumindest in der unternehmensbezogenen Arbeitswelt) führen.