

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Beschäftigung und Arbeitsmarkt

[Home](#) > [Themen](#) > [Beschäftigung und Arbeitsmarkt](#) > [Chancengleichheit](#)

Chancengleichheit für Frauen und Männer ist Unternehmen zentrales Anliegen!

Die Unternehmen setzen sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern ein. Bei der Erwerbstätigenquote liegen Frauen mittlerweile fast gleichauf mit Männern. Aber: Die Berufsbiografien von Männern und Frauen unterscheiden sich leider immer noch wesentlich voneinander. Frauen sind immer noch in erheblich geringerem Stundenumfang erwerbstätig, sie entscheiden sich seltener für Branchen und Berufe mit höheren Verdienst- und Karrierechancen, sie haben längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und erreichen damit auch seltener Führungspositionen als Männer. Um dies zu ändern, müssen vor allem tradierte Rollenbilder überwunden und Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorangebracht werden.



PDFs und Links zum Thema

Zehn Kernforderungen für einen Arbeitsmarkt mit gleichen Chancen für Frauen und Männer, Aug 2022

Bildungsbericht 2020

Stat. Bundesamt 2019

Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“

Charta der Vielfalt

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Initiative Klischeefreiheit

Infofilm des Bundesfamilienministeriums zum Elterngeld Plus

Familienportal – Informationen für alle Lebenslagen

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Beschäftigung und Arbeitsmarkt



Vollzeit- und vollzeitnahe Erwerbstätigkeit fördern.

Erfreulicherweise entscheiden sich immer mehr Mütter nach der Geburt des jüngsten Kindes für eine schnelle Rückkehr in den Beruf. Wiedereinsteigerinnen steigen mittlerweile nach der Geburt ihres jüngsten Kindes bereits nach 1 Jahr und 7 Monaten wieder ein. Diese positive Entwicklung ist sowohl auf das gewachsene Engagement der Arbeitgeber bei familienbewussten Angeboten als auch auf die geänderten Rahmenbedingungen, insbesondere bei der Kinderbetreuung, zurückzuführen. Fast drei Viertel ([Stat. Bundesamt, 2019](#)) aller erwerbstätigen Mütter arbeitet jedoch in Teilzeit, mit oft nur sehr geringem Stundenumfang. Ziel muss es sein, allen Müttern und Vätern, die dies wollen, eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung zu ermöglichen und längere Erwerbsunterbrechungen weiter zu reduzieren. Neben dem Ausbau der Kinderbetreuung sind das Elterngeld und das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus hierfür geeignete Instrumente. Zentral ist aber eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Fürsorgearbeit in den Familien. Auch haushaltsnahe Dienstleistungen können dazu beitragen, dass insbesondere Frauen von der Hausarbeit entlastet werden und in höherem Stundenumfang erwerbstätig sein können. Längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und die daraus resultierende geringere Berufserfahrung und Qualifikationsverluste führen vielfach dazu, dass sich Karrieren und Verdienstaussichten langsamer entwickeln und sind ein Teil der Erklärung für [Entgeltunterschiede](#).

Kinderbetreuung und Ganztagschulen bedarfsgerecht ausbauen.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Ein wesentliches Hemmnis für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt der noch immer bestehende Mangel an einer hochwertigen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Kinderbetreuung und Ganztagsschulangeboten. Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten auf unterschiedliche Weise z.B. durch den Erwerb von Belegplätzen, die Unterstützung von Elterninitiativen, die Beauftragung von Familiendienstleistern und Betriebskindertagesstätten. Die Unternehmen sind hier sehr aktiv, obwohl Kinderbetreuung vorrangig staatliche Aufgabe ist. Vor allem in Großstädten ist die Nachfrage nach Betreuung deutlich höher als das Angebot; oft mangelt es an Fläche und an Personal. Betreuung in Randzeiten bleibt ein Problem für Eltern in Schicht- oder Wochenendarbeit. Fast drei Viertel aller Eltern in Deutschland (70 %) wünschen sich einen Ganztagsschulplatz für ihr Kind, aber noch nicht einmal die Hälfte (50 %) verfügt über einen Platz ([Bildungsbericht, 2020](#)). Der weitere Ausbau von hochwertigen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Ganztagskinderbetreuungs- und Ganztagsschulangeboten muss nach wie vor prioritär sein.

Familienpolitische Leistungen auf ihre Wirkung hin überprüfen.

Es ist weder fair noch arbeitsmarktpolitisch sinnvoll, Arbeitgeber für mangelnde Fortschritte bei der Chancengleichheit von Frauen oder etwa auch bei der Quote von

⇒ [Frauen in Führungspositionen](#) verantwortlich zu machen, während gleichzeitig von Ehe- und familienpolitischen Leistungen noch Fehlanreize ausgehen. Sie sollten daher so weiterentwickelt werden, dass die finanziellen Anreize gegen die Aufnahme einer Arbeit bzw. für eine Arbeit in nur geringem Umfang beseitigt werden z. B. Steuerklasse III und V. Als steuerliche Entlastung sollten erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten im Rahmen steuerlicher Höchstgrenzen vollständig abzugsfähig sein.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bringt neue Herausforderungen.

Für die Unternehmen stellt sich somit immer häufiger die Frage, wie qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung gehalten werden können. Im Gegensatz zur Familienplanung tritt eine Pflegesituation häufig unvermittelt ein und ist nicht planbar hinsichtlich ihres quantitativen und qualitativen Verlaufs. Personalpolitische Konzepte müssen diese Rahmenbedingungen beachten, um die Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten zu erhalten. Dabei kann die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nur durch individuelle Regelungen auf betrieblicher Ebene personalpolitisch sinnvoll gefördert werden. Zahlreiche Firmen und Organisationen setzen sich mit dem Thema „Pflege und Beruf“ intensiv auseinander und bieten vielfältige Unterstützungsangebote.

Arbeitgeber unterstützen Beschäftigte mit Familienverantwortung.

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels liegt es im Interesse der Unternehmen, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch mit Familienverantwortung – zu gewinnen und langfristig zu binden. Zu den vielfältigen betrieblichen Angeboten zählen insbesondere Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, wie Gleitzeit oder Teilzeit, Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, z. B. mobiles Arbeiten, sowie Modelle zum erleichterten Wiedereinstieg nach Erwerbspausen. Auch Unterstützung bei der Kinderbetreuung, oder Aktivitäten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gehören zu den Angeboten der Arbeitgeber.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Wichtig ist, die Wünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Da jede Familie und auch jeder Betrieb spezifische Bedürfnisse haben, gilt es, individuelle Lösungen vor Ort zu finden. Ein offener, vertrauensvoller Umgang und passgenaue Lösungen für Beschäftigte und Unternehmen sind zielführender als starre gesetzliche Vorgaben.

Betriebliche Maßnahmen können nur erfolgreich sein, wenn sie mit veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und einem Kulturwandel einhergehen. Hier ist die gesamte Gesellschaft gefordert. Die BDA und ihre Mitglieder tragen über zahlreiche Projekte und Initiativen zu einer Erleichterung der Vereinbarkeit bei. Hier zählen z. B. die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“, das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ oder die Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit zahlreichen Praxisbeispielen und das „Memorandum Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“. Zudem unterstützt die BDA als Kooperationspartner das Bundesprogramm „Kita Plus“, welches die Erweiterung und Flexibilisierung von Kita-Öffnungszeiten fördert.