

News & Infos

Sehr geehrte Damen und Herren,

2018/1

mit unserem Newsletter möchten wir Sie halbjährig über Neuigkeiten rund um das Thema Rekrutierung und Bindung weiblicher Fachkräfte informieren.

Frauen sind ein unverzichtbarer Teil der Arbeitswelt und mitverantwortlich für eine positive wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes. Deshalb können und müssen die Potenziale von Frauen noch stärker genutzt werden und die Erwerbstätigkeit von Frauen muss verbessert werden.

Es erwarten Sie Ergebnisse aktueller Studien so wie nützliche Hinweise zu neuen Gesetzen und Förderprogrammen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen

Ihr Team vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet

Studien

❖ DIGITALER WANDEL: CHANCE FÜR EIN LEBENSPHASENORIENTIERTES PERSONALMANAGEMENT

Die Digitalisierung und der damit einhergehende Wandel der Arbeitswelt hat sich mittlerweile als zentrales Thema für Unternehmen und Beschäftigte etabliert. Dieser Wandel bedingt nicht nur neue Herausforderungen, sondern bietet gleichzeitig Chancen, strategische Prozesse in Unternehmen gezielt auszurichten. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik ist ein solcher Prozess, der die individuellen Berufs- und Lebenssituationen der Beschäftigten berücksichtigt und so einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann. Eine aktuelle Untersuchung zeigt nun den Zusammenhang zwischen Digitalisierungsgrad und dem Wandel hin zu einem lebensphasenorientierten Personalmanagement.

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/374913/IW-Kurzbericht_2018_8_Digitaler_Wandel.pdf

❖ ARBEITSZEIT NEU GEDACHT! MÜTTERERWERBSTÄTIGKEIT FÖRDERN UND ZEIT FÜR FAMILIE ERMÖGLICHEN

Teilzeit stellt für viele Frauen eine gute Möglichkeit dar, Beruf mit Familie zu vereinbaren. Inzwischen steigt allerdings das Bewusstsein dafür, dass Teilzeitarbeit schnell zur Falle werden kann und eine Rückkehr in Vollzeit oder auch die Verfolgung der beruflichen Ziele in Teilzeit schwierig ist, als gedacht. Der aktuelle Policy-Brief des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) greift dieses Dilemma auf und analysiert die aktuellen Entwicklungen und den Einfluss familienpolitischer Maßnahmen auf das Erwerbsverhalten von Müttern.

https://www.bib.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Policy-Brief/policy-brief-2-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=3

❖ **MEHR QUOTE WAGEN**

Seit 2016 gilt die verbindliche Geschlechterquote für Aufsichtsratsposten in Unternehmen, die sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmt sind. Die Einführung der Quote hat dafür gesorgt, dass in diesen Aufsichtsräten das Ziel von 30% Frauenanteil fast erreicht ist. Allerdings sind nur wenige Unternehmen überhaupt von einer verbindlichen Geschlechterquote betroffen. Um die berufliche Gleichstellung der Geschlechter, auch in Führungspositionen, weiter zu fördern, könnte die Quote schrittweise ausgebaut werden.

https://www.boeckler.de/impuls_2018_04_1.pdf

Verschiedenes

❖ **WIE KÖNNEN KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN BEI DER ERMÖGLICHUNG VON ZEITSOUVERÄNITÄT FÜR IHRE BESCHÄFTIGTEN UNTERSTÜTZT WERDEN?**

Die Möglichkeit, souverän die eigene Arbeitszeit zu gestalten, spielt für immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine große Rolle. Vor allem Frauen, die weiterhin häufig die Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen, können deutlich von einer Förderung der Arbeitszeitsouveränität profitieren. Bei der Umsetzung von Maßnahmen, die auf mehr Flexibilität und Souveränität abzielen, tun sich jedoch gerade kleine und mittlere Unternehmen häufig schwer. Im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichtes entstand daher die vorliegende Expertise, die sich speziell mit den Gegebenheiten und Anforderungen in KMU auseinandersetzt und Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen aufzeigt.

<https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/32.e/5/8d52cd.pdf>

❖ **'WOMEN'S WORK PENALTY' IN ACCESS TO FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS ACROSS EUROPE**

Die Möglichkeit, im Rahmen von flexiblen Arbeitsarrangements auf Arbeitsbeginn und Arbeitsende oder auch den Arbeitsort Einfluss zu nehmen, tragen viel zu einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Auch Unternehmen nutzen flexible Arbeitszeiten immer häufiger, etwa um besser auf betriebliche Anforderungen reagieren zu können. Der Zugang zu solchen flexiblen Arbeitszeiten ist jedoch nicht gleichmäßig verteilt: Bestimmte Branchen und Beschäftigtengruppen haben ein höheres Potenzial für Flexibilität, während andere Beschäftigte nur wenige Möglichkeiten haben, selbst an der Gestaltung ihrer Arbeitszeit mitzuwirken. Auffällig ist hierbei, dass gerade in frauendominierten Bereichen der Anteil an Beschäftigten mit nur geringer Kontrolle über die eigene Arbeitszeit besonders hoch ist.

