

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](http://www.arbeitgeber.de)

## Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Home > Themen > Beschäftigung und Arbeitsmarkt > Chancengleichheit

### **Chancengleichheit für Frauen und Männer schaffen!**

**Die Unternehmen setzen sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern ein. Die Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern sind immer noch groß. Auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit ist noch viel zu tun. Wir brauchen eine familienfreundliche Personalpolitik, die Abschaffung von negativen Erwerbsanreizen sowie eine grundsätzlich andere Haltung in unserer Gesellschaft.**



#### **PDFs und Links zum Thema**

Zehn Kernforderungen für einen Arbeitsmarkt mit gleichen Chancen für Frauen und Männer, (Dezember 2024)

Charta der Vielfalt

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Initiative Klischeefreiheit

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](http://www.arbeitgeber.de)



## Beschäftigung und Arbeitsmarkt

### **Vollzeit- und vollzeitnahe Erwerbstätigkeit fördern.**

Die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern hat sich in den vergangenen 20 Jahren stetig angenähert. Ein besseres Kinderbetreuungsangebot, die Möglichkeit mobil zu arbeiten und ein gewachsenes Engagement der Arbeitgeber bei Vereinbarkeitsangeboten haben die Anstiege möglich gemacht. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind allerdings immer noch massiv: Zwei Drittel ([Stat. Bundesamt, 2023](#)) aller Mütter arbeiten in Teilzeit, aber nicht mal 10 % der Väter. Das Missverhältnis zeigt, dass es bei den Rahmenbedingungen immer noch Verbesserungsbedarf gibt.

Ziel muss es sein, allen Müttern und Vätern, die dies wollen, eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung zu ermöglichen und Erwerbsunterbrechungen weiter zu reduzieren. Neben dem Ausbau der Kinderbetreuung sind das Elterngeld und das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus hierfür geeignete Instrumente. 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.**

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. Dabei ist gerade die ⇒ [frühe Bildung](#) auch der Hebel für mehr Chancen- und Bildungsgerechtigkeit. Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten auf unterschiedliche Weise, z. B. durch den Erwerb von Belegplätzen, die Unterstützung von Elterninitiativen sowie 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. 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. die Steuerklassen III und V). Als steuerliche Entlastung sollten erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten im Rahmen steuerlicher Höchstgrenzen vollständig abzugsfähig sein.

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](http://www.arbeitgeber.de)



## Beschäftigung und Arbeitsmarkt

### 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.

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. Hierzu zählen z. B. die Initiative „Klischeefrei“, das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ oder das Prädikat TOTAL E-QUALITY.

Sie sehen gerade einen Platzhalterinhalt von **Facebook**. Um auf den eigentlichen Inhalt zuzugreifen, klicken Sie auf die Schaltfläche unten. Bitte beachten Sie, dass dabei Daten an Drittanbieter weitergegeben werden.

Mehr Informationen

**Inhalt entsperren**

**Erforderlichen Service akzeptieren und Inhalte entsperren**

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](http://www.arbeitgeber.de)



## Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Sie sehen gerade einen Platzhalterinhalt von **Instagram**. Um auf den eigentlichen Inhalt zuzugreifen, klicken Sie auf die Schaltfläche unten. Bitte beachten Sie, dass dabei Daten an Drittanbieter weitergegeben werden.

[Mehr Informationen](#)

[Inhalt entsperren](#)

**Erforderlichen Service akzeptieren und Inhalte entsperren**

Sie sehen gerade einen Platzhalterinhalt von **X**. Um auf den eigentlichen Inhalt zuzugreifen, klicken Sie auf die Schaltfläche unten. Bitte beachten Sie, dass dabei Daten an Drittanbieter weitergegeben werden.

[Mehr Informationen](#)

[Inhalt entsperren](#)

**Erforderlichen Service akzeptieren und Inhalte entsperren**