

Für einen Arbeitsmarkt mit gleichen Chancen für Frauen und Männer

Kernforderungen für weniger Stereotype und mehr Vereinbarkeit

18. Dezember 2024

Noch immer unterscheiden sich die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern. Über ein Berufsleben hinweg spiegelt sich das in Karriereverläufen, Gehältern und Rentenansprüchen wider.

Nur wenn die Ursachen für Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt angegangen werden, können Renten- und Entgeltunterschiede nachhaltig reduziert und vorhandene Arbeitskräftepotenziale für Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Deutschland besser ausgeschöpft werden. Angesichts des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung können wir es uns als Gesellschaft nicht leisten, Potenziale ungenutzt zu lassen. Würden Frauen so oft in Vollzeit arbeiten wie in Schweden, dann hätten wir 900.000 Vollzeitkräfte am Arbeitsmarkt mehr. Frauen am Arbeitsmarkt zu stärken ist daher eine zentrale Aufgabe, die gemeinsames Handeln erfordert. Gefragt ist nicht nur die Politik, die die richtigen Rahmenbedingungen schaffen muss. Gefragt sind letztlich alle, einschließlich der Arbeitgeber, 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. Zum Beispiel wird technische Kompetenz und Führungsqualitäten häufig immer noch eher Männern zugeschrieben. Es sind weiterhin vor allem Frauen, die für die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen als verantwortlich angesehen werden. Rollenklischees begegnen uns täglich überall in den Medien, der Werbung, in Zeitschriften, in Romanen, in Liedern, in Schulbüchern und beim Spielzeugsortiment. Studien zeigen, dass diese tradierten Rollenbilder bereits von den Jüngsten verinnerlicht werden. Damit diese überwunden werden können, sind alle gefragt. Gendernormen und Rollenbilder werden sich nur durch gesellschaftlichen Wandel und Vorbilder auf allen Ebenen ändern. Betriebe können z. B. im Rahmen ihres Personalmanagements dazu beitragen, dass Frauen in Führungspositionen genauso selbstverständlich werden wie Männer, die in Elternzeit gehen.
2. **Im Bildungssystem frühzeitig Chancengleichheit gewährleisten:** Bereits in der frühkindlichen Bildung müssen die Weichen für Chancengleichheit gestellt und gängigen Rollenbildern entgegengewirkt werden. Mädchen und Jungen müssen gleichberechtigt ihren individuellen Interessen und Talenten entsprechend gefördert werden, insbesondere auch im naturwissenschaftlichen und

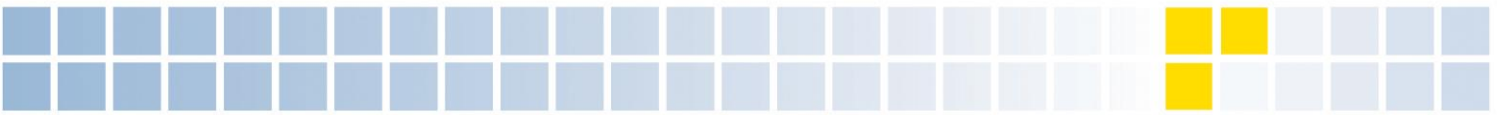


technischen Bereich (vgl. BDA-Positionspapier „[Die Kita als erste Stufe des Bildungssystems](#)“). In der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern bzw. Lehrkräften muss diese Gendersensibilität vermittelt werden.

3. **Klischeefreie Berufswahl fördern:** Das Berufswahlspektrum von Frauen (und auch Männern) ist noch zu eng. Frauen sind überdurchschnittlich oft in Branchen und Berufen mit niedrigem Vergütungsniveau bzw. geringeren Qualifikationsanforderungen tätig. Notwendig ist, dass Mädchen und Frauen frühzeitig und kontinuierlich über unterschiedliche Ausbildungswege und Berufe informiert und beraten werden. Dabei ist es wichtig, dass noch stärker über Verdienstmöglichkeiten und Karrierechancen aufgeklärt wird. Gerade Frauen und ihr gesamtes Umfeld sollten für MINT-Berufe begeistert werden, in denen oft sehr gut verdient werden kann. Da Eltern maßgeblichen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben, müssen sie eng in den Prozess der Berufsorientierung einbezogen werden. Frauen müssen nicht nur in der Schule, sondern darüber hinaus auch beim Einstieg in Ausbildung und Studium in männerdominierten Fächern begleitet und unterstützt werden.
4. **Mehr Frauen in Führungspositionen:** Um mehr Frauen für Führungspositionen zu interessieren und sie ihnen dann auch zu ermöglichen, gibt es viele nützliche Hebel: z. B. sichtbare positive Vorbilder, Mentoring und Netzwerke als Gegengewicht zu den „old boy clubs“ sowie gezielte Vorbereitungs- und Förderprogramme in Unternehmen. Die vielen guten Unternehmensbeispiele gilt es weiter zu verbreiten und bekannt zu machen. Für Frauen, die Sorgearbeit übernehmen, können Führen in Teilzeit oder Topsharing (Jobsharing in Führungspositionen) Karrierewege eröffnen. Gesetzliche (Frauen-)Quoten gehen hingegen an der Ursache vorbei und versuchen Ungleichheiten zu „reparieren“, die schon viel früher ihre Wurzeln haben.
5. **Negative Erwerbsanreize abschaffen:** Sowohl das Steuer- als auch das Beitragsrecht der Sozialversicherung setzen negative Erwerbsanreize für Zweitverdienende – meistens Frauen – und stärken die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern. Die negativen Erwerbsanreize der Steuerklasse V für Zweitverdienende müssen in den Blick genommen werden. Die Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor sollte bei gemeinsamer Veranlagung von Paaren zur Regel gemacht werden. Die heranzuziehenden Faktoren sollten von einer zentralen Stelle wie dem Bundeszentralamt für Steuern ermittelt werden, damit bei den Arbeitgebern kein zusätzlicher Aufwand entsteht. Weitere Fehlanreize gehen von der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung aus, mit der Nicht-Erwerbstätigkeit auf Kosten der Beitragszahler gefördert wird. Sie sollte daher abgeschafft werden. Die beitragsfreie Versicherung während der Elternzeit und der angehöriger Kinder sollte hingegen erhalten bleiben. Reformiert werden sollte zudem die Hinterbliebenenversorgung. Die sogenannte „große Witwen- oder Witwerrente“, die 55 % der Rente des Partners beträgt, ist dann gerechtfertigt, wenn Hinterbliebene wegen einer Erwerbsminderung, wegen Kinderbetreuung oder aufgrund hohen Alters nicht für sich selbst sorgen können. Dagegen sollte die große Witwen- oder Witwerrente nicht mehr auch an Hinterbliebene geleistet werden, die keines der genannten Erwerbshindernisse haben. Von ihnen kann erwartet werden, dass sie selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen. In diesen Fällen, z. B. bei voll erwerbsfähigen 47-Jährigen, wirkt die große Witwen- oder Witwerrente als Fehlanreiz gegen Erwerbstätigkeit, weil sie ein Leben ohne Arbeit ermöglicht

oder zumindest erleichtert und die finanziellen Vorteile bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit mindert.

