

Impulse aus der Gleichstellungspolitik zur Sicherung des Fachkräftebedarfs



Faire Einkommensperspektiven für Frauen
und Männer im Lebensverlauf

Thomas Fischer

22.11. 2011



Faire Einkommensperspektiven

Einkommen ist mehr als Erwerbseinkommen

- | Erwerbseinkommen: das Ziel ist Entgeltgleichheit
- | Alterseinkünfte: eingeschlagene Pfade dürfen nicht zu Sackgassen in der Zukunft werden
- | Einkommen in der Zeit für Fürsorgeaufgaben: Unterhalt, Elterngeld, Familienpflegezeit so gestalten, dass faire Einkommensperspektiven gefördert werden

„**Perspektive**“ ist mehr als „Chance“

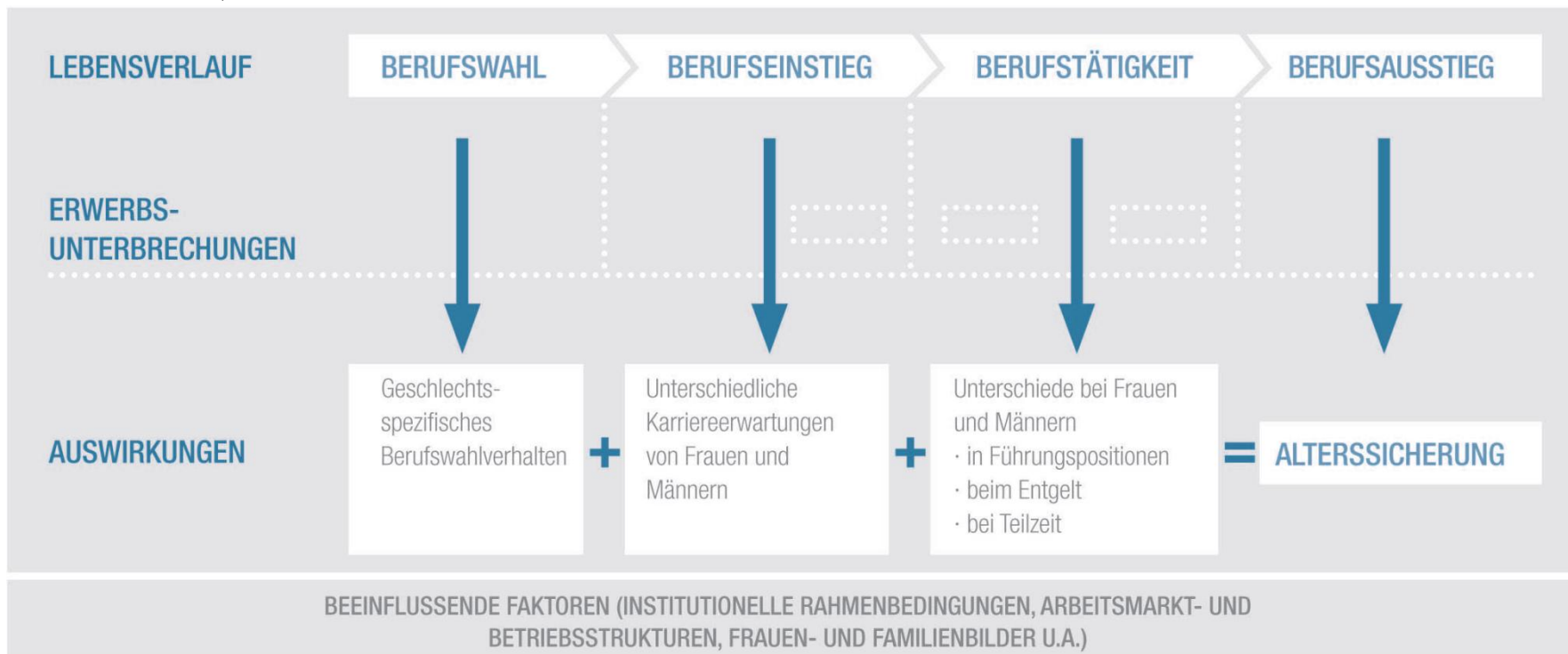
- | individuell: Erwerbsarbeit und Fürsorgeaufgaben ohne Risiken vereinbaren
- | volkswirtschaftlich: Stärkung der Erwerbsbeteiligung und Sicherung des Fachkräftebedarfs



Lebensverlaufsperspektive

Faire Einkommensperspektiven im Lebensverlauf:

- Chancengleichheit an Knotenpunkten der Biografie präventiv gewährleisten, Gestaltungsfreiheit ermöglichen, Brüche verhindern, Verwirklichungschancen erweitern, Armutsrisiken vermeiden



