



News & Infos

Sehr geehrte Damen und Herren,

2017/2

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. Die Veranstaltungen des Kompetenzzentrums finden Sie gesondert in unserer Veranstaltungs- broschüre. Sprechen Sie uns gerne an.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr Team vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet

❖ Wir stellen uns vor

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet ist bei der Wirtschaftsförderung Bochum WiFö GmbH und der Gleichstellungsstelle Herne angesiedelt. Das Land Nordrhein-Westfalen hat Kompetenzzentren in allen 16 Arbeitsmarktregionen mit dem Ziel eingerichtet, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern und strukturell zu verbessern. Dabei sollen die berufliche Chancengleichheit von Frauen, ihr existenzsichern des Auskommen sowie ihre Aufstiegschancen nachhaltig verbessert werden. Adressat der Aufschließungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sind kleine und mittelständische Unternehmen (im Folgenden KMU) der Region, genauer Bochum, Hattingen, Herne und Witten. Die Mitarbeiter- innen des Kompetenzzentrums sind Ansprechpartnerinnen für KMU, wenn es darum geht, weibliche Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Sie unterstützen dabei, eine frauen- und familienfördernde Unter- nehmenskultur zu etablieren. Unsere Angebote decken ein weites Spek- trum verschiedener Maßnahmen in den Bereichen Führungskräfte- entwicklung, genderfaire Personalpolitik, Nachwuchskräfte Rekrutierung so wie Digital Business ab und sind für KMU kostenfrei. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Mittleres_Ruhrgebiet/index.php und im direkten Kontakt per Telefon, Mail oder im persönlichen Gespräch mit uns.



Studien

❖ Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept

Der aktuelle Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung liefert einen Überblick über die aktuelle wirtschaftliche Lage und Fachkräftesituation und informiert über den Stand der Umsetzung der Fachkräfteinitiative. Das Fachkräftekonzept wurde 2011 erstellt und benennt fünf Sicherungspfade, durch die die Fachkräftesituation gesichert werden soll. Der Bericht zeigt nun die Fortschritte und Entwicklungen seit der Initiierung der Initiative auf.

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=2

❖ Zeit, Geld, Infrastruktur? Vereinbarkeitspolitik für pflegende Angehörige

In der Frage, wie zukünftig Pflege gestaltet werden kann, treffen zwei Diskussionsstränge aufeinander: Zum einen gilt das Ziel einer möglichst umfassenden Erwerbstätigkeit, nicht nur für Männer, sondern gerade auch für Frauen. Dafür sollen mit zunehmenden Investitionen in Kinderbetreuung und der Einführung des Elterngelds die nötigen Voraussetzungen geschaffen werden. Gleichzeitig wird versucht, die Pflege älterer Menschen durch Angehörige zu stärken und etwa durch Zeitrechte, wie dem Recht auf Freistellung, auch Erwerbstätigen die Übernahme der Pflege zu ermöglichen. Eine Studie betrachtet, welche Maßnahmen Gesetzgeber und Unternehmen pflegenden Angehörigen anbieten und welche Unterstützungsbedarfe die erwerbstätigen Pflegenden selbst haben.

Das Fazit der Untersuchung zeigt Chancen gerade für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in KMU auf. Die von den Forscherinnen herausgestellten individuellen Vereinbarungen für pflegende Beschäftigte lassen sich gerade in KMU oftmals leichter und unbürokratischer treffen als in Großunternehmen.

http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44449/ssoar-gender-2015-1-leitner_et_al-Zeit_Geld_Infrastruktur_Vereinbarkeitspolitik_fur.pdf?sequence=1

❖ Sind Führungspositionen mit einer reduzierten Arbeitszeit vereinbar?

Um Frauen und insbesondere Müttern von Kindern die Übernahme von Führungsaufgaben zu erleichtern, gibt es mit Führen in Teilzeit ein Modell, das auch für Positionen mit Führungsverantwortung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen soll. Eine Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) zur Zeitverwendung in Führungspositionen kommt zu dem Ergebnis, dass bei Führungspositionen die Ansprüche an die zeitliche und physische Verfügbarkeit nach wie vor eine große Rolle spielen. Die Übernahme einer Führungsaufgabe geht bei



Männern wie bei Frauen mit einer Erhöhung der Stundenzahl einher. Frauen sind zwar trotzdem auch in Führungspositionen deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer, jedoch seltener als in Positionen ohne Führungsaufgaben. Gleichzeitig verwenden Frauen auch in Führungspositionen mehr Zeit für Betreuung und Haushalt, als Männer in vergleichbaren Positionen.

<https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/joerg-schmidt-sind-fuehrungspositionen-mit-einer-reduzierten-arbeitszeit-vereinbar-346897>

<https://www.iwd.de/artikel/traditionelle-rollenbilder-leben-laenger-348293/>

❖ **Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen**

Das Statistische Bundesamt forscht in einer aktuellen Untersuchung den Ursachen für den Gender Pay Gap nach. Mittels statistischer Analysen wird die bereinigte Lohnlücke zwischen Männern und Frauen erhoben. Im Gegensatz zu der Angabe des unbereinigten Gender Pay Gap werden hier nicht nur die durchschnittlichen Verdienste von Männern und Frauen verglichen, sondern es werden zusätzlich Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien in den Vergleich einbezogen. Der unbereinigte Gender Pay Gap gibt damit ein genaueres Bild über geschlechtsspezifische Unterschiede und Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2017/02/Verdienstunterschiede_022017.pdf?__blob=publicationFile

❖ **Ist die gläserne Decke noch aktuell? Untersuchung wahrgenommener Aspekte der Unternehmenskultur und der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Karrierechancen**

Dass Frauen schwerer in Führungspositionen aufsteigen, wird vielfach mit der „Gläsernen Decke“ begründet. Der Begriff beschreibt sichtbare und unsichtbare Barrieren, die den Aufstieg von Frauen in Unternehmen behindern oder erschweren. Bei der Untersuchung dieser Hürden spielt die Unternehmenskultur eine wichtige Rolle. In der vorliegenden Studie wurde untersucht, welche Aspekte der Unternehmenskultur einen fördernden oder hemmenden Einfluss auf die Karrierechancen von Frauen und Männer haben.

<http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51249>



Verschiedenes

❖ **Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn**

Bei der Suche nach neuen Fachkräften haben „die Großen“ im Vergleich zu KMU oft die besseren Karten. Dabei hilft ihnen nicht nur eine oft eigene, spezialisierte Personalabteilung, die die Rekrutierung gezielt angehen und dabei die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausschöpfen kann. Auch der bekannte Name hilft Großunternehmen, die meisten Initiativbewerbungen werden an große Betriebe gerichtet. Gerade kleine Betriebe haben dagegen häufig mit Schwierigkeiten bei der Fachkräftesuche zu kämpfen. Sie suchen durchschnittlich länger nach einer geeigneten Fachkraft und brechen die Suche auch häufiger ab, ohne die Stelle zu besetzen. Dabei bieten gerade KMU nicht selten attraktive Arbeitsbedingungen für qualifiziertes Personal, wie etwa unbefristete Verträge und flache Hierarchien. Diese Vorteile können kleine Betriebe jedoch oftmals nicht ausreichend ausspielen. Eine stärkere Vernetzung in der Region und der Ausbