



Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend
Ausschussdrucksache
17(13)201c

STELLUNGNAHME

Berlin, 5. Oktober 2012

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung zum Thema Gleichstellung der Geschlechter

Allgemeine Einleitung und Einschätzung des Berichts

Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung verfolgt den Ansatz, nicht einzelne Abschnitte eines Lebens getrennt voneinander zu nehmen und somit die kurzfristigen Effekte zu beobachten, sondern die Zusammenhänge von Entscheidungen und deren längerfristige Auswirkungen auf den weiteren Erwerbsverlauf zu berücksichtigen. Dies ist für die Verwirklichung der Chancengleichheit der richtige Weg. Denn die Ursachen für die angebliche Benachteiligung im Erwerbsleben werden häufig durch frühe Entscheidungen gelegt, deswegen ist dieser Ansatzpunkt aus Sicht des DIHK sehr sinnvoll.

Wir stimmen mit dem Bericht darin überein, dass sichergestellt werden muss, die erforderlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anerkennungsstrukturen zu schaffen, um tatsächliche Wahlmöglichkeiten herzustellen. Dies gilt für Männer und für Frauen, denn die Wirtschaft braucht beide Geschlechter und kann nicht auf eine Hälfte des Fachkräftepotenzials verzichten. Bereits heute geben 37 Prozent der Unternehmen an (Quelle: DIHK-Konjunkturumfrage), freie Stellen zwei Monate oder länger nicht neu besetzen zu können. Für jedes dritte Unternehmen ist der Fachkräftebedarf eines der größten Risiken für die eigene wirtschaftliche Entwicklung. Mit dem Fortschreiten des demografischen Wandels wird sich der Fachkräftebedarf in Deutschland noch verstärken.

Um die Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen zu realisieren, braucht es aus Sicht der Wirtschaft sowohl eine ausreichende Infrastruktur für die Kinderbetreuung sowie für die Pflege von Älteren. Das Vorhalten einer solchen Infrastruktur ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass die Sorgearbeit, die immer noch hauptsächlich bei den Frauen liegt – wie der Bericht bestätigt – nicht weiterhin zu Nachteilen im Erwerbsleben führt.

Zu den Fragen im Einzelnen:**Frage 1. Welche Schlussfolgerungen aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sind Ihrer Meinung nach sofort bzw. vordringlich in politisches Handeln umzusetzen und mit welchen Wirkungen und mit welchen Ergebnissen wäre dann entsprechend zu rechnen?**

Der DIHK unterstützt die Forderung der Kommission, (Fehl-)Anreize für lange Erwerbsunterbrechungen zu beseitigen. Aus Sicht der Wirtschaft ist hier insbesondere der quantitative und qualitative Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten von zentraler Bedeutung. Denn wie im Bericht genannt, ermöglichen die momentanen Betreuungsangebote durch ihre Öffnungszeiten implizit allenfalls eine Teilzeiterwerbstätigkeit der Mutter. Die Kinderbetreuungseinrichtungen müssen als Ganztagesbetreuungsangebote ausgebaut werden, die flexibel von den Eltern in Anspruch genommen werden können. Dadurch können die von den Arbeitgebern gewährten flexiblen Arbeitszeiten ihre maximale Wirkung entfalten. Dieses Betreuungsangebot muss durchgehend sein d.h. es darf keine Brüche in dem Betreuungsumfang geben, wenn ein Kind z.B. von der Kinderkrippe in den Kindergarten oder von dort in die Schule wechselt. Auch an den Schulen muss eine Nachmittagsbetreuung zum Standard gehören, die auch während der Ferienzeit angeboten werden muss. Damit wäre gewährleistet, dass die Eltern in dem von ihnen gewünschten Umfang der Erwerbsarbeit nachkommen können und die Unternehmen nicht auf die benötigten Fachkräfte verzichten müssen.

