[So bekommen Frauen und Männer gleiche Chancen auf dem Jobmarkt]

09.08.22 | Berlin

So bekommen Frauen und Männer gleiche Chancen auf dem Jobmarkt

Mehr Geld, bessere Karrieren - zehn Punkte für eine stärkere Rolle von Frauen

Frauen spielen für die deutsche Wirtschaft eine entscheidende Rolle bei der Fachkräftesicherung. Die Personalprobleme der Firmen wären geringer, würden Frauen genau viel arbeiten wie Männer. Zudem verdienen Frauen oft schlechter als Männer und haben geringere Karrierechancen. Nur wenn die Ursachen dieser Unterschiede angegangen werden, wenn Renten- und Entgeltunterschiede zurückgehen, können die Arbeitskräftepotenziale für Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Deutschland ausgeschöpft werden.

In einem Positionspapier hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zusammengefasst, welche Schritte die Politik dazu unternehmen müsste. Gefragt ist nicht nur die Politik, die die richtigen Rahmenbedingungen schaffen muss. Auch die Arbeitgeber müssen etwas tun, damit eine gesellschaftliche Entwicklung stattfinden kann, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärkt.

1. Haltung in der Gesellschaft verändern

Die meisten Hindernisse für Frauen im Erwerbsleben sind auf Geschlechterstereotype zurückzuführen. Technische Kompetenz und Führungsqualitäten werden häufig immer noch eher Männern zugeschrieben. Frauen indes werden oft für Erziehung Pflege verantwortlich gemacht. Die traditionellen Rollenbilder von Männern und Frauen müssen überwunden werden. Dazu ist ein gesellschaftlicher Wandel auf allen Ebenen nötig. Das Personalmanagement kann dazu beitragen, dass Frauen in Führungsjobs genauso selbstverständlich werden wie Männer, die in Elternzeit gehen.

2. Gleiche Chancen in der Bildung

Bereits in der frühkindlichen Bildung müssen die Weichen für Chancengleichheit gestellt werden. Mädchen und Jungen müssen gleichberechtigt ihren Interessen und Talenten entsprechend gefördert werden, auch in Naturwissenschaften und Technik. Dafür müssen auch Erzieherinnen und Erziehern bzw. Lehrkräfte sensibilisiert werden.

3. Klischeefreie Berufswahl fördern

Das Berufswahlspektrum von Frauen (und auch von Männern) ist noch zu eng. Frauen arbeiten überdurchschnittlich oft für wenig Geld und mit geringen Qualifikationen. Wir brauchen eine frühzeitige und kontinuierliche Studien- und Berufsorientierung und -beratung, die noch stärker über Verdienstchancen und Karrieremöglichkeiten aufklärt und mehr Frauen für MINT-Berufe begeistert. Da Eltern wichtig sind bei der Berufswahl ihrer Kinder, muss Elternarbeit ein wesentlicher Bestandteil davon sein.

4. Mehr Frauen in Führungspositionen

Um mehr Frauen für Führungspositionen zu bringen, braucht es sichtbare Vorbilder, Mentoring und Netzwerke sowie gezielte Vorbereitungs- und Förderprogramme in Unternehmen. Die vielen guten Beispiele aus der Wirtschaft gilt es bekannt zu machen. Für Frauen, die Sorgearbeit übernehmen, können Führen in Teilzeit oder Topsharing (Jobsharing in Führungspositionen) ein Weg zu einer Karriere sein. Gesetzliche (Frauen-)Quoten gehen an der grundlegenden Problematik vorbei.

5. Negative Erwerbsanreize abschaffen

Sowohl das Steuer- als auch das Beitragsrecht setzen negative Erwerbsanreize für Zweitverdienende – meistens Frauen – und stärken die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern. Die Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor sollte daher bei gemeinsamer Veranlagung von Paaren zur Regel gemacht werden.

