# Hürden für Frauen in der Arbeitswelt abbauen

#### Elke Hannack

Der demografische Wandel und die Transformation der Wirtschaft werden den Arbeitsmarkt spürbar verändern und den bereits jetzt vorherrschenden Fachkräftemangel in einigen Branchen verstärken bzw. zu größeren Passungsproblemen führen. Wenn es um mögliche Lösungswege für den Fachkräftemangel geht, wird in der politischen Diskussion auch auf eine Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen verwiesen. Denn obwohl die Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist, liegt ihr Arbeitsvolumen nach wie vor deutlich unter dem der Männer. Berechnungen des IAQ zufolge arbeiteten abhängig beschäftigte Frauen in Deutschland im Jahr

2021 im Durchschnitt 30,9 Stunden pro Woche und damit 7,4 Stunden weniger als Männer¹. Der Grund hierfür ist, dass Frauen, insbesondere Mütter, deutlich häufiger in Teilzeit tätig sind, um neben ihrer Berufstätigkeit zusätzlich Familienpflichten erfüllen zu können. Wären diese Mütter in der Lage, ihre Erwerbstätigkeit durch die gesellschaftliche Umverteilung von unbezahlter Sorgearbeit allein um eine Stunde auszuweiten, würden 2,5 Mio. Wochenstunden an zusätzlicher Arbeitszeit entstehen, was 71.000 Vollzeitäquivalenten entspräche – so das Ergebnis einer aktuellen Studie².



<sup>1</sup>IAQ (2022). Entwicklung der Wochenarbeitszeit nach Geschlecht 1991 – 2021. Abgerufen am 06.01.2023, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV9.pdf <sup>2</sup>Altmann, N., Hoch, M. und Weßler-Poßberg, D. (2022). Fachkräftesicherung durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Prognos Policy Paper.

In der stärkeren Arbeitsmarktpartizipation von Frauen liegt somit das wohl größte und wichtigste inländische Beschäftigungspotenzial. Dieses Potenzial zu heben hat sich auch die Bundesregierung zur Aufgabe gemacht, die in ihrer Fachkräftestrategie die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen als eines von fünf prioritären Handlungsfeldern benennt. Doch die Ausweitung der Frauenerwerbsbeteiligung ist alles andere als ein Selbstläufer, denn Frauen sehen sich in der Arbeitswelt nach wie vor vielen Hürden gegenüber. Dies zeigen auch die Ergebnisse einer Umfrage, welche im November 2022 im Auftrag des DGB durchgeführt wurde.

# Hürden für Frauen in der Arbeitswelt weiterhin hoch

Auf die Frage, wo die größten Hürden für Frauen in der Arbeitswelt liegen, nannten zwei Drittel der befragten Frauen die niedrige Entlohnung bzw. die schlechtere Bezahlung, dicht gefolgt von der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf (63 Prozent). Jede Dritte sah zudem in Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie im fehlenden Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit eine der der höchsten Hürden für Frauen in der Arbeitswelt. Auf Platz fünf landeten schlechte Arbeitsbedingungen wie hohe Arbeitsdichte und Zeitdruck, die 28 Prozent der befragten Frauen als größtes Hindernis am Arbeitsmarkt wahrnahmen.

Die größten Hürden für Frauen in der Arbeitswelt: DGB **Zustimmungswerte nach Geschlecht (in %)** GERINGE ENTLOHNUNG MANGELNDE VEREINBARKEIT SEXISMUS AM ARBEITSPLATZ ARBEITS7FIT "Wo sehen Sie die größten Hürden für Frauen in der Arbeitswelt?" SCHLECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN Frauen: n = 1.050, Männer: n = 9930% 10% 20% 30% 50% 60% 70% ■ Frauen ■ Männer

Aber nicht nur die Frauen selbst, sondern auch die befragten Männer sind sich offensichtlich der Schieflagen auf dem Arbeitsmarkt bewusst: Über die Hälfte von ihnen sah die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine der größten Hürden für Frauen in der Arbeitswelt, 45 Prozent die niedrigere Entlohnung von Frauen. Knapp ein Drittel der Männer nahm Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eine der größten Hürden für Frauen wahr, gefolgt vom fehlenden Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit (25 Prozent) sowie schlechten Arbeitsbedingungen (17 Prozent).

# Arbeitgeber\*innen und Politik in der Pflicht zu handeln

Und wer ist aus Sicht der Menschen am ehesten dafür zuständig, die Hürden für Frauen in der Arbeitswelt abzubauen? Die Antwort auf diese Frage fiel eindeutig aus: Knapp die Hälfte der befragten Männer und Frauen sah hier die Arbeitgeber\*innen in der Pflicht. Dass die Bundesregierung primär für die Beseitigung der Hürden für Frauen in der Arbeitswelt verantwortlich ist, meint etwa ein Viertel der Befragten (27 Prozent).

Die Ergebnisse spiegeln die verschiedenen Handlungsspielräume der Akteur\*innen beim Abbau der Hürden für Frauen in der Arbeitswelt wider. Es ist Aufgabe der Bundesregierung, die erforderlichen Rahmenbedingungen für Gleichstellung

von Frauen in der Arbeitswelt zu schaffen. Gewerkschaften können in der Gesellschaft für gleichstellungspolitische Anliegen werben und gemeinsam mit Betriebs- und Personalräten die Arbeitgeber\*innen unter Druck setzen. Doch handeln müssen am Ende vor allem die Arbeitgeber\*innen auf betrieblicher Ebene, damit Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben können.



### Kernforderungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt

Doch wie lässt sich das große Beschäftigungspotenzial von Frauen aktivieren? Um die Frauenerwerbstätigkeit substanziell zu steigern und damit dem Fachkräftemangel entschieden entgegenzusteuern, müssen zunächst die zentralen Hemmnisse für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben abgebaut werden. Im Fokus sollten dabei die gerechte Verteilung und Entlohnung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie die Schaffung eines guten und sicheren Arbeitsumfeldes stehen mit dem Ziel einer zukunftssicheren, nachhaltigen und geschlechtergerechten Arbeitswelt.

- 1. Tarifbindung erhöhen, Lohnlücke schließen. Erwerbstätigkeit muss sich lohnen, auch für Frauen. Um höhere Löhne für Frauen zu erwirken und die geschlechtsspezifische Entgeltlücke zu schließen, sind die Stärkung der Tarifbindung und der betrieblichen Mitbestimmung zentrale Instrumente. Denn in tarifgebundenen Unternehmen sind die Gehälter höher, Zusatzleistungen (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld) oft Standard und die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern geringer.
- 2. Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Erwerbstätigkeit muss mit unbezahlter Sorgearbeit, also mit Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Hausarbeit vereinbar sein das wurde anhand der Umfrageergebnisse nur zu deutlich. Hierfür bedarf es neben dem qualitativ hochwertigen und bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuung sowie des Angebots professioneller Entlastungs-

und Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige vor allem einer größeren Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte. Der DGB fordert deshalb einen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Gestaltung von Arbeitszeitarrangements hinsichtlich Dauer, Lage und Rhythmus der vertraglichen Arbeitszeit sowie auf die Wahl des Arbeitsortes. Unternehmen sollten zudem dazu verpflichtet werden, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu erheben und im Rahmen der

gesetzlichen Vorgaben betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln, die auch an tarifliche Regelungen anknüpfen. Nur so lässt sich Erwerbsarbeit für alle Beschäftigten und in unterschiedlichen Lebensphasen mit den Anforderungen des Privatlebens vereinbaren.



3. Partnerschaftlichkeit fördern, Sorgearbeit fair teilen. Damit insbesondere Mütter ihre Erwerbsbeteiligung ausweiten können, müssen Männer in ihrer Verantwortung für die Übernahme von Sorgetätigkeiten gestärkt und die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit gefördert werden. Um Sorgearbeit auch in männlichen Erwerbsverläufen zu etablieren, sollte eine zehntägige, bezahlte Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt eines Kindes eingeführt und das Elterngeld

u.a. durch eine Erhöhung der Partnermonate weiterentwickelt werden – denn die Einbindung von Vätern in die frühe Familienphase stärkt nachweislich die partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit.



4. Fehlanreize im Steuerrecht beseitigen: Zentral ist zudem die Beseitigung negativer Erwerbsanreize für Frauen im Steuersystem. In seiner aktuellen Form begünstigt das Steuersystem ein asymmetrisches Modell, in dem in der Regel der Mann Allein- oder Hauptverdiener ist und die Frau allenfalls hinzuverdient. Vor allem die Steuerklasse V mit ihrer übermäßig hohen Steuerbelastung für die weniger verdienende Person in der Ehe macht reguläre Beschäftigung unattraktiv und treibt Frauen in Minijobs. Deshalb ist die Steuerklassenkombination III/V durch die Steuerklassenkombination IV/IV, ergänzt um das Faktorverfahren, zu ersetzen. Zudem muss die geringfügige Beschäftigung, die eine besonders prekäre Form (weiblicher) Teilzeitbeschäftigung darstellt, nachhaltig

- reformiert werden. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es höchste Zeit, auch geringfügige Beschäftigung ab der ersten Arbeitsstunde sozial abzusichern und für die überwiegend weiblichen Minijobber\*innen damit Anreize zu setzen, ihre Arbeitszeiten auszuweiten.
- 5. Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegentreten: Gute Arbeitsbedingungen und ein wertschätzendes, diskriminierungs- und gewaltfreies Miteinander sind für Frauen in der Arbeitswelt von zentraler Bedeutung. Auch das haben die Ergebnisse der Umfrage gezeigt. Vor diesem Hintergrund plädiert der DGB dafür, die Prävention von Sexismus und geschlechtsspezifischer Gewalt stärker in den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu integrieren. Außerdem ist es unerlässlich, endlich die ILO Konvention 190 gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz auch in Deutschland zu ratifizieren und wirksam umzusetzen.



Unsere Autorin Elke Hannack

ist stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes und unter anderem zuständig für das Ressort der Frauen und Gleichstellungs- und Familienpolitik.

#### Methode:

- Stichprobe: Die Umfrage basiert auf Online-Interviews mit Teilnehmer\*innen des YouGov Panel Deutschland. Insgesamt nahmen 2043 Personen an der Umfrage teil, davon 993 Männer und 1050 Frauen.
- Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die deutsche Bevölkerung ab 18 Jahren
- Erhebungszeitraum: 09. bis 11. November 2022