4. Der Erste Gleichstellungsbericht konstatiert im Kapitel 3, dass die Rollenbilder und -zuweisungen der Geschlechter sowohl in der Arbeitswelt als auch im gesellschaftlichen Feld in Bewegung geraten sind.**Welche Maßnahmen zur Umbewertung von Arbeit, Arbeitszeiten, zur geschlechtergerechten Aufteilung von produktiven und reproduktiven Tätigkeiten schlagen Sie vor?****Wie stehen Sie zu einem im Gutachten geforderten Gesetz zu Wahlarbeitszeiten?**

Die Veränderung der Rollenbilder hat auch Einfluss auf die Unternehmen. Diese zeigt sich nicht nur in den Erfahrungen der Personalabteilungen, dass nun auch Väter eine Auszeit nehmen, wenn ein Kind geboren wird, sondern insbesondere an dem Wunsch der jüngeren Generation nach flexiblen Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten. Die Betriebe haben dies erkannt und reagieren darauf, indem sie – wo möglich – Flexibilität anbieten und die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigen. So ergab das Unternehmensbarometer Vereinbarkeit der IHK-Organisation, dass Betriebe nicht nur prinzipiell Teilzeit (84 Prozent) anbieten, sondern sie gestalten die Arbeitszeiten immer mehr nach den Bedürfnissen der Angestellten. 46 Prozent bieten individuelle Arbeitszeitregelungen an und werden das weiter so handhaben. Ein weiteres Viertel will individuelle Flexibilisierungsmöglichkeiten für

seine Mitarbeiter in Zukunft sogar noch verstärken und weitere elf Prozent der Unternehmen wollen sie neu aufnehmen.

Um den Mitarbeitern aber auch langfristig Flexibilität während unterschiedlicher Lebensphasen bieten zu können, setzen immer mehr Unternehmen auf Lebensarbeitszeitkonten. Noch im Jahr 2000 war das Angebot an Lebensarbeitszeitkonten kaum vorhanden. Heute bietet hingegen jedes vierte Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten Langzeitkonten an, wovon 10 Prozent ihr Engagement noch ausbauen wollen. Bei den Großunternehmen (über 1000 Beschäftigte) bieten schon 41 Prozent Lebensarbeitszeitkonten an. Künftig möchte fast jedes fünfte Unternehmen dieses Arbeitszeitmodell neu anbieten, bei den mittleren Unternehmen (20 bis 500 Mitarbeitern) sogar fast jedes vierte (23 Prozent).

Bei allen Flexibilisierungsbestrebungen darf aber nicht vergessen werden, dass die Arbeitszeiten maßgeblich für die Abläufe in einem Betrieb sind. Deswegen müssen sie sich in erster Linie nach den betrieblichen Erfordernissen richten.

Um die Unternehmen in ihren Anstrengungen weiter zu unterstützen hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zusammen mit dem DIHK die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten: Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ gestartet. Bundesweit werden u.a. in den IHKs Veranstaltungen durchgeführt. Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften wollen zusammen familienfreundlichere Arbeitszeiten in Deutschland schaffen. Dazu wurde im Februar 2011 eine Charta unterschrieben. Mit dieser bekennen sich die Unterzeichner zu einer modernen Zeitpolitik und verpflichten sich zu einem gesamtgesellschaftlichen Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten als Instrument für eine bessere Vereinbarkeit und zur Fachkräftesicherung. Im Frühjahr 2013 soll eine Bilanz der Aktivitäten gezogen werden. Diese freiwilligen Maßnahmen sind weiterhin zu unterstützen.

Ein Gesetz zu Wahlarbeitszeiten, das den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, die Arbeitszeit zu verringern und wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz oder vollzeitnahe Teilzeit zurückzukehren, wird vom DIHK kritisch gesehen, denn bereits jetzt besteht ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Dieser führt in der betrieblichen Praxis nicht selten zu Problemen, da die Voraussetzungen für eine Ablehnungsmöglichkeit für den Arbeitgeber, nämlich entgegenstehende betriebliche Gründe, von der Rechtsprechung sehr streng ausgelegt werden – aus Sicht der Wirtschaft teilweise zu streng. Sofern es betrieblich möglich und sinnvoll ist, dass ein Arbeitnehmer, der zunächst die Stundenzahl verringert hat, diese Stundenzahl wieder erhöhen will, wird ein Arbeitgeber dem nicht widersprechen. Dies gilt umso mehr, als der Fachkräftemangel ein immer größeres Problem wird und insofern seitens des Arbeitgebers großes Interesse daran besteht, eingearbeitete Fachkräfte zu behalten und länger einsetzen zu können.