Auch die negativen Erwerbsanreize des Ehegattensplittings für Zweitverdienende müssen ein Thema sein. Weitere Fehlanreize gehen von der beitragsfreien Mitversicherung von Ehe- und Lebenspartnerinnen in der Kranken- und Pflegeversicherung aus, die abgeschafft werden sollte. Die beitragsfreie Versicherung während der Elternzeit und der angehörigen Kinder sollte indes erhalten bleiben.

Reformiert werden sollte zudem die Hinterbliebenenversorgung, da sie die Nichterwerbstätigkeit von

Ehepartnerinnen fördert, weil sie sich darauf verlassen können, nach dem Tod ihres Ehemannes rentenrechtlich abgesichert zu sein, ohne je selbst etwas in die Sozialkassen eingezahlt zu haben.

6. Potenzial für familienfreundliche Personalpolitik nutzen

Unternehmen tun schon viel, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie zu unterstützen. Viele Betriebe halten während Erwerbspausen Kontakt und ermöglichen es, an Weiterbildungen und Veranstaltungen teilzunehmen. Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, mobiles Arbeiten oder ein erleichterter Wiedereinstieg nach Erwerbspausen sind ein Weg, qualifiziertes Personal zu halten.

Starre gesetzliche Vorgaben vor allem in Bezug auf die Arbeitszeit schränken die betrieblichen Möglichkeiten eher ein. Die Regelungen zu Ruhezeiten sollten angepasst werden, damit Eltern beispielsweise nachmittags Kinder betreuen und abends E-Mails beantworten können. Heute müssen sie zwischen zwei Arbeitseinsätzen eine Ruhezeit von elf Stunden einhalten. Das ist nicht mehr zeitgemäß.

7. Betreuungsangebote beschleunigt ausbauen

Nur durch flächendeckende und hochwertige Ganztagsbetreuung in Kitas und Schulen können Eltern in Vollzeit oder vollzeitnah erwerbstätig sein. Gleichermaßen brauchen Pflegende neben ihrem Job ein übersichtliches Beratungsangebots und eine unterstützende Infrastruktur.

8. Erwerbsanreize im Elterngeld erhalten und Partnermonate ausbauen

Das Elterngeld Plus und nicht übertragbare Partnermonate schaffen Anreize für eine schnelle Rückkehr in die Erwerbstätigkeit und eine gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit und Kinderbetreuung. Eine Verlängerung des gemeinsamen Elterngeldbezugs beider ginge hier in Zeiten des Fachkräftemangels in die falsche Richtung.

Stattdessen sollte die Gesamtzahl der Bezugsmonate gleichbleiben und der Anteil der Partnermonate erhöht werden.

9. Kindergrundsicherung anreizkompatibel gestalten

Die im Koalitionsvertrag der Ampel geplante Kindergrundsicherung kann die Vielzahl familienpolitischer Leistungen vereinfachen. Hierbei muss jedoch vermieden werden, dass die Kindergrundsicherung als passive Leistung Erwerbsanreize reduziert und die Prinzipien des aktivierenden Sozialstaats für Eltern aushebelt.

10. Steuerliche Anreize zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit

Durch die vollständige steuerliche Absetzung von Kinderbetreuungskosten oder die weitere Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen lassen sich zielgenau Anreize zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit schaffen. Auch könnte kurzfristig anfallende Sorgearbeit, beispielsweise durch die Pflege Angehöriger, leichter mit einer Erwerbstätigkeit kombiniert werden. Dies kann auch über steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers erfolgen, wie sie im Koalitionsvertrag vereinbart sind

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

Download

Zehn Kernforderungen für einen Arbeitsmarkt mit gleichen Chancen für Frauen und Männer

BDA-Positionspapier: So steigen die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Download (576 KB)

Kontakt

Arbeitsmarktpolitik

Antonia

Petersen

Telefon:
+49 30 31005-124

Telefax:
+49 30 31005-240

E-Mail:
Petersen [at] uvb-online.de

Download VCF

Pressekontakt

Abteilungsleiter Presse und Kommunikation, Pressesprecher

Carsten

Brönstrup

Telefon:
+49 30 31005-114

Telefax:

+49 30 31005-166

E-Mail:
Broenstrup [at] uvb-online.de

Download VCF