



Erwerbstätigkeit im 21. Jahrhundert

Frauen im Focus –

Brauchen sie eine andere Arbeitswelt?





Thesen

Die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert wird weiblicher sein

Unternehmensorganisationen und Unternehmenskulturen werden familienbewusster sein

Antiquierte Zuschreibungen von Rollen für Frauen und Männer werden überwunden und den Entwicklungen einer modernen Gesellschaft angepasst sein

Frauen werden über ein eigenständiges Existenzsicherndes Einkommen verfügen und keinerlei Entgeltungleichheiten hinnehmen müssen





Agenda

- I. Frauen und Erwerbstätigkeit - ein Blick in Gegenwart und Zukunft
- II. Handlungsnotwendigkeiten und Lösungsansätze in ausgewählten Bereichen
- III. Fazit





I. Frauen und Erwerbstätigkeit - ein Blick in Gegenwart und Zukunft





- Frauen sind das Potenzial für den zukünftigen Arbeitsmarkt
- Frauen haben die Schlüsselrolle bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels
- Frauen weisen im Vergleich zu Männern bessere Schul- und Studienabschlüsse auf
- Die Erwerbsbereitschaft von Frauen ist so hoch wie nie
- Niedrigere Renten und Einkommen erfordern eine Berufstätigkeit von Frauen





II. Handlungsnotwendigkeiten und Lösungsansätze in ausgewählten Bereichen





Gender Pay Gap

Seit dem Jahr 2006 liegt der Gender Pay Gap, das heißt der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen bei etwa 22%

Während des Erwerbslebens steigt die Lohnlücke von 2% auf 29,5%

Die Lohnlücke der Frauen mit Kindern erhöht sich, je länger sie für die Betreuung ihrer Kinder eine Auszeit nehmen

Im Ruhestand beträgt der Gender Pension Gap rund 58%





Lösungsmöglichkeiten

- Ausbau des Arbeitszeitvolumens von Frauen
 - Größere Beteiligung an Führungspositionen
 - Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Veränderung der Steuergesetzgebung
 - Veränderte Rollenverteilungen innerhalb der Partnerschaft
- => Notwendig ist ein Bündel von Maßnahmen





Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

- 7,4 Millionen Menschen arbeiten in Minijobs, davon sind 60% Frauen
- Minijobs werden tendenziell schlechter entlohnt
- Minijobs ermöglichen nur 9% der dort Beschäftigten einen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt
- Minijobs verfestigen im Ergebnis diskontinuierliche und prekäre Beschäftigungsverläufe
- Minijobs verursachen Altersarmut und belasten die nachkommenden Generationen
- Minijobs sind nicht existenz- und alterssichernd





Lösungsmöglichkeiten

- Minijobs sollten auf die ursprüngliche Kerngruppe Schüler, Studierende und Rentner begrenzt werden
- Bei erwerbsfähigen Beschäftigten im Minijob müssen die Arbeitgeberkosten deutlich höher sein als im Regelarbeitsverhältnis





Alleinerziehende

- 1/5 der Bevölkerung in Deutschland lebt in dieser Familienform
- 92% davon sind Frauen
- Alleinerziehende Frauen sind besonders von Armut und Arbeitslosigkeit bedroht bzw. betroffen. 31% von Ihnen beziehen SGB II-Leistungen
- Alleinerziehende sind mit 13,1 % Erwerbslosenquote fast doppelt so häufig wie der Durchschnitt der Bevölkerung nicht erwerbstätig
- Alleinerziehende haben nur eingeschränkte Möglichkeiten zur beruflichen Qualifikation





Lösungsmöglichkeiten

- Verbesserung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Modellprojekte zur beruflichen Qualifikation alleinerziehender SGB II-Empfängerinnen
- Teilzeitausbildungen für Alleinerziehende





Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Unterbrechungen

- „Klassische“ Berufsrückkehrerinnen haben nach langen Erziehungszeiten Probleme auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen
- Oft werden Arbeitsplätze nach der Geburt eines Kindes neu besetzt
- Wünschen nach Teilzeitarbeit für den Wiedereinstieg wird oft nicht entsprochen
- Anschlussqualifizierungen, Weiterbildung und Begleitung während der beruflichen „Auszeit“ und beim Wiedereinstieg sind notwendig, aber aktuell kein Regelangebot





Lösungsmöglichkeiten

- Beratung, Qualifizierung und Begleitung
- Kontakte zu Unternehmen
- Koordinierungsstellen Frau und Wirtschaft in Niedersachsen





Frauen in Führung und in „Männerberufen“

- Anteil von Frauen
 - in den Vorständen der TOP-200-Unternehmen: 3,2 %
 - in Aufsichts- und Verwaltungsräten: 10,6 %.
 - im Finanzsektor in den Vorständen: 2,9%
 - in den Aufsichtsräten: 16,3%
 - in den DAX-30-Unternehmen in den Vorständen: 2,2%
 - in den Aufsichtsräten: 13,1%

- von den Anteilseignern werden nur 2 – 4% Frauen in die Aufsichtsräte entsandt





Lösungsansätze

- Ausbau des Frauenanteils auf allen Führungsebenen
 - Abbau der Segregation am Arbeitsmarkt, d.h. mehr Frauen in Männerberufe und mehr Männer in Frauenberufe
 - Politik und Verwaltung nehmen Vorbildfunktion ein
 - Frauen für Führungspositionen sind vielfach da, sie müssen nur gesehen werden
 - Förderung von Frauen in der 2. Führungsebene durch zielgerichtetes Personalmanagement in Unternehmen
- => Einführung einer festen, gesetzlichen Quote – mindestens für Aufsichtsräte und Vorstände





Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für erfolgreiche Frauenerwerbstätigkeit fehlen:

- Teilzeitmöglichkeiten – auch in Führungspositionen
- alternative Arbeitszeitmodelle wie z.B.
 - Telearbeit
 - Job-Sharing
 - Arbeitszeitkonten
- ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Jeweils für Männer und Frauen!





Lösungsmöglichkeiten

- Eine familienbewusste Unternehmensführung, –organisation und Personalpolitik ist unverzichtbar
- Die Pflege von Angehörigen wird in der Zukunft ein immer größerer Vereinbarkeitsaspekt und damit eine Aufgabe auch von Unternehmen





III. Fazit



Diese Zeiten müssen Vergangenheit sein!





Vielen Dank!