Allerdings lehnen wir einen Anspruch auf Erhöhung der Stundenzahl auf Vollzeit oder vollzeitnahe Stundenzahl ab, da ein gesetzlicher Anspruch die Unternehmen vor arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten stellt. Wenn etwa von Teilzeit mit der halben Stundenzahl auf vollzeitnahe Teilzeit aufgestockt werden soll, stellt dies die Betriebe eventuelle vor die Schwierigkeit, die fehlende Stundenzahl sinnvoll durch eine „Ergänzungskraft“ abdecken zu können. Zudem hat der Betreib möglicherweise eine zweite Teilzeitkraft eingestellt, die er angesichts des Anspruchs auf Stundenaufstockung wieder entlassen muss. Der Vorschlag im Gutachten lässt viele Fragen offen. Bestehende 38 oder 42-Stunden Jobs können nicht in Stellen mit geringerer Stundenzahl umgewandelt werden, ohne erheblichen Aufwand seitens der Betriebe zu verursachen. Neue Stellen müssten geschaffen werden, und die bisherigen Mitarbeiter müssten Lohnneinbußen in Kauf nehmen, da ein voller Lohnausgleich angesichts der geringeren Produktivität nicht finanzierbar wäre. Die Einführung vollzeitnaher Teilzeitstellen kann daher – je nach Branche, Betriebsgröße, etc. – letztlich nur sukzessive erfolgen. Dann können sie ein sinnvolles Instrument sein, um die Anliegen der Eltern mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit und die der Betriebe mit Blick auf das intensivere Einbinden ihrer Fachkräfte als bei Teilzeit mit geringerer Stundenzahl, zu verbinden.

7. Eine der Ursachen für die nach wie vor bestehende Geschlechterungleichheit sind Rollenstereotypen z.B. in der Berufs- oder Studienwahl. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Mädchen und Frauen stärker für die (oft besser bezahlten) MINT-Berufe zu gewinnen?

Um zu erreichen, dass mehr Mädchen naturwissenschaftlich-technische Berufe wählen, müsste die individuelle Förderung im naturwissenschaftlich-technischen Unterricht verbessert werden sowie die regelmäßige Rückkopplung zwischen Lehrern und Schülerinnen über Stärken und Schwächen gewährleistet sein. Zudem weist die Berufsorientierung an den Schulen deutliche Schwächen auf. Um hier Abhilfe zu schaffen, ist die IHK-Organisation im Rahmen von „Schule und Wirtschaft“ aktiv. Die IHKs unterstützen die Schulen bei der Berufsorientierung. Sie bieten Berufsinformationstagen an, vermitteln Partner für Bewerbungstrainings und informieren auf Elternabenden über Berufe und Karrierewege. Für Schulabgänger geben sie Publikationen heraus, die über Ausbildungsplätze und Ausbildungsbetriebe in der Region informieren. Schulen, die sich besonders für die Berufsorientierung ihrer Schüler engagieren, werden als beispielgebend ausgezeichnet. Darüber hinaus vermitteln die IHKs Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben und bieten zum Teil Lehrerfortbildungen an.

Bekannt ist inzwischen auch, dass das Interesse an Naturwissenschaften schon im frühen Kindesalter geprägt wird. Aus Sicht der IHK-Organisation wäre daher ein Ansatz, naturwissenschaftliche Phänomene schon im Kindergarten, spätestens aber in der Grundschule zu behandeln. Mehr als 30 IHKs haben inzwischen eine Partnerschaft mit dem „Haus der kleinen Forscher“ geschlossen. In den IHKs werden regionale Fortbildungsveranstaltungen für Erzieherinnen und Erzieher angeboten,

die dort lernen mit Kindern naturwissenschaftlich zu experimentieren und die Neugier für die Erklärung von Naturphänomenen und ihre technische Anwendung zu wecken.

Die Berufswahl von Mädchen wird zudem schon durch viele verschiedene Initiativen auf naturwissenschaftlich-technische Berufe gelenkt, diese gilt es noch zu verbessern und fortzuführen:

- Der DIHK ist Partner im "Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen". Ziel des Paktes ist es, das Potenzial von Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels stärker als bisher zu nutzen. Im einzelnen geht es darum, ein realistisches Bild der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe zu vermitteln und die Chancen für Frauen in diesen Feldern aufzuzeigen, junge Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu begeistern und Hochschulabsolventinnen für Karrieren in technischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen zu gewinnen.
- Auch die Initiative „Tecnopedia“ ist ein wichtiges Instrument. Tecnopedia ist das Internetportal der IHK-Organisation für Naturwissenschaft und Technik. Es hilft Lehrerinnen und Lehrern, ihren naturwissenschaftlichen Unterricht praxisnah und experimentierfreudig zu gestalten, und damit allen Schülern – Mädchen und Jungen – die Naturwissenschaften und Technik frühzeitig nahe zu bringen und sie mit ihnen vertraut zu machen. Unter www.ihk-tecnopedia.de finden Lehrkräfte spannende Experimente, Angebote für Besuche in Unternehmenslaboren und Technikpraktika in Betrieben für Lehrer und Schüler. Tecnopedia unterscheidet sich vor allem durch seinen Mitmach-Charakter von anderen Internetseiten. Auch Technikmuseen, Schülerlabore und Kinder-Unis können Experimente und ihre Angebote zum Entdecken und Forschen publik machen. Tecnopedia ist ein Angebot für und von Lehrern, Schülern und Unternehmen auf Initiative von mehr als 30 Industrie- und Handelskammern.
- Auch der Girls' Day sowie der Boys' Day wird seit Jahren von der IHK-Organisation intensiv begleitet, und jedes Jahr führt eine Vielzahl von IHKs eigene Aktivitäten durch. Der DIHK ist beim nationalen Girls' Day auf Bundesebene in der Lenkungsgruppe vertreten. Die IHKs vor Ort koordinieren die Girls' Day- und Boys' Day- Angebote der Betriebe in der Region bzw. arbeiten in regionalen Arbeitskreisen mit. Insgesamt gibt es mehr als 350 regionale Arbeitskreise, und im Jahr 2012 haben die IHKs in Kooperation mit rund 3.000 Betrieben geschätzte 50.000 Plätze für Mädchen und 5.000 für Jungen angeboten. Um bei der Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Frauen noch mehr Erfolg zu erzielen, kommt es aus Sicht der IHK-Organisation künftig insbesondere auf die Schulen an. Die Organisatoren des Girls' Day beispielsweise beklagen immer wieder, dass sie zwar von vielen Seiten hilfreiche Unterstützung erhalten, gerade von den Schulen aber nicht. Teilweise werden die Mädchen nicht einmal vom Unterricht für die Teilnahme befreit. Der Girls' Day wird zudem häufig nicht vorbereitet, und auch im Nachhinein erfolgt keine Reflexion.

- Die Industrie- und Handelskammern bieten vielfältige Initiativen an, die den Übergang der Jugendlichen von der Schule in Ausbildung unterstützen. Die Kooperation zwischen Schulen und Betrieben, die Organisation regionaler Ausbildungsmessen, Berufsinformationstage, Tagen der Ausbildungschance oder die Etablierung regionaler Netzwerke der Zusammenarbeit sind hier zu nennen. Seit Anfang 2012 ist die neue, gemeinsame Lehrstellenbörse der IHKs am Start: www.ihk-lehrstellenboerse.de. Hier können Jugendliche bundesweit nach passenden Ausbildungsangeboten suchen. Zudem gibt es Infos, Fotos und Videos zu den verschiedenen IHK-Ausbildungsberufen.

9. Welche Schritte wären bei der Ausgestaltung des Rechtsrahmens für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu tun, um die beschriebenen Nachteile (keine Brückenfunktion, mangelnde Durchlässigkeit zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung etc.) für Frauen abzumildern?

Die geringfügige Beschäftigung ist ein flexibles Arbeitsmarktinstrument. Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist seit dem Jahr 2006 nahezu stabil, während die Erwerbstätigkeit insgesamt in diesem Zeitraum deutlich zugenommen hat. Minijobs entstehen zudem vielfach dort, wo auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zugenommen hat. Minijobs werden in der Regel nicht als Ersatz für volle Stellen genutzt. Laut Minijob-Zentrale sind zudem mehr als ein Drittel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten älter als 60 Jahre oder jünger als 25 Jahre, womit der Minijob nicht als Alternative zu einer „regulären“ Tätigkeit ausgeübt werden dürfte.

Gerade für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte bietet die Form der geringfügigen Beschäftigung Möglichkeiten zum Einstieg in Arbeit. Aus diesen Gründen sollten die Minijobs, die den Unternehmen nötige Flexibilität gewähren, nicht eingeschränkt werden. Um die Beschäftigungsperspektiven der Frauen zu steigern und einen höheren Anteil an Vollzeit- oder vollzeitnaher Tätigkeit zu ermöglichen, sind insbesondere die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

10. Der Erste Gleichstellungsbericht hält im Part „Erwerbsleben“ fest, dass die Frauenarmut in Deutschland zunehme, dass gerade die Alterszeit nicht abgesichert und der Niedriglohnsektor für Frauen eine Falle sei.

Wie bewerten Sie die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission, die Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen abzuschaffen und einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen?

Es bedarf keiner Änderung der geringfügigen Beschäftigung, um die genannten Probleme zu lösen (s. Frage 9). Auch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ist der falsche Weg. Gerade für gering Qualifizierte würden dadurch Beschäftigungschancen aufs Spiel gesetzt. Auch hier gilt, um die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu steigern und insgesamt längere Arbeitszeiten zu ermöglichen, die dann auch höhere Rentenansprüche bedingen, muss gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden.

11. Wie können und sollten Wiedereinstiege in Erwerbsarbeit gefördert werden? Welche Rolle kommt der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu, welche Rolle dem (Ehe-)Partner?

Welche Bedeutung könnte ein rechtlicher Rückkehranspruch auf Vollzeit nach einer familienbedingten Reduzierung auf Teilzeit haben?

Welche Rolle spielen entlastende haushaltsnahe Dienstleistungen?

Der Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit gestaltet sich insbesondere dann schwierig, wenn die Frauen lange Zeit ausgestiegen sind und mit den Betrieben keinen Kontakt gehalten haben. Aus diesem Grund etablieren immer mehr Unternehmen Wiedereinstiegsprogramme bzw. Kontakthalteprogramme, damit es dazu erst gar nicht kommt.

Ansonsten gibt es eine Vielfalt von Weiterbildungsangeboten für Rückkehrerinnen, auch bei den IHKs. Insbesondere während der Elternzeit ist Weiterbildung und kontinuierlicher Kontakt mit dem Betrieb wichtig, damit die Rückkehr in den Beruf möglichst reibungslos funktioniert und auch die Entgelteinbußen möglichst gering ausfallen. Eine spezielle Gruppe sind dabei Frauen, die nach längerer Familienpause wieder in den Beruf zurückkehren möchten. Hier sind häufig größere Weiterbildungsanstrengungen nötig. Dieser Personenkreis wird künftig – vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels – noch stärker in den Vordergrund rücken und Weiterbildung ist hier in jedem Fall von großer Bedeutung.

Anders als im Bericht dargestellt, gibt es auch bei der betrieblichen Weiterbildung keine stärkeren Unterschiede zu Ungunsten der Frauen. In der Publikation des BMBF „Trendbericht: Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ werden folgende Fakten und Zusammenhänge genannt: Männer beteiligen sich häufiger an betrieblicher Weiterbildung (28 % vs. 23 %). Frauen beteiligen sich häufiger an nicht-berufsbezogener Weiterbildung (14 % vs. 9 %). Die Beteiligungsquoten an individueller berufsbezogener Weiterbildung liegen etwa gleich hoch (Männer: 12 %; Frauen: 13 %).

Der Unterschied bei der betrieblichen Weiterbildung beträgt 5 Prozentpunkte und hat sich im Vergleich zu 2007 (8 Prozentpunkte) verbessert (Männer: 33 % vs. Frauen: 25 %). Die auf den ersten Blick geringere Weiterbildungsbeteiligung der Frauen erklärt sich überwiegend durch ihre geringere Erwerbsbeteiligung. Wer weniger arbeitet, nimmt auch weniger an betrieblicher Weiterbildung teil. Betrachtet man ausschließlich voll Erwerbstätige, beteiligen sich Frauen sogar häufiger an Weiterbildung als Männer (53 % vs. 50 %). Dieser Effekt hatte sich bereits 2007 gezeigt und ist 2010 auch bei den drei Weiterbildungstypen zu erkennen. Anzusetzen ist deshalb an der Erwerbsbeteiligung, nicht bei speziellen Weiterbildungsförderungen für Frauen.

