

Frauen im Berufsleben

Deutschland macht kaum Fortschritte bei der Förderung von Frauen am Arbeitsplatz



Deutschland gelingt es nicht, Frauen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und Diskriminierung beim Gehalt abzuschaffen: Frauen verdienen hierzulande im Schnitt immer noch 22 Prozent weniger als Männer. Damit ist Deutschland in puncto „Gender Pay Gap“ eines der Schlusslichter unter den 33 OECD-Ländern, die PwC für den „Women in Work Index“ analysiert hat. In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Einkommenslücke in Deutschland vergrößert statt verringert (2000: 21,0 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr sind die Lohndifferenzen wieder leicht gestiegen (21,5 vs. 21,7 Prozent).

Deutschland rutscht im Gesamtranking zwei Plätze ab

Aber nicht nur bei den Lohnunterschieden schneidet Deutschland schwach ab, auch die gesamte Arbeitssituation von Frauen ist hierzulande nur mittelmäßig: Im „Women in Work“-Ranking fällt Deutschland zwei Plätze zurück und liegt nur noch auf Rang 18 – knapp unter dem Durchschnitt der 33 analysierten OECD-Länder. Im Vorjahr belegte Deutschland immerhin noch Platz 16. Spitzenreiter ist wie in den

vergangenen Jahren Island, gefolgt von Schweden, Neuseeland, Slowenien und Norwegen.

Auch bei der Vertretung von Frauen in Führungspositionen fällt Deutschland weiter zurück: 2017 stellten Frauen gerade einmal 21 Prozent der Vorstandspositionen. Das sind zwar 10 Prozentpunkte mehr als noch im Jahr 2010, aber ein Rückschritt im Vergleich zu 2016, als 27 Prozent der deutschen Chefsessel mit Frauen besetzt waren. Wie es gehen kann, zeigen auch an dieser Stelle die nordischen Länder: In Island sind Frauen mit 43 Prozent in den Chefetagen präsent. In Norwegen liegt der Anteil bei 42 Prozent; in Schweden immerhin bei 38 Prozent.

Ein möglicher Faktor, warum Frauen hierzulande weniger verdienen als Männer und seltener in Führungspositionen kommen: „Sie arbeiten häufiger in schlecht bezahlten Branchen wie Gesundheit, Pflege oder Bildung oder nehmen befristete Jobs an. Dazu kommt: Viele reduzieren ihr Arbeitspensum und arbeiten zugunsten der Familie in Teilzeit“, resümiert Petra Raspels, Partnerin und Head of People & Organisation bei PwC Deutschland. Während in

Schweden und Island 83 beziehungsweise 76 Prozent der Frauen ihren Beruf in Vollzeit ausüben, sind es in Deutschland nur 63 Prozent.

Einen kleinen Lichtblick gibt es: Deutlich mehr Frauen gehen heute einer bezahlten Arbeit nach als noch vor 20 Jahren. Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist in Deutschland seit dem Jahr 2000 gestiegen – von 63 Prozent auf 74 Prozent. Bei den Männern liegt dieser Wert seit Jahren konstant bei rund 82 Prozent.

Zur Berechnung des „Women in Work Index“:

Der „Women in Work“ Index von PwC setzt sich aus fünf Indikatoren zusammen:

1. „Gender Pay Gap“, also Verdienstunterschiede zwischen Mann und Frau
2. Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt
3. Lücke zwischen der Partizipation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
4. Arbeitslosigkeit bei Frauen
5. Vollzeitbeschäftigung von Frauen

Quelle: PricewaterhouseCoopers GmbH

Digitale Kompetenzen in allen Berufsgruppen wichtig

Unternehmen sehen Bedarf für Weiterbildungen vor allem bei Fach- und Führungskräften, so eine repräsentative Umfrage.

Betriebliche Weiterbildungen zur Erlangung digitaler Kompetenzen sind aus Sicht vieler Unternehmen vor allem für höher qualifizierte Arbeitnehmer und Führungskräfte wichtig. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Umfrage des TÜV-Verbands und des Digitalverbands Bitkom unter 504 Unternehmen ab zehn Mitarbeitern. Nahezu alle befragten Geschäftsführer und Personalverantwortliche (94 Prozent) geben an, dass entsprechende Fortbildungen für höher qualifizierte „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ sind. 88 Prozent sagen, dass dies auch bei Führungskräften der Fall ist.

Dagegen sind „nur“ 69 Prozent der Befragten der Ansicht, dass Weiterbildungen zur Erlangung und Vertiefung digitaler Kompetenzen auch für gering qualifizierte wichtig sind. „Unternehmen sollten bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen alle Berufs- und Beschäftigtengruppen im Blick behalten“, sagte Dr. Joachim Bühler, Geschäftsführer des TÜV-Verbands (VdTÜV). „Digitalkompetenzen sind in allen Berufsgruppen und auf allen Hierarchieebenen wichtig, vom Betonbauerazubi bis zum CEO.“ Unabhängig von den Anforderungen an ein spezielles Jobprofil sei es in Zeiten des digita-

len Wandels notwendig, Mitarbeiter weiterzubilden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu erhalten. Laut der Studie „Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt“ von TÜV-Verband und Bitkom zählen zu den Digitalkompetenzen die individuellen Fähigkeiten der Beschäftigten im Umgang mit digitalen Geräten, wie Computern, Smartphones oder Tablets, sowie Fertigkeiten bei der Nutzung digitaler Anwendungen, wie Software oder Apps, aber auch Grundkenntnisse im Programmieren.

Quelle: Verband der TÜV e.V.

Wir setzen
auf faire
Partnerschaft.

Die Labore der Dental Alliance

Wir auch. Denn
nur gemeinsam
entsteht Qualität.

www.fairpartner.dental

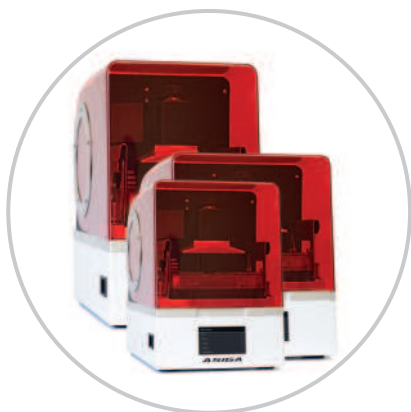
NT digital
implant
technology





IMPRIMO[®] system
UNIVERSELL. VALIDIERT. PROZESSSICHER.

Geräte, Materialien, Service rund um den 3D Druck.



3D DRUCKEN



REINIGEN



HÄRTEN