<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0959680117752829>

❖ FRAUENANTEIL IN AUFSICHTSRÄTEN STEIGT, WEITERE INSTRUMENTE FÜR DIE GLEICHSTELLUNG GEFRAGT

Nach der Einführung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen im Jahr 2016 zeigen sich erste Veränderungen. In den betroffenen Führungsgremien konnte der Frauenanteil gesteigert werden, in etwas geringerem Maße gilt dies auch für Aufsichtsratsgremien, die nicht von der Quote betroffen sind. Ob und wie die Quote tatsächlich wirksam ist, lässt in der kurzen Zeit seit der Einführung noch nicht feststellen.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.579005.de/18-9-1.pdf

❖ WELCHE KRITERIEN BEFÖRDERN DEN AUFSTIEG AUF INTERNEN KARRIERELEITERN?

Bei der Besetzung von Führungspositionen vertrauen viele Unternehmen auf ihre internen Führungspotentiale. In beinahe jedem zweiten Unternehmen wurden zuletzt die vakanten Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzt. Besonders häufig ist das der Fall in großen Unternehmen mit über 250 Beschäftigten. Für KMU ist demgegenüber der externe Arbeitsmarkt noch sehr viel wichtiger. Bei den Ansprüchen an (künftige) Führungskräfte stehen neben den fachlichen und persönlichen Kompetenzen auch geografische und zeitliche Flexibilität weit oben. Beschäftigte mit Betreuungspflichten werden damit vor besondere Herausforderungen gestellt, wenn sie eine Führungsposition anstreben. Zumal Modelle wie Führen in Teilzeit oder Jobsharing bisher nur wenig verbreitet sind.

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2018/IW-Report_2018_10_Interne_Karriereleitern.pdf

❖ DIGITALISIERUNG BRAUCHT GUTE ARBEIT

Die Digitalisierung geht mit neuen Herausforderungen an Betriebe einher. Viele Unternehmen sind jedoch noch nicht auf die damit einhergehenden veränderten Anforderungen eingestellt. Gerade mit Blick auf die Nutzbarmachung der technischen Möglichkeiten für die Beschäftigten und die Chancen, die sich dadurch etwa für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergeben können, bleiben viel versprechende Ansätze noch ungenutzt. Für die betrieblichen Rahmenbedingungen werden daher noch Verbesserungspotenziale gesehen, insbesondere für die Stärkung der Zeitsouveränität und die Gesundheitsprävention.

https://www.boeckler.de/impuls_2018_04_7.pdf

❖ GENDER PAY GAP BESONDERS GROß BEI NIEDRIGEN UND HOHEN LÖHNEN

Der 18. März war in diesem Jahr „Equal Pay Day“ – bis zu diesem Tag arbeiten Frauen rechnerisch ohne Bezahlung, wenn man die statistische Lohnlücke zwischen Männern und Frauen als Maßstab nimmt. Dieser Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttolöhnen betrug 2017 immer noch 21 Pro-zent. Allerdings sind die Unterschiede nicht über alle Einkommensgruppen hinweg gleich verteilt: Besonders groß fällt die Lohnlücke an den Rändern der Einkommensverteilung aus, also bei sehr hohen und sehr niedrigen Löhnen. Die mittlere Lohnlücke liegt dagegen bei 16 Prozent. In den

mittleren Einkommensbereichen gleichen sich demnach die Einkommen von Frauen und Männern langsam an.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.579688.de/18-10-1.pdf

Gesetze

❖ ARBEITGEBERLEITFADEN ZUM MUTTERSCHUTZ

Zum 1. Januar 2018 ist ein neues Mutterschutzgesetz in Kraft getreten. Das Bundesfamilienministerium hat in einer Broschüre die Neuregelungen und Änderungen für Unternehmen zusammengestellt.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz/121860>

Die Hinweise auf die Studien und weiteren Informationen entstammen der Literaturrecherche der Competentia Landeskoordinierung, Februar, März 2018.

Bei Fragen, Anregungen und Hinweisen wenden Sie sich bitte an:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet
c/o Wirtschaftsförderung Bochum Wifö GmbH Viktoriastraße 10
44787 Bochum
karin.knuetter@bochum-wirtschaft.de

oder

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet
c/o Gleichstellungsstelle Herne
Berliner Platz 5
44623 Herne
carina.schwarz@herne.de

www.competentia.nrw.de

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet ist als Teil der Landesinitiative Frau und Wirtschaft eines von insgesamt 16 regionalen Zentren in NRW, das vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG) eingerichtet und von der EU gefördert wird.

Träger des Kompetenzzentrums in der Region Mittleres Ruhrgebiet ist die Wirtschaftsförderung Bochum Wifö GmbH in Kooperation mit den Verbund- Partnern Wirtschaftsförderung der Stadt Witten und Gleichstellungsstelle der Stadt Herne.