Zur Beantwortung der Frage auf einen Rückkehranspruch in Vollzeit vgl. Antwort zu Frage 4

Haushaltsnahe Dienstleistungen wirken sich sicherlich entlastend auf die erwerbstätigen Personen in einem Haushalt aus. Bereits jetzt gibt es im Steuerrecht bei der Einkommensteuer eine Steuer-gutschrift in Höhe von 20% für den Bezug haushaltsnaher Dienstleistungen und Beschäftigungsverhältnisse. Daneben gibt es die Gutschrift auch für Beschäftigungsverhältnisse zur Pflege naher Angehöriger und für Handwerkerleistungen, wobei die Höhe der Gutschrift gedeckelt ist. Eine Auswei-tung dieser Regelung ist aufgrund der Situation der öffentlichen Haushalte aus Sicht des DIHK nicht zu befürworten.

12. Wie bewerten Sie die Notwendigkeit von gesetzlichen Regelungen für Frauen in Füh-rungspositionen durch eine gesetzlich festgelegte Quote sowie für gesetzliche Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit und die im Gutachten dazu empfohlenen Maßnahmen?

Um den Abbau des Geschlechterungleichgewichts schneller zu erreichen, bedarf es keiner gesetz-lichen Regelungen, sondern der Schaffung der entsprechenden Rahmenbedingungen, damit die Erwerbsunterbrechungen kürzer ausfallen und Frauen bessere Entwicklungschancen und Auf-stiegsmöglichkeiten erhalten. Nötige Maßnahmen sind u. a.:

- **Ausreichende flexible Kinderbetreuung:** In Norwegen besuchen 75% der Kinder im Alter von ein bis zwei Jahren eine Kindertagesstätte; in Deutschland nur rund 23%. Die Politik muss den konsequenten weiteren Betreuungsausbau voranbringen. Dabei müssen sich die Betreuungszei-ten an den Arbeitszeiten der Beschäftigten orientieren. Hier ist Flexibilität gefragt, da Schichtar-beit selten um 17.00 Uhr endet, wenn die Betreuungsangebote in Deutschland spätestens schließen. Gerade auch Führungskräfte oder künftige Führungskräfte benötigen eine gewisse Flexibilität in der Kinderbetreuung.
- **Gesellschaftliche Akzeptanz von Vereinbarkeit:** Sie äußert sich z. B. in flexiblen Arbeitszei-ten, mehr Möglichkeiten zur Homeoffice-Arbeit oder darin, dass bei der Festlegung von Bespre-chungszeiten familiäre Aufgaben der Mitarbeiter stärker berücksichtigt werden. Die in Deutsch-

land von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Bundesregierung unterzeichnete Charta für familienbewusste Arbeitszeiten soll das Bewusstsein hierfür fördern. Viele deutsche Unternehmen ermöglichen ihren Beschäftigten bereits flexible Arbeitszeiten oder organisatorische/finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Dies muss weiter gefördert werden. Der DIHK hat gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium seit 2007 das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ aufgebaut, das sich für eine familienbewusste Personalpolitik engagiert.

- **Breiteres Berufswahlspektrum von Frauen:** Initiativen wie der Girls' Day oder der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen sind gute Beispiele und müssen weiter verfolgt werden. Vergleiche Antwort von Frage 7.

13. Wie bewerten Sie die Forderung des Sachverständigengutachtens des Ersten Gleichstellungsberichtes, im Komplex „Entgeltgleichheit“ den „Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rechtlich zu verankern“?

Nach dem AGG bestehen rechtlich die Möglichkeiten, gegen ungerechtfertigte Benachteiligungen wegen des Geschlechts beim Entgelt und der Beförderung vorzugehen. Es gibt auch bereits einige Urteile. Darin ging es u. a. um Schadenersatzklagen wegen diskriminierender Nichtbeförderung – die Beförderung selbst kann man allerdings nicht erzwingen – sowie um ungleiches Tarifentgelt für identische Arbeit.

Es gibt keinen gesetzgeberischen Handlungsbedarf und die Rechtsdurchsetzung ist bereits heute möglich. Die Probleme beruhen nicht auf mangelnder Rechtsgrundlage, sondern eher auf tatsächlichen Schwierigkeiten, die nur durch gesellschaftliches Umdenken beseitigt werden können.

Nach Einschätzung des DIHK werden die meisten AGG-Konflikte außergerichtlich gelöst, da kein Unternehmen gerne im Zusammenhang mit Diskriminierung in der Öffentlichkeit genannt werden will. Dies erklärt die noch geringe Anzahl von Urteilen zum AGG insgesamt. Zur Entgeltgleichheit sind durch das AGG in der Praxis wohl nur öffentlich bekannte Tarifwerke oder Entgeltsysteme angreifbar, wenn in ihnen Geschlechterdiskriminierung vorkommen sollte

Den Vorschlag, den Grundsatz der Entgeltgleichheit explizit in das AGG aufzunehmen, hält der DIHK für überflüssig, da dieser Grundsatz bereits im AGG steht. So steht in § 2 Abs. 1 Ziff. 2, dass Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund, also u. a. wegen des Geschlechts, in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt unzulässig sind.