6. **Potenzial für eine familienfreundliche Personalpolitik nutzen:** Unternehmen tun bereits viel, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienverantwortung zu unterstützen. Viele Unternehmen halten während Erwerbspausen Kontakt und ermöglichen die Teilnahme an Weiterbildungen und Veranstaltungen. Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, mobiles Arbeiten oder ein erleichterter Wiedereinstieg nach Erwerbspausen sind ein Mittel für Unternehmen, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Starre gesetzliche Vorgaben, vor allem in Bezug auf die Arbeitszeit, schränken hier die betrieblichen Möglichkeiten eher ein. Die Regelungen zu Ruhezeiten sollten in größerem Maße für Sozialpartnervereinbarungen geöffnet werden. So wird Eltern z. B. ermöglicht, am Nachmittag Kinder zu betreuen und am Abend E-Mails zu bearbeiten, ohne dass sie dann am nächsten Tag erst später nach einer ununterbrochenen Ruhezeit von 11 Stunden die Arbeit wieder aufnehmen dürfen. Auch würde es Eltern helfen, wenn von der täglichen auf eine Höchstarbeitszeit pro Woche umgestellt würde. Sie könnten so Familie und Beruf besser vereinbaren. So könnten Familien bedarfsgerecht freie Tage neben einer Tätigkeit in Vollzeit ermöglicht werden.
7. **Beschleunigter Ausbau der Betreuungsangebote:** Nur durch flächendeckende und qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung in Kitas und Schulen können Eltern in Vollzeit oder vollzeitnah erwerbstätig sein. Der Bund muss zu seiner gesellschaftlichen und finanziellen Verantwortung stehen und den quantitativen wie qualitativen Ausbau der frühen Bildung und Betreuung verlässlich absichern. Die Gesamtstrategie „Fachkräfte Kitas und Ganztags“ ist von Bund, Ländern und Trägern zügig anzugehen und umzusetzen (siehe BDA-Stellungnahme [„Mehr Tempo bei der Fachkräftesicherung in Kitas und Ganztags“](#)). Gleichermaßen bedürfen Pflegende neben ihrer Beschäftigung einer Unterstützung, die bedarfsgerecht, wohnortnah und auch kurzfristig verfügbar ist. Dazu zählen übersichtliche Beratungsangebote und eine unterstützende Infrastruktur mit ambulanten wie (teil-) stationären Unterstützungsangeboten. Wie Pflege und berufliche Tätigkeit im Einzelfall vereinbart werden, sollte auf betrieblicher Ebene geregelt werden. So können die individuellen Bedürfnisse beider Seiten besser berücksichtigt werden als im Rahmen starrer gesetzlicher Vorgaben.
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. Der gemeinsame Elterngeldbezug beider Eltern sollte nicht verlängert werden. Dies hält Fachkräfte vom Arbeitsmarkt fern und verlängert Erwerbsunterbrechungen. Stattdessen sollte die Gesamtzahl der Bezugsmonate gleichbleiben und der Anteil der Partnermonate erhöht werden. Elternzeit und Elterngeld ermöglichen auch eine Freistellung des Vaters nach der Geburt des Kindes. Eines eigenen Anspruchs, wie er im Rahmen der sog. Familienstartzeit angedacht war, bedarf es nicht.
9. **Erwerbsanreize für Eltern in der Grundsicherung stärken:** Gerade Alleinerziehende und Frauen sind vielfach besonders motiviert, zu arbeiten. Viele berufstätige Alleinerziehende und Familien müssen sich zumeist nach einem Jahr Elternzeit um die Kinderbetreuung kümmern und wieder anfangen zu arbeiten. In der Grundsicherung für Arbeitsuchende kann sich zumindest ein Elternteil auf die Regelung des § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II berufen. Das hat zur Folge, dass es



in der Regel bis zum dritten Lebensjahr des Kindes als unzumutbar gilt, eine Beschäftigung aufzunehmen oder an einer Fördermaßnahme teilzunehmen. Hier muss ein Gleichlauf zum Elterngeld geschaffen werden. Weitere Reformvorschläge stehen im BDA-Positionspapier „[Eigenverantwortung stärken, gezielt unterstützen und auf wirklich Bedürftige konzentrieren](#)“.

10. **Steuerliche Anreize zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit:** Notwendig sind zielgenau Anreize, die Erwerbstätigkeit auszudehnen. Dies könnte erreicht werden, wenn Kinderbetreuungskosten vollständig absetzbar wären oder wenn haushaltsnahe Dienstleistungen stärker gefördert würden. Auch könnte über steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse Sorgearbeit leichter mit einer Erwerbstätigkeit vereinbart werden, wenn z. B. kurzfristig ein Angehöriger gepflegt werden muss.

Ansprechpartnerin:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Strategie und Zukunft der Arbeit

T +49 30 2033-1070

strategie@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.