

Chancengerechte Gesellschaft

BUSINESS +- ETHICS







Wirtschaft, Gesellschaft & Politik im Dialog

Jörg Althammer
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Unternehmensethik

These 1: Der *gender gap* ist im Wesentlichen ein *family gap*, verbunden mit einer geschlechtsspezifischen sozialen Rollenverteilung

Gründe für die Entgeltlücke

Lesebeispiel: In Deutschland können 56 Prozent der unbereinigten Entgeltlücke durch die unterschiedliche Arbeitszeit von Frauen und Männern erklärt werden

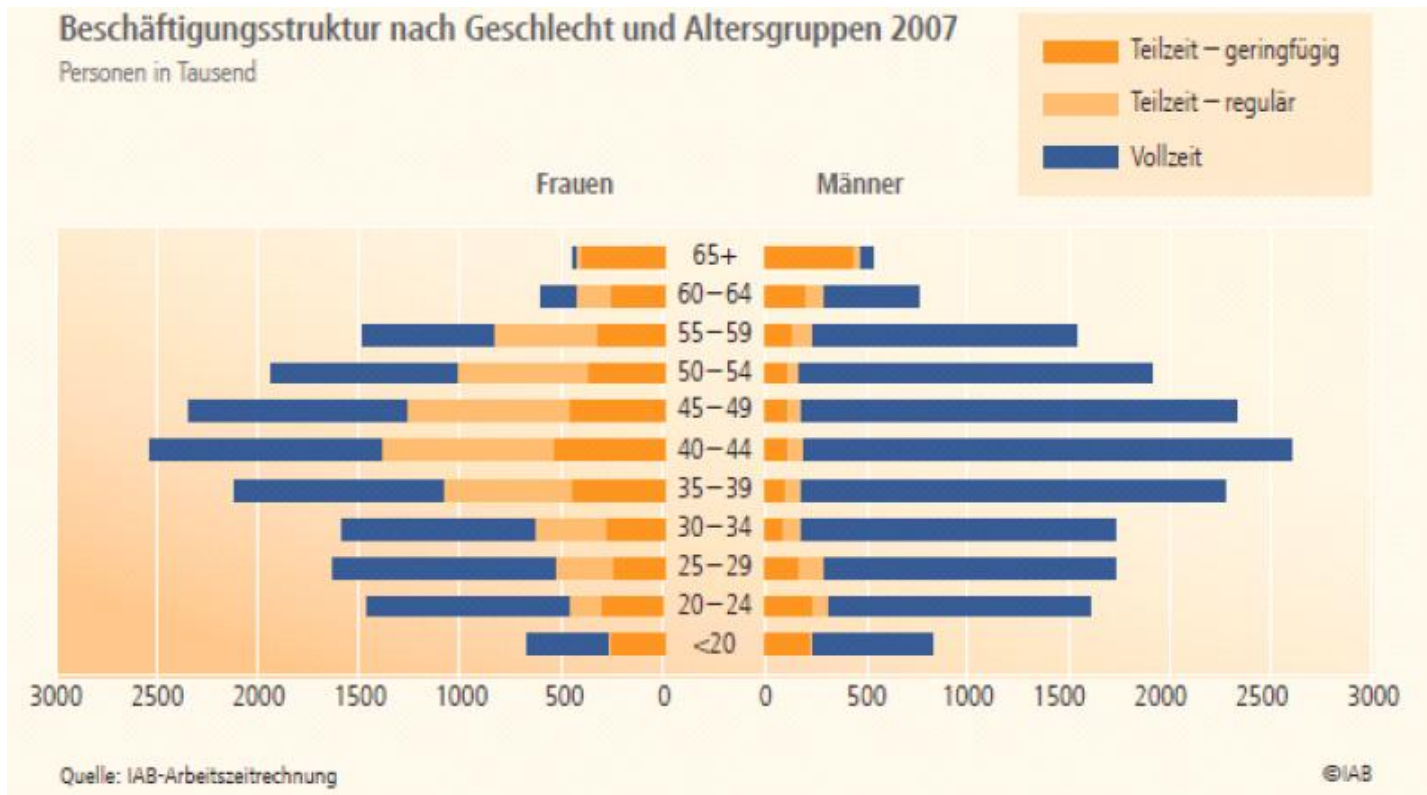
		So viel Prozent der Entgeltlücke in diesen Ländern erklären sich durch den Faktor ...				
		Alter/Berufserfahrung	Arbeitszeit (Teilzeit usw.)	Ausbildung	Tätigkeitsmerkmale	Nicht erklärbar
	Italien	10	45	-12	-4	61
	Spanien	13	28	-4	10	53
	Schweden	-3	29	-2	27	50
	Vereinigtes Königreich	-1	49	0	15	36
	Frankreich	4	33	-2	33	32
	Deutschland	8	56	1	15	20

Ein Minus in der Tabelle z. B. beim Faktor Ausbildung heißt: Frauen in Italien sind besser qualifiziert als Männer, werden aber bei gleicher Qualifikation schlechter bezahlt als Männer; Ursprungsdaten: OECD

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2013 WFI Medien - Iwd 3

These 2: Das praktizierte Rollenmodell entspricht weder bei den Frauen noch bei den Männern dem gewünschten Modell

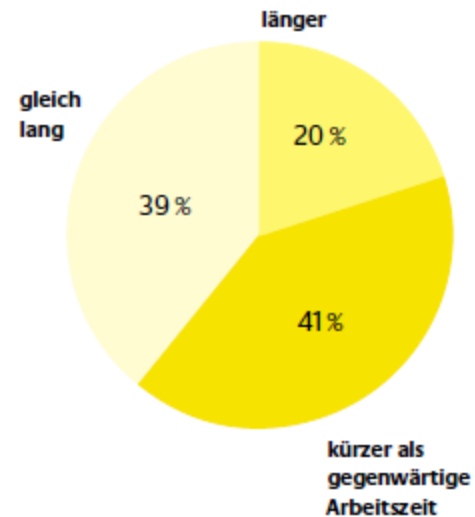
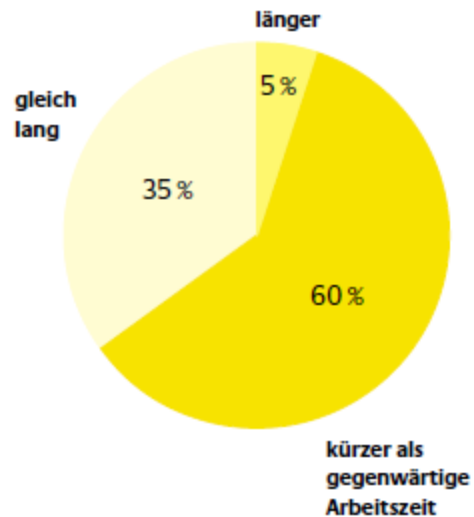


Ideale Arbeitszeiten – Eltern wünschen sich mehr Zeit mit der Familie

Berufstätige Väter von Kindern
unter 18 Jahren

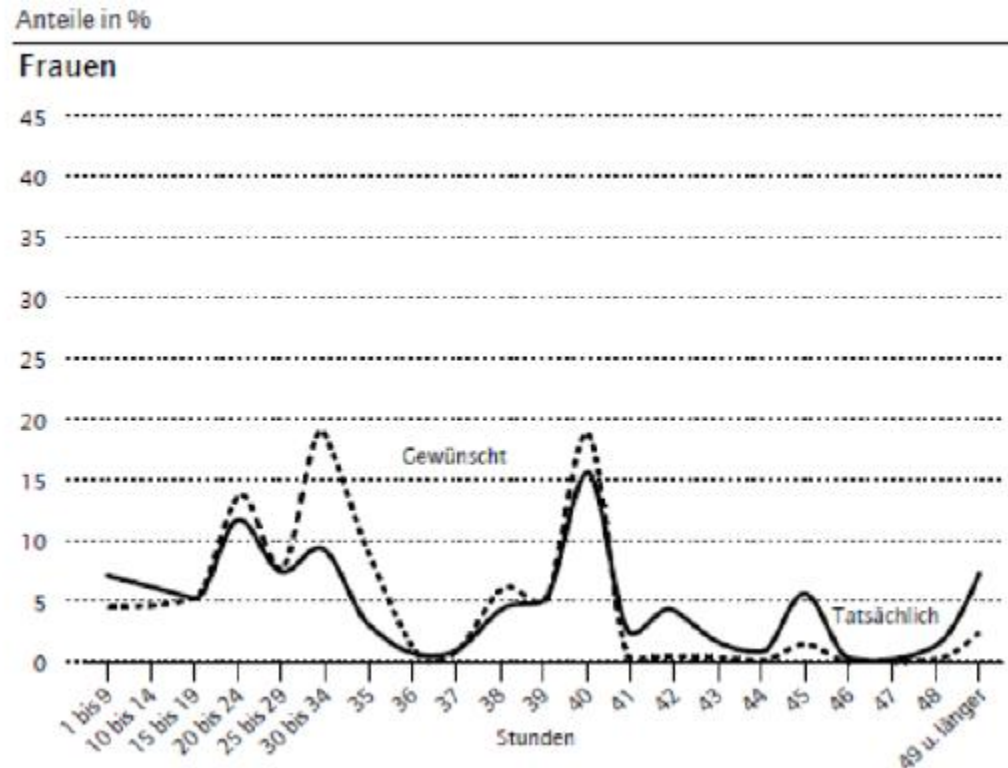
Berufstätige Mütter von Kindern
unter 18 Jahren

Die optimale Wochenarbeitszeit wäre ...