14. Vor einigen Monaten gab es Berichte, nach denen deutsche Unternehmen Nachteile bei der Vergabe von Aufträgen im Ausland befürchten müssten, wenn es in Deutschland keine Frauenquote gebe. Sind Ihnen solche Sorgen von Unternehmen bekannt und wie schätzen Sie eine solche Gefahr ein?

Bislang hat der DIHK keine Hinweise erhalten, dass deutsche Unternehmen bei der Vergabe von Aufträgen im Ausland Nachteile befürchten, weil es in Deutschland keine Frauenquote gibt.

16. Welche Schlüsse lassen sich aus der Analyse des Gleichstellungsberichts für zukünftige Reformen der Rentenversicherung ziehen?

Ist es im Sinne des Berichts naheliegend, die Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder auf 3 Jahre aufzustocken?

Die im Gleichstellungsbericht formulierten Vorschläge zur Weiterentwicklung der Rentenversicherung höhlen in vielen Fällen das Prinzip der Beitragsäquivalenz aus - was auch explizites Ziel der Autoren ist. Das gilt etwa für die Forderung, dass für Zeiten der Arbeitslosigkeit höhere Beiträge zu zahlen sind. Wer diese Beiträge aufbringen soll und wie hoch die entstehenden Kosten für die übrigen Beitragszahler oder die Steuerzahler ausfallen werden, wird nicht beziffert, und es wird kein Gegenfinanzierungsvorschlag formuliert.

Andere Ansätze wie der Einbezug von Selbstständigen in die Rentenversicherung unterstellen wiederum das Fortbestehen des beitragsbasierten Rentensystems. Sie lassen aber die demografisch bedingt wachsenden Belastungen in einem System mit immer weniger Beitragszahlern und immer mehr Leistungsempfängern außer acht.

Das Ziel, eine Versicherungspflicht in Höhe eines Mindestsicherungsniveaus zu realisieren, ist zwar nachvollziehbar, die konkrete Umsetzung bleibt aber aufgrund der Vermischung von Elementen der Beitragsäquivalenz einerseits und offenbar steuerfinanzierten ergänzenden Ansprüchen andererseits diffus.

Die Forderung, dass die private und die betriebliche Altersvorsorge nicht weiter auszubauen sind, sondern vielmehr die erste Säule der Alterssicherung – also die Gesetzliche Rentenversicherung – eine wichtigere Rolle einnehmen muss, lässt außer Acht, dass mit Blick auf den demografischen Wandel die Eigenvorsorge künftig gerade stärker ausfallen muss. Denn künftige Generationen werden die Lasten der Altersvorsorge für die zunehmende Anzahl Älterer – ob über Steuer- oder Beitragszahlungen – nicht schultern können.

Insgesamt sind die im Gleichstellungsbericht vorgeschlagenen Reformen der Alterssicherungssysteme kritisch zu beurteilen, nicht zuletzt mit Blick auf die entstehenden finanziellen Lasten.

Eine Aufstockung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder würde zu – im Bericht nicht einmal bezifferten – hohen Kosten führen. Würden die Erziehungszeiten etwa um zwei Jahre



Berlin, 5. Oktober 2012

ausgedehnt werden, würde dies - auch bei einer Beschränkung auf Rentenneuzugänge – zu Beginn ca. 200 Mio. € und im Jahr 2030 etwa 7 Mrd. € kosten. Der Einbezug von Bestandsrentner würde die Kosten noch einmal signifikant erhöhen (13 Mrd. € zu Beginn und 11 Mrd. € im Jahr 2030). Angesichts dieser hohen Lasten und mit Blick auf die Haushaltssituation sind diese Vorschläge daher nicht umsetzbar, zumal ein Gegenfinanzierungsvorschlag fehlt.

Kontakt:

Dr. Sandra Hartig

Bereichsleiterin Beschäftigung, Gesundheitswirtschaft, Familie und Beruf

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.

Tel: 030-20308-1620

E-Mail: hartig.sandra@dihk.de