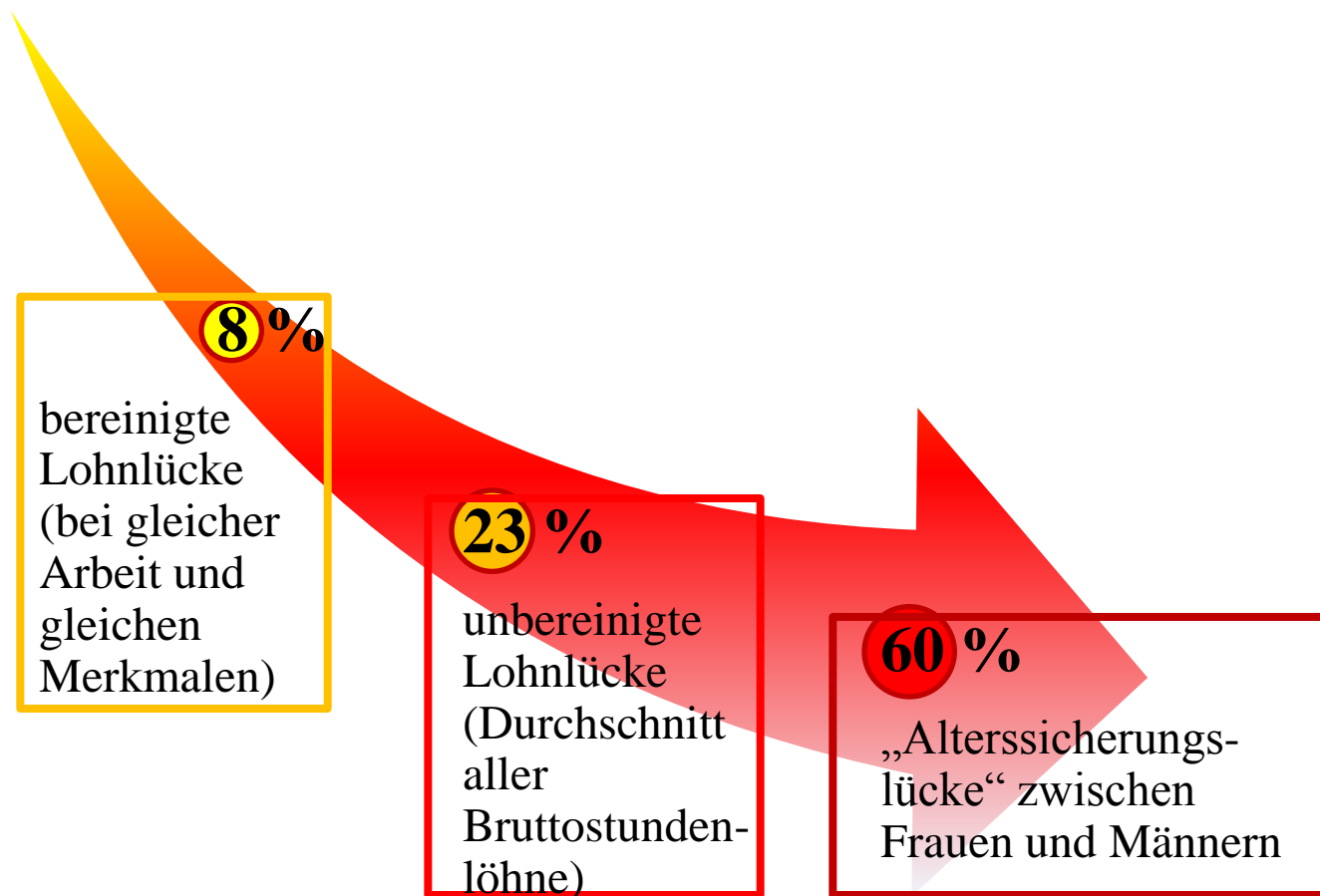


Handlungsfelder für faire Einkommensperspektiven





Faire Einkommensperspektiven für Frauen und Männer





Entgeltungleichheit

- | Ursachen: horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes, diskontinuierliche Erwerbsbiografien
- | Bekämpfung der Ursachen
 - Berufswahlverhalten: Girls´ Day/ Boys´ Day, MINT-Initiativen
 - Transparenz der Entgeltstrukturen: Logib-D
 - Gesellschaftlicher Bewusstseinswandel: Equal Pay Day



Brückenfunktion von Minijobs stärken

| Ausgangssituation:

- 2/3 der Minijobber sind Frauen
- In 1/4 der Fälle dauert der Minijob mehr als 6 Jahre
- 3 Motive: Hinzuverdienst, vorübergehende Notlösung, Mangel an Alternativen

→ jegliche Reform muss die Arbeitnehmer/innen mitnehmen

| Zwei Wege:

- Betriebliche Organisation: Nutzung der tatsächlichen Qualifikationen und Potenziale der Mitarbeiter
- Qualifikation/ Weiterbildung als Brücke in SV-pflichtige Beschäftigung



Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg

- | **These:** für die Alterssicherung macht nicht die Erwerbsunterbrechung den Unterschied, sondern das, was danach kommt → gelingender, nachhaltiger und substanzieller Wiedereinstieg → Schwellenproblem
- | **Potenziale:** 20 Mio. Frauen zwischen 20 und 59 Jahren → davon 5,6 Mio. nicht erwerbstätig → davon 1,1 Mio. mit mittlerer bis höherer Qualifikation
- | Wiedereinstieg als Prozess → Veränderung der Zeitmuster im Alltag → aktive Rolle des Partners sowie Nutzung externer, haushaltsnaher Dienstleistungen
- | **Aktionsprogramm:** Infobörsen, Lotsenportal, Wiedereinstiegsrechner, ESF-Programm mit 20 Modellstandorten → Coaching-Maßnahmen werden nun in Regelförderung der BA überführt
- | Fortsetzung des ESF-Programms mit Schwerpunkt „Zeit für Wiedereinstieg“ (Einbeziehung der Partner, haushaltsnahe Dienstleistungen)



Studie „Dynamische Arbeitsmarktlandschaft Deutschland - Beschäftigungspotenziale für Frauen“ (Kienbaum/ WiFor) (1)

Anlage der Studie:

- Repräsentative Online-Befragung von 11.000 Unternehmen; davon haben 1.884 Unternehmen geantwortet und 510 Unternehmen den Fragebogen vollständig bearbeitet.
- Gefragt wurde nach der Umsatz- und Beschäftigungsprognose der Unternehmen bis 2020, sowie nach deren Zielen und Maßnahmen bezüglich der Beschäftigung von Frauen.
- Hintergrund: Fachkräftedebatte – welchen Beitrag kann die Beschäftigung von Frauen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen leisten?
- Ziel: Ermittlung von Motiven, Hindernissen und Erfolgsfaktoren der Beschäftigung/ Erwerbstätigkeit von Frauen



Studie „Dynamische Arbeitsmarktlanschaft Deutschland“ (2)

Zentrale Ergebnisse:

- Fast die Hälfte der deutschen Unternehmen plant für das Jahr 2015 einen Ausbau der Belegschaft um bis zu zehn Prozent. Lediglich ein Viertel der Unternehmen geht davon aus, dabei innerhalb der nächsten 3 Jahre "viele qualifizierte Bewerber" vorzufinden. Fast die Hälfte der Unternehmen hat sogar explizit die Sorge, es werde "zu wenig qualifizierte Bewerber" geben.
- Ca. 30% der Unternehmen mit einem hohen weiblichen Arbeitskräftebedarfs haben Nachholbedarf bei der Umsetzung frauenspezifischer Förderprogramme und ca. 35% bei der Umsetzung flexibler Arbeitsstrukturen.
- Dynamische Unternehmen sehen sich mit strukturellen Problemen bei der Personalplanung konfrontiert: qualifikatorisches und regionales Mismatch, Defizite bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Vor allem die Unternehmen im Dienstleistungssektor sind zukünftig bereit, vermehrt Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.



Studie „Dynamische Arbeitsmarktlandschaft Deutschland“ (3)

I Empfehlungen an Unternehmen und Wirtschaft:

- Verstärkt auf die Anforderungen und Bedürfnisse der (zukünftigen) Belegschaft eingehen, um auch in Zukunft ihre Fachkräftebedarfe decken zu können.
- Maßnahmen: flexible Arbeitsstrukturen für Arbeitnehmer, frauenspezifische Förderprogramme, familienorientierte Unternehmenskultur, lebensereignisorientierte Personalmanagement, Teilzeitangebote, Auszeiten, schnelle Wiedereinstiege nach der Geburt, geteilte Führungspositionen, die Möglichkeit zur „home-office“ Arbeit, „work-family-balance“, eine tolerant-offene Unternehmenskultur, die ein Augenmerk auf Fragen der Geschlechtergerechtigkeit legt.
- Erfolgreiche Unternehmen in ländlichen Regionen müssen deutlich höhere Anstrengungen zur Personalrekrutierung vornehmen als Unternehmen in urbanen Regionen.
- Verbindliches unternehmensweites Monitoring der Anteile weiblicher Beschäftigter in allen Verantwortungsebenen der Belegschaft sowie die Entwicklung einer prozentualen Zielmarke weiblicher Führungskräfte einführen.



Studie „Dynamische Arbeitsmarktlanschaft Deutschland“ (4)

I Empfehlungen an Politik und Verbände:

- Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem zunehmend offensichtlichen Engpässen an Fachkräften in Deutschland, muss neben den breit diskutierten Lösungsansätzen durch Zuwanderung oder verbesserte Bildungsangebote vor allem die Ausschöpfung der bestehenden und zukünftigen Beschäftigungspotentiale durch Frauen in das Zentrum der öffentlichen Diskussion gerückt werden. Dies wird nur durch eine kontinuierliche Sensibilisierung der Öffentlichkeit für dieses Themenfeld gelingen und schlussendlich die Arbeitgeber dazu veranlassen, entsprechend zu handeln.