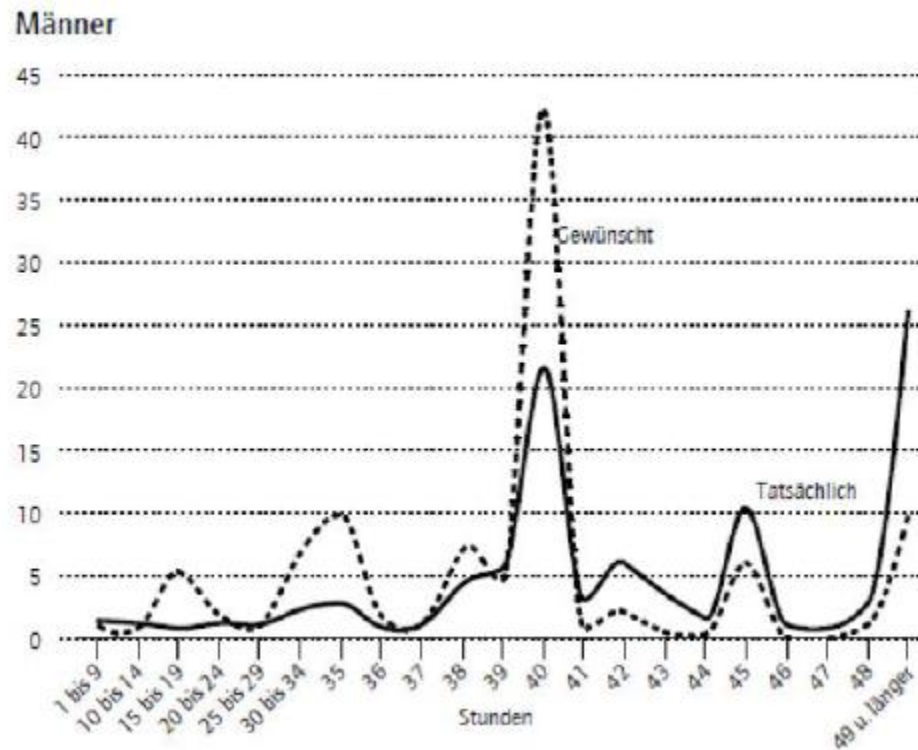
Quelle: BMFSFJ, Factsheet Arbeitszeitwünsche von Eltern, Berlin 2010

Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten (Frauen)



Holst, E. (2007): Wochenbericht DIW Berlin 14/15

Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten (Männer)



Holst, E. (2007): Wochenbericht DIW Berlin 14/15

These 3: Die Möglichkeit für Väter, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ist in hohem Maße von der beruflichen Situation abhängig

Determinanten der Inanspruchnahme der Vätermonate

➡ Beschäftigungsverhältnis

- ➡ Öffentlicher Dienst (+) vs. Privatwirtschaft (-)
- ➡ Unbefristetes (+) vs. befristetes Beschäftigungsverhältnis (-)
- ➡ Abhängige (+) vs. selbständige Tätigkeit (-)

➡ Soziodemographische Merkmale

- ➡ Alter über 40 Jahre (+) vs. unter 30 Jahre (-)
- ➡ Bildungsheterogenität zwischen Mann und Frau (+/-)
- ➡ Neue (+) vs. alte Bundesländer (-)

Quelle: Geisler/Kreyenfeld (2012): How Policy Matters, MPIDR working

These 4: Die Opportunitätskosten der Erwerbsunterbrechung fallen für Väter vermutlich höher aus als für Mütter

Opportunitätskosten:

- Verlust von Berufserfahrung
- Entgangene Weiterqualifikation
- „Signal“ an den Arbeitgeber

Statistische Diskriminierung:

Ausschluss von Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund sozialer Rollenzuschreibungen („gläserne Decke“)

Fazit

- ➡ Die Wünsche bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind zwischen Vätern und Müttern deutlich gleichmäßiger verteilt als die praktizierten Arrangements
- ➡ 60 + 60 sind mehr als 100 + 0
- ➡ Der „Schlüssel“ für eine gleichberechtigte Gesellschaft liegt in den Personalabteilungen der Unternehmen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!