



## Argumentationshilfe

### Gleichstellung ist ein betriebliches Thema!

Einige Betriebs- und Personalräte haben das Thema „Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen“ bereits auf die eigene Agenda gesetzt. Manche beschäftigen sich auch mit Themen wie Entgeltgleichheit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der gezielten Personalentwicklung von Frauen. In der Arbeit anderer Betriebs- und Personalräte sind diese Themen weniger präsent. Das kann unterschiedliche Gründe haben. Vielleicht hat die Mehrheit im Gremium sie bisher nicht als Aufgabe wahrgenommen oder andere Themen scheinen dringender. Das ist ein Trugschluss!

Zwei Drittel der beschäftigten Frauen in Deutschland verdienen nicht genug, um sich mit ihrem Einkommen langfristig finanziell absichern zu können. Es ist also dringend notwendig das Thema in Betrieben und Dienststellen anzugehen.

Eine Beschäftigtenbefragung oder eine Analyse der Beschäftigtenstruktur kann Aufschluss über die Ist-Situation im Betrieb geben und dadurch die Wichtigkeit des Themas aufzeigen sowie die Argumentation gegenüber den Arbeitgebenden unterstützen. Entscheidend ist unter anderem:

- Wie viele männlich und wie viele weibliche Beschäftigte arbeiten in Teilzeit, wie viele in Vollzeit?
- Wie wird die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern eingeschätzt?
- Gibt es Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern bzw. in der Bezahlung von Tätigkeiten, die typischerweise von Frauen und Männern ausgeführt werden?

Die gesetzlichen Grundlagen findet ihr in den jeweiligen rechtlichen Handlungsrahmen für Betriebs- oder Personalräte. Doch oft reichen gesetzliche Vorgaben nicht aus, im Betrieb muss auch für die Notwendigkeit der Gleichstellungsmaßnahmen geworben werden.

Mit dem vorliegenden Argumentationsbaukasten wollen wir euch mit inhaltlichen Argumenten, Fakten und Zahlen rüsten, um das Thema „Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen“ in euren Betrieben und Dienststellen voranzubringen.

#### Quellen:

Pimminger, Irene (2015): Wie unabhängig sind Frauen in Deutschland.





## Die Eigenheiten des Betriebs beachten

Jeder Betrieb/jede Dienststelle ist anders. So gibt es auch kein allgemeingültiges Vorgehen und keine idealtypische Argumentation. Auch die Größe der Mitarbeiter\*innenvertretung und die damit einhergehenden Ressourcen können ausschlaggebend für das Vorgehen sein. Manchmal kann der gesamte Themenkomplex (Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen) behandelt werden. In anderen Fällen ist es sinnvoll, sich erstmal auf einen Teilaspekt (z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Entgeltlücke) zu konzentrieren. Es hilft vermutlich erstmal zu bewerten, wie es um Gleichstellung in eurem Betrieb steht und was die Beschäftigten sich wünschen. Findet ihr durch Umfragen heraus, dass vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf viele Mitarbeitende umtreibt, ist es sinnvoll, dort anzusetzen.

## Verbündete suchen

Es ist immer gut Verbündete zu haben. In der betrieblichen Praxis bestehen zwischen Gleichstellungsbeauftragten oder Frauenvertretungen und dem Personalrat bzw. dem Betriebsrat häufig Missverständnisse hinsichtlich der jeweiligen Aufgabenstellung, Zielsetzung und Kompetenzen. Dabei bieten sich viele Kooperationspotenziale, die zu einer besseren und schnelleren Erreichung gemeinsamer Ziele führen können. Wie es in unserem Slogan heißt: Bildet Banden! Auch die Vernetzung mit Interessierten aus der Belegschaft oder der Zusammenschluss zu einer Projektgruppe o. ä. im Gremium sind eine Chance, gemeinsam mehr zu bewegen. In vielen Betrieben haben sich schon eigene Frauengruppen oder Frauennetzwerke gegründet. Das dient zum einen dem Austausch untereinander, kann aber auch hilfreich sein, um die Gleichstellungsthemen im Betrieb auf die Tagessordnung zu setzen.

