

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Erwerbsintegration von Frauen hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert. Nicht zuletzt um Fachkräftepotenziale bestmöglich zu erschließen, setzt sich die deutsche Wirtschaft aktiv für die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt ein.

Immer mehr Frauen in Führungspositionen

Der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt in Deutschland knapp 28 % (Destatis, 2011), in den neuen Ländern sogar 29 % (IAB, 2011). Dennoch besteht Nachholbedarf vor allem in Vorständen und Aufsichtsräten, in denen der Frauenanteil im Durchschnitt im einstelligen Bereich verharrt. Hier gilt es, die Hemmnisse für Frauen im Beruf, wie z. B. die unzureichende Kinderbetreuungsinfrastruktur, ein gesellschaftlich bedingtes, tradiertes Rollenverständnis oder auch Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht, zu beseitigen. Die Unternehmen haben längst erkannt, dass sie nicht zuletzt angesichts des demografischen Wandels und eines wachsenden Fachkräftebedarfs künftig noch stärker auf die Potenziale von Frauen angewiesen sind. Das zeigt z. B. die gemeinsame Erklärung „Frauen in Führungspositionen“ der DAX 30 Unternehmen. Sie verpflichten sich darin, spezifische und differenzierte Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft und in Führungspositionen zu bestimmen und regelmäßig über die Ziele, Maßnahmen und erreichten Ergebnisse zu berichten. Auch die Diversity-Empfehlung im Deutschen Corporate Governance Kodex wurde konkretisiert. Sie gibt den Unternehmen einen

Rahmen u. a. zu Fragen der Unternehmensleitung vor. Die Unterzeichner verpflichten sich z. B. dazu, mehr Frauen und internationale Experten in Aufsichtsräte zu berufen. Die Wirtschaft leistet so einen nachhaltigen Beitrag zur Chancengleichheit und für bessere Karriereperspektiven von Frauen.

Keine Lohndiskriminierung

Der Bruttolohn von Frauen liegt im Durchschnitt unter dem von Männern. Dies ist jedoch kein Ausdruck von Diskriminierung. Verdienstunterschiede sind zu mehr als 80 % (DIW, 2008) auf strukturelle Ursachen zurückzuführen. Dazu zählen u. a. längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, das eingeschränkte Berufswahlspektrum von Frauen, reduzierte Arbeitszeiten sowie die geringere Qualifikation älterer Frauen oder regionale Faktoren. Eine unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern ist nach geltendem nationalen und europäischen Recht unzulässig. Die tarifvertragliche Eingruppierung fördert zudem den Grundsatz der Lohngleichheit. Die Lohnfindung erfolgt dabei auf Grundlage einer personenunabhängigen und geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung.

Kinderbetreuungsangebot weiter ausbauen

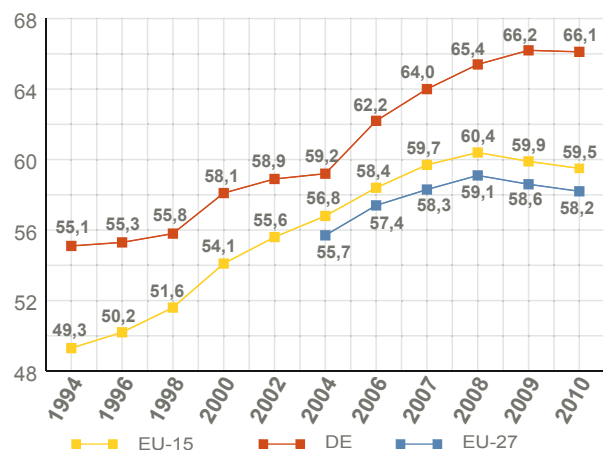
In Deutschland besteht nach wie vor erheblicher Bedarf am Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur. Zwar ist der Ausbau mit 750.000 neuen Plätzen bis 2013 beschlossen, erreicht

