

Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt: Entgeltgleichheit, Familienfreundlichkeit und mehr Frauen in Führungs- und Leitungspositionen

Für KjGlerinnen und KjGler ist es selbstverständlich: Frauen sind in Leitungsämtern, verwalten den Jahreshaushalt, haben Personalverantwortung und sind ihren männlichen Kollegen gleichgestellt. Außerhalb des Verbandes sieht es oft ganz anders aus.

Noch immer sind Frauen in mittleren und Spitzenpositionen deutscher Wirtschaftsunternehmen unterrepräsentiert. Nimmt man die wichtigsten deutschen Börsenindizes zur Grundlage, so liegt der Frauenanteil in den Vorständen der aufgeführten Unternehmen bei gerade drei Prozent. Dabei gilt: Je höher das Börsensegment, desto niedriger wird der Frauenanteil. Im DAX 30 arbeitet nur in einem Unternehmen überhaupt eine Frau im Vorstand. Jüngere Studien verdeutlichen, dass auch bei einer sehr weiten Auslegung des Begriffs „Führungskraft“ Deutschland maximal auf einen 31%igen Frauenanteil kommt – und dies hauptsächlich in Branchen, die als typisch für Frauen gelten, etwa dem Gesundheitswesen oder dem Einzelhandel.¹

Auch mit Blick auf die Bezahlung gibt es große Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland. So beträgt das Verdienstgefälle zwischen Frauen und Männern – das auch als gender pay gap bezeichnet wird – in Deutschland zwischen 22 und 24 %². Der Durchschnittswert in der EU liegt bei 17 %³.

Gründe und Ursachen

Es gibt viele Ursachen, auf die die soziale Ungleichheit zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Das hängt damit zusammen, dass das Thema mit vielen Bereichen verknüpft ist:

Ein zentraler Grund ist die so genannte Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes. Das bedeutet, dass Frauen und Männer derzeit zu weiten Teilen in unterschiedlichen Berufsfeldern arbeiten. Frauen arbeiten dabei häufiger in geringer bezahlten Sektoren, wie im Bildungsbereich oder Gesundheitswesen. Das liegt daran, dass als „typisch weiblich“ geltende Tätigkeitsfelder schlechter eingruppiert sind. Auch wird die (Arbeits-)Leistung der Männer häufig anders bewertet und honoriert als die Arbeitsleistung der Frauen.

Weiterhin haben weibliche und männliche Geschlechterstereotype sowie gesellschaftliche Rollenzuschreibungen einen Einfluss. Diese können durchaus deckungsgleich mit persönlichen Vorlieben sein. Gerade bei der Berufswahl, den Beschäftigungsformen oder bei Verhaltensmustern in Gehaltsverhandlungen können sie aber auch einschränkend wirken.

¹ Marion Weckes, Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, März 2009. Vgl. auch die Ergebnisse der Hans-Böckler Stiftung: http://www.boeckler.de/32006_95294.html [05.05.2009].

² Vgl. die neue europäische Initiative für Entgeltgleichheit: <http://ec.europa.eu/equalpay> [05.05.2009], das Material des Statistischen Bundesamtes:

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/VerdiensteArbeitskosten/Aktuell__2,templateId=renderPrint.psm1 [05.05.2009].

sowie das Material des europäischen statistischen Amtes Eurostat zum geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle in Deutschland, der EU insgesamt und den einzelnen Ländern der EU:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graphToolClosed.do?tab=graph&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsiem040&toolbox=legend> [05.05.2009].

³ Vgl. den Bericht der Kommission an den Rat, Das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialsausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2009 vom 27.02.2009:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0077:DE:NOT> [05.05.2009].