## Unterschiedliche Interessenslagen im Blick behalten

Argumente, die eine Person überzeugen, können bei einer anderen eine Abwehrreaktion hervorrufen. Es hilft, wenn man sich die Interessenslagen der gegenüberstehenden Person(en) bewusst macht. Ob ihr mit der Geschäftsführung, dem eigenen Gremium, der gesamten Belegschaft oder gezielt den Frauen in der Belegschaft spricht, kann einen Unterschied machen. Es empfiehlt sich, die eigenen Argumente auf die Gesprächssituation und die Gesprächspartner\*innen anzupassen.





## Argumente zu verschiedenen Themen

### Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen fördern

96 % aller jungen Frauen antworten auf die Frage, was ihnen in ihrem Leben wichtig ist: „Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“. Doch die Realität sieht leider anders aus. Es sind zwar deutlich mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig als früher, dies führt aber nicht dazu, dass Frauen in größerem Maße wirtschaftlich unabhängig sind. Viele Frauen sind nur in Teilzeit und mit geringem Stundenumfang beschäftigt. Ein Viertel der Frauen kann daher mit ihrem eigenen Einkommen nicht einmal ihren unmittelbaren Bedarf decken. Fast zwei Drittel der beschäftigten Frauen verdienen nicht genug, um für mögliche Phasen der Arbeitslosigkeit oder für ihre Rente finanziell vorzusorgen. Kommt ein Kind hinzu, wird die Lage noch dramatischer. Zwei Fünftel der erwerbstätigen Frauen sind nicht in der Lage, sich und ein Kind auch nur kurzfristig finanziell zu versorgen.

Die Gründe hierfür sind vielfältig und liegen auf verschiedenen Ebenen:

- Frauen übernehmen nach wie vor den Löwenanteil der **Kinderbetreuung sowie der Pflege von Familienangehörigen**. Dieses gesamtgesellschaftliche Phänomen führt zu einer **Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt**. Oftmals befürchten Arbeitgeber\*innen, Frauen seien zeitlich weniger flexibel als Männer, da sie nicht nur für sich selbst, sondern auch ihr(e) Kind(er) verantwortlich seien und benachteiligen sie bei Einstellungen und Beförderungen (ganz gleich, ob die Annahmen zutreffen oder nicht).
- Gleichzeitig leiden viele Frauen tatsächlich unter der **„Doppelbelastung“ von Familie und Beruf**, wenn starre Arbeitszeitregelungen die Vereinbarkeit erschweren oder sogar unmöglich machen. Auch deshalb arbeiten Frauen häufiger in **Teilzeit oder in Minijobs** als Männer, was wiederum zu deutlich geringeren Einkommen führt.
- Obwohl viele Männer gern mehr Verantwortung im familiären Umfeld übernehmen möchten, schrecken sie doch vor den negativen Konsequenzen im Beruf zurück. Bei ihnen wird auch nicht davon ausgegangen, dass sie die Karriere gegenüber der Familie als nachrangig betrachten. So bleiben beide Geschlechter im Status quo und **traditionellen Rollenbildern** gefangen.
- Doch nicht nur die familiären Verpflichtungen wirken sich negativ auf das Einkommen aus. Frauen arbeiten häufiger als Männer in **schlecht bezahlten Branchen** (z. B. in Sozial- oder Gesundheitsberufen). Obwohl die Anforderungen oft gleich hoch sind und das gleiche Qualifikationsniveau erwartet wird, fällt das Gehalt in frauendominierten Branchen deutlich schlechter aus. Frauen verdienen daher durchschnittlich 18 % weniger pro Stunde als Männer.





## Der Betriebs- oder Personalrat ist verpflichtet, etwas dagegen zu tun!

Gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG und § 62 Nr. 5 und 6 BPersVG gehört es zu den Aufgaben von Betriebs- und Personalräten, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen. Auch das § 13 EntgTranspG setzt voraus, dass der Betriebsrat auch für die Beantwortung von Auskunftsansprüchen Beschäftigter zuständig ist. Dies bedeutet, dass der (strukturellen) Diskriminierung entgegenzuwirken ist. Um Frauen die gleichen Chancen auf wirtschaftliche Unabhängigkeit zu ermöglichen wie Männern, müssen betriebliche Maßnahmen ergriffen werden, die

1. eine Diskriminierung bei Einstellung und Beförderung verhindern,
2. die verstärkten Betreuungs- und Pflegeaufgaben von Frauen berücksichtigen und Frauen wie Männern ermöglichen, Beruf und Familie partnerschaftlich in Einklang zu bringen,
3. die „Entgeltlücke“ zwischen Frauen und Männern schließen

### Quellen:

Pimminger, Irene (2015): Wie unabhängig sind Frauen in Deutschland.