Deutschland übertrifft Lissabon-Ziel der EU

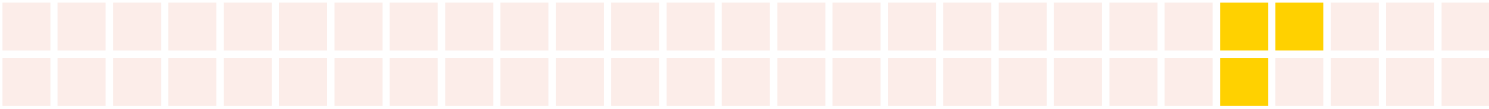
Die Erwerbstätigenquote von Frauen lag in Deutschland zuletzt bei 66,1 % (2010) und damit über dem Durchschnitt der EU-27-Staaten von rund 58,2 %. Deutschland übertrifft seit langem das mit der Lissabon-Strategie von der EU für 2010 avisierte Ziel von 60 %. Allerdings ist hierzulande der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen mit etwa 45 % (Eurostat, 2011) vergleichsweise hoch (EU 27: 31,4 %; Finnland: 19 %). Junge Frauen weisen im Vergleich zu gleichaltrigen Männern höhere Bildungsabschlüsse und bessere schulische Leistungen auf. 2008 waren 56 % der Abiturienten Frauen. Das Studien- und Berufswahlspektrum junger Frauen ist jedoch sehr eingeschränkt. So konzentrieren sich mehr als 53 % der Frauen, die eine duale Ausbildung absolvieren, auf nur 10 von ca. 350 Ausbildungsberufen. In technischen und naturwissenschaftlichen Berufen und Studienfächern sind Frauen noch zu selten vertreten. Der Frauenanteil liegt in einigen ingenieurwissenschaftlichen Fächern bei weniger als 10 %, dabei bestehen gerade hier gute Aufstiegschancen.

Frauenerwerbstätigenquote steigt

Frauenerwerbstätigenquote in %
Lissabon-Ziel 2010 = 60 %



Quelle: Eurostat, 2010



werden diese aber nur bei einer Beschleunigung des Ausbaus und wenn die Länder nach Ausschöpfung der Bundesmittel eine verlässliche Anschlussfinanzierung sicherstellen. Das Ziel für 2013 muss ernst genommen werden. Wenn Deutschland hier nicht spürbar vorankommt, werden sich manche Karriereünsche von Frauen nicht verwirklichen lassen und auch Lohnunterschiede weiterhin fortbestehen.

Chancengleichheit durch Einstiegsförderung und familienfreundliche Personalpolitik

Einstiegsförderung und eine familienfreundliche Personalpolitik leisten einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit. Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitformen sind neben Kontakt- und Wiedereinstiegsprogrammen während und nach der Elternzeit wichtige Instrumente, um zu einer besseren Balance von Familie und Beruf zu kommen und somit Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu befördern. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 hat gezeigt, dass rund 80 % aller Unternehmen Familienfreundlichkeit als sehr wichtig einschätzen. Im Jahr 2003 waren es erst rund 47 %, 2006 72 %. Insgesamt bieten mittlerweile fast 100 % der Unternehmen ihren Beschäftigten familienfreundliche Maßnahmen an. Viele Unternehmen nutzen zudem so genannte Mentoring-Programme, um Frauen gezielt bezüglich ihrer Gestaltungsmöglichkeiten und Perspektiven durch Führungskräfte zu beraten.

Initiativen der BDA

- Charta für familienbewusste Arbeitszeiten, Eine gemeinsame Initiative der Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft, des BMFSFJ sowie der Gewerkschaften, Februar 2011
- ESF-Sozialpartnerprogramm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“, seit 2009
- Tagung von BDA und BMFSFJ „Ursachen für Lohnunterschiede angehen“ am 30. September 2008
- Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen: Die BDA hat gemeinsam mit anderen Partnern am 17. Juni 2008 das Memorandum der Initiative unterzeichnet.
- Aktionsrahmen der europäischen Sozialpartner zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben, seit 2005
- „Allianz für die Familie“: Bündnis zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“, „Monitor Familienfreundlichkeit“ seit 2003
- „Girls’ Day – Mädchen-Zukunftstag“: Seit 2001 haben rund 650.000 Mädchen einen Einblick in vorwiegend technische und handwerkliche Berufe erhalten.
- Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, seit 2001

Publikationen

Bilanz Chancengleichheit. Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen

Vierte Bilanz Chancengleichheit, 2011

Positionspapier Gesetzliche Quote wäre ein Irrweg

Wege zu mehr Frauen in Führungspositionen, 2011

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010

Repräsentative Befragung des IW Köln zur Entwicklung der Familienfreundlichkeit von 2003 bis 2009 aus Sicht der Unternehmen, April 2010

Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal Pay) von Frauen und Männern

Ursachen für Lohnunterschiede angehen, Juli 2009

Familie schafft Zukunft

Familienpolitische Vorschläge der BDA, 2006

kompakt:

- Frauen in der Wirtschaft
- Familienpolitik

argumente:

- Frauen in Führungspositionen
- Lohnunterschiede von Frauen und Männern

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de