Trotz neuer Elternzeitregelung sind es nach wie vor hauptsächlich Frauen, die für den Großteil der Erziehungs- und Familienarbeit zuständig sind. Dafür unterbrechen sie deutlich länger als Männer ihre Erwerbsbiographien. Dies wirkt sich negativ auf ihre weitere berufliche Situation aus. Auch die ungleiche Verteilung der (unbezahlten) Haus- und Familienarbeit zwischen Paaren wird als Karrierehemmnis für Frauen eingeschätzt.⁴

Geschlechtergerechtigkeit wartet auf konsequente Umsetzung

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist in Deutschland im Artikel 3 des Grundgesetzes verankert und wurde 2006 durch die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes noch einmal betont. Beides ist nicht hinreichend umgesetzt: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen oder die ungleiche Verteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen Paaren sind noch immer Faktoren massiver sozialer Ungleichheit. Ihre Abschaffung leistet somit einen Beitrag für größere Chancengleichheit und eine gerechtere Gesellschaft.

Aus wirtschaftspolitischer Sicht spricht ebenfalls vieles dafür, eine bessere Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Volkswirtschaftlich ist die niedrige Beschäftigungsrate von gut qualifizierten Frauen in Deutschland fatal, da ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt nicht genutzt werden können. Aufgrund einer deutlich kürzeren Lebensverdienstzeit – bedingt durch Erziehungszeiten, die nach wie vor hauptsächlich von Frauen erbracht werden – sind weibliche Elternteile sehr viel stärker als männliche von Altersarmut bedroht.

Aus mikroökonomischer Perspektive sorgt ein geschlechtergerechteres Arbeitsumfeld für eine höhere Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeitenden eines Unternehmens. Das wirkt sich auf die Rekrutierung, aber auch auf die Bindung von Personal aus und kann durch Prädikate wie „familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet werden.⁵ Die Berücksichtigung von Genderaspekten führt zu einer passgenaueren und kundenorientierten Produktentwicklung. Beides begünstigt das Prestige eines Unternehmens.⁶

In der KjG

Die KjG ist eine Non-Profit-Organisation, die bei ihrer bundesverbandlichen Arbeit zudem der Strategie Gender Mainstreaming folgt. Wir gehen mit dem Prinzip der Parität in Leitungssämtern als Beispiel voran, überprüfen unsere Strukturen und entwickeln diese entsprechend weiter.

Die KjG achtet bei ihrer Arbeit auf Bundes- und Diözesanverbandsebene auf

- geschlechtergerechte und familienfreundliche Arbeitsplatzbedingungen für Männer und Frauen in Leitungssämtern, Referats- sowie Verwaltungsstellen.
- die Motivierung weiblicher Leitungen in der KjG, ihre im Amt erworbenen Fähigkeiten und Stärken im Berufsleben selbstbewusst zu präsentieren.

⁴ „Frauen putzen mehr und verdienen weniger!“ titelte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung am 04.02.2009: <http://www.diw.de/deutsch/presse/pressemitteilungen/2009/92991.html> [05.05.2009]

⁵ Das „Beruf-und-Familie-Audit“ wird bereits seit zehn Jahren vergeben.
<http://www.beruf-und-familie.de/index.php>

⁶ Gertraude Krell (Hg.), Betriebswirtschaftslehre und gender studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling, Wiesbaden 2005.

Wir fordern

Wir rufen alle Frauen und Männer, die sowohl in Profit- wie auch in Non-Profit-Organisationen Personalverantwortung tragen oder an Personalentwicklungsprozessen mitbeteiligt sind, auf, sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern stärker einzusetzen. Dies erfordert die Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit. Damit geht einher:

- dass aktiv gegen die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes vorgegangen wird, etwa gegen die schlechtere Eingruppierung von als weiblich geltenden Tätigkeiten und Berufsfeldern,
- die konsequente Gestaltung von familienfreundlichen Arbeitsplatzbedingungen für Männer und Frauen gleichermaßen, wie z.B. durch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit auch in mittleren und höheren Positionen
- eine maßgebliche Unterstützung von Frauen, welche Führungs- oder Leitungspositionen anstreben, etwa durch Mentorinnenprogramme.

Beschlossen im Juni 2009