

Pressemitteilung

Zum Equal Pay Day & Internationalen Frauentag: DFK fordert schnelle und bessere Rahmenbedingungen für eine stärkere, gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung und Bezahlung von Frauen

Ansprechpartner für die Medien

Nils Schmidt
Vorstand DFK

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201 890 427-0
Telefax 0201 890 427-29

pressekontakte@dfk.eu
www.dfk.eu

Essen, 07.03.2025 - Nach einer aktuellen Berechnung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) können sich 53 % der erwerbstätigen Frauen mit ihrem Einkommen nicht über den gesamten Lebensverlauf absichern. Aus Sicht des DFK müssen die Rahmenbedingungen für eine höhere wie auch gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung von Frauen schnellstens geändert werden und auch der Gender Pay Gap endlich fallen.

Laut Studie des **Statistischen Bundesamts (destatis)** waren mit **49,9% fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen im Jahr 2023 teilzeitbeschäftigt**. Bei den Männern liegt die Quote bei 13,3 %. 67 % der Mütter mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren waren im Jahr 2023 teilzeitbeschäftigt. Eine sehr hohe Teilzeitquote besteht zudem in sog. Mangelberufen wie in der Altenpflege (43,2 %) und Gesundheits-, Krankenpflege, etc. (39 %).

Der Berufsverband DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte e.V. betrachtet diese Entwicklungen mit Sorge.

„Zum einen können wir es uns wirtschaftlich und insbesondere in den Branchen drängenden Fachkräftebedarfs nicht leisten auf die Kompetenz und Erwerbsbeteiligung gut ausgebildeter Frauen lange zu verzichten“, beklagt Nils Schmidt, DFK-Vorstand. „Zum anderen kann es auch nicht sein, dass **erwerbstätige Frauen in eine**

finanzielle Schieflage oder Altersarmut geraten, weil sie jahrelang mit ihrer Betreuungs- und Fürsorgearbeit einen erheblichen gesellschaftlichen Beitrag geleistet haben“, so Schmidt weiter.

Eine längere Teilzeittätigkeit hat nach wie vor ganz erhebliche finanzielle Auswirkungen, vor allem auch später bei der gesetzlichen und betrieblichen Rente usw.

„Wir erleben immer noch in unserer Beratungspraxis, dass viele Frauen in die sog. **„Teilzeitfalle“** geraten. Sie arbeiten zunächst aufgrund der Kinderbetreuung, Pflege oder sonstiger Fürsorgearbeit in Teilzeit und kommen dann später aus dieser Teilzeit kaum wieder raus“, stellt Diana Nier, DFK-Juristin und Leiterin des #DFKFrauennetzwerks fest. „Für Arbeitgeber ist dies auch äußerst praktisch, denn Viele arbeiten in Teilzeit durch unbezahlte Überstunden dann doch nahezu Vollzeit, aber mit dem geringeren Teilzeitgehalt“, moniert Nier.

Die seit dem 01.01.2019 bestehende Möglichkeit einer befristeten Teilzeit, die **sog. Brückenteilzeit nach § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz, wird in der Praxis noch sehr selten genutzt.** Vielfach ist diese Möglichkeit bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmenden unbekannt oder scheitert an den gesetzlichen Voraussetzungen.

Der DFK fordert eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen u.a. durch die **Sicherstellung einer bundesweiten bedarfsgerechten Kinderbetreuung.** Hier gibt es nach wie vor auch regional erhebliche Unterschiede. Auch müssen Politik wie Arbeitgeber stärkere Anreize schaffen, die eine **gerechte partnerschaftliche Familienarbeit sowohl für Männer und Frauen** ermöglicht und zu lange Teilzeit- oder Auszeiten damit vermeidet.

Insbesondere fordert der DFK, dass die Angleichung der **Bezahlung (Equal Pay) für Frauen und Männer** schneller erfolgen muss. Der immer noch bestehende Gender Pay Gap ist nicht hinnehmbar und einer der Gründe für die bestehende Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben.

Der DFK stärkt die Interessen weiblicher Fach- und Führungskräfte nicht nur mit seiner politischen Interessensvertretung. Durch sein **#DFKFrauenetzwerk, Mentoringprogramm und Coaching** unterstützt und begleitet er zusätzlich und ganz individuell den beruflichen Werdegang von Frauen.

Kurzinformation über den Verband

Der DFK ist seit 1918 ein branchenübergreifender Berufsverband und die Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland.

Er vertritt in seinem Netzwerk rund 20.000 Fachkräfte und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf wirtschaftlicher und politischer Ebene.

Kernkompetenzen des DFK sind: Führungsthemen, Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die Mitglieder des DFK erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg u.a. durch juristische Beratung und Vertretung, vielfältige Online- und Offline-Weiterbildungsangebote, exklusives Mentoring, Coaching und aktuelle Informationen.

Zudem bietet der DFK über seine 17 Regionalgruppen ein weit verzweigtes, zielgruppenspezifisches und exklusives Kontaktnetzwerk, das sich in die folgenden Ressorts aufgliedert: Fach- und Führungskräfte, Frauenetzwerk, Young Leaders, VGF - Vereinigung der Geschäftsführenden und Vorstände, LGBT*IQ und 60+.

Mit Büros in Essen, Hamburg, und München sowie der Hauptstadtvertretung in Berlin ist der DFK bundesweit für seine Mitglieder vor Ort erreichbar.

www.dfk.eu