Statistisches Bundesamt (2022): Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer.

## Unfreiwillige Teilzeit- und Minijobs zu vollen Stellen ausweiten

Obwohl heute mehr Frauen erwerbstätig sind, geht die einzelne Frau im Durchschnitt weniger Stunden einer Erwerbsarbeit nach als vor 20 Jahren. Zurückzuführen ist dies auf die hohe Teilzeitquote von Frauen. Die Teilzeiterwerbstätigkeit entspricht jedoch keinesfalls dem Wunsch vieler Frauen.

Mehr Frauen als Männer möchten ihre Stundenzahl ausweiten. So ist der Anteil unterbeschäftigter Frauen mit 17 Prozent fast doppelt so hoch wie bei Männern – von ihnen arbeiten nur neun Prozent weniger als gewünscht. Insbesondere Müttern fällt es schwer, ihre Arbeitszeitwünsche zu realisieren. Lassen sich Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren, können auch Arbeitszeitwünsche besser verwirklicht werden.

Quelle: Bertelsmann Stiftung (2021): Arbeitszeit von Männern und Frauen: Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander vom 30.03.2021





## Mitarbeiter\*innen gemäß ihrer Wünsche einzusetzen hat auch Vorteile für Arbeitgeber\*innen!

Wenn Arbeitgeber\*innen den Wunsch nach Vollzeit berücksichtigen, kann es die Personalbeschaffungskosten senken, da bereits eingearbeitetes Personal einen höheren Stellenumfang wahrnimmt. Das trägt zu einer höheren Zufriedenheit bei den Arbeitnehmerinnen bei und stärkt die Verbundenheit mit den Arbeitgeber\*innen.

## Ähnliches gilt für die Minijobs

Über 60 Prozent der Beschäftigten in Minijobs sind Frauen. Deutlich höher liegt der Frauenanteil bei den ausschließlich in Minijobs Beschäftigten im Alter von 25-64 Jahren. Hier sind mehr als zwei Drittel der in Minijobs Beschäftigten Frauen. Dabei erhoffen sich viele von ihnen, dass der Minijob als Brücke zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung dient, was in der Regel nicht der Fall ist. Hier können Arbeitgeber\*innen ansetzen und durch eine gezielte Personalentwicklungsstrategie neue Möglichkeiten für Minijobber\*innen schaffen.

Die Beiträge für Minijobber\*innen an die Sozialversicherung sind Pauschalen. Sie sorgen für keine eigenständige soziale Absicherung. Es entsteht beispielsweise kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld. In der Corona-Pandemie verloren deshalb hunderttausende Minijobber\*innen ihren Arbeitsplatz und das damit verbundene Einkommen. Bei der Rentenversicherung besteht seit 2013 Versicherungspflicht, aber es gibt die Möglichkeit zur Befreiung. In der Folge sind nur 20 Prozent der Minijobber\*innen im gewerblichen Bereich und 13 Prozent der Minijobber\*innen in Privathaushalten rentenversicherungspflichtig beschäftigt. Mit der Befreiung von der Versicherungspflicht gehen massive Nachteile beim Zugang zu Leistungen der Rentenversicherung einher. Altersarmut wird damit Vorschub geleistet. Weitere Infos zu Minijobs gibt der DGB in den FAQs: [www.dgb.de/schwerpunkt/minijob](http://www.dgb.de/schwerpunkt/minijob).

Quelle: Minijobzentrale, 2. Quartalsbericht 2022

## Anteil weiblicher Auszubildender in MINT Berufen erhöhen

Der Anteil weiblicher Auszubildender in technischen Berufen, in Industrie und Handwerk ist nach wie vor deutlich geringer als der Anteil männlicher Auszubildender – mit sinkender Tendenz! Dabei wird gerade in diesen Bereichen häufig ein Fachkräftemangel beklagt. Weibliche Auszubildende können dazu beitragen, dem entgegenzuwirken. Hierzu sind jedoch Maßnahmen nötig, die junge Frauen gezielt ansprechen und für den Beruf begeistern. Das kann unter anderem durch den **Girls Day** oder die **gezielte Ansprache von Frauen bei der Stellenausschreibung** gelingen.





Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Rangliste 2021 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland.





## Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen

Von familienbewussten Lösungen am Arbeitsplatz profitieren Eltern in der Arbeitswelt, pflegende Angehörige und ihre Arbeitgeber\*innen gleichermaßen.

Familienfreundlichkeit kann beim **Ringem um Fachkräfte** ein ausschlaggebender Faktor sein, damit sich ein\*e Bewerber\*in für eine\*n Arbeitgeber\*in entscheidet. Solche Angebote können Arbeitnehmer\*innen langfristig an das Unternehmen oder die Dienststelle binden, denn die Vereinbarkeit ist für über 90 % der jungen Beschäftigten mit Kindern **mindestens ebenso wichtig wie das Gehalt** und nach wie vor ein häufiger Grund für einen Arbeitgeber\*innenwechsel.

Mit Angeboten für eine flexible Vereinbarkeit von Familie und Beruf können also übermäßige Personalfluktuation verhindert und Personalbeschaffungskosten gesenkt werden.

Quelle: BMFSFJ (2019): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019.

## Wiedereinstieg erleichtern

Viele Eltern möchten gerne möglichst bald nach der Elternzeit beruflich wiedereinsteigen, befürchten jedoch, Beruf und Familie nicht unter einen Hut zu bekommen. **Flexible Arbeitszeitgestaltung** kann Eltern den Wiedereinstieg erleichtern. Mit einem solchen Angebot kann das Unternehmen erfahrene Mitarbeiter\*innen halten und die Kosten für eine Überbrückung durch andere bzw. neue Beschäftigte geringhalten.

## Doppelbelastung verhindern

Eine Doppelbelastung, die besonders Frauen durch die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den damit verbundenen **Mental Load** tragen, kann zu erhöhtem Stress und einer höheren Krankheitsanfälligkeit führen. Familienfreundliche Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, zeitlich begrenzte Erreichbarkeit, mobiles Arbeiten, familienbewusste Schichtplangestaltung, Sportangebote oder sogar Kinderbetreuung bzw. Unterstützung für Pflegende können die **körperliche und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen stärken** und somit die Kosten für die Lohnfortzahlung bei Krankheit senken.

## Gleichstellung fördern

Für Gleichstellung zu sorgen ist sowohl eine soziale als auch eine ökonomische Notwendigkeit. Der Zusammenhalt innerhalb einer Belegschaft kann erheblichen Schaden nehmen, wenn sich eine Gruppe der Beschäftigten dauerhaft benachteiligt fühlt und den Eindruck gewinnt, dass sie keine Aufstiegschancen





hat. Unterrepräsentanz kann auch zur Folge haben, dass Frauen sich in Gruppen seltener zu Wort melden und ihre Meinung einbringen. Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen (insgesamt oder in bestimmten Positionen bzw. Entgeltgruppen) ist eine gezielte Förderung notwendig, um den Status quo zu verändern. **Geschlechtergemischte Teams** können dazu beitragen, dass durch Flexibilität und Variabilität schneller reagiert wird oder durch unterschiedliche Sichtweisen innovative Angebote entwickelt werden. Führungsteams, die aus Männern und Frauen bestehen, treffen also die besseren Entscheidungen und sind auch wirtschaftlich erfolgreicher. Das ist wissenschaftlich nachgewiesen, beispielsweise durch die Studie der McKinsey Unternehmensberatung „Diversity wins“ in Kooperation mit der Allbright-Stiftung, die für 1039 Unternehmen in 15 Ländern durchgeführt wurde.

## Frauen in Führungspositionen bringen

Verschiedene Studien belegen, dass sich ein größerer Anteil von Frauen in Führungspositionen positiv auf den **Unternehmenserfolg** auswirkt. Insbesondere wenn der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft hoch ist. Heterogenität in den Führungsetagen und die damit verbundene Vielfalt der Perspektiven kann strategischen Fehlern entgegenwirken. Doch obwohl Frauen heute die Mehrzahl der Hochschulabsolvent\*innen stellen, sind sie in den höheren Entgelt- und Einkommensgruppen eher unterrepräsentiert. Hier gilt es Maßnahmen zu entwickeln, um mehr Frauen den Weg in die Führungsetagen zu ebnen. Dort können sie auch als **Vorbilder für Berufseinsteigerinnen** dienen.

Quelle: Bureau for Employers' Activities (2019): Women in Business und Management: The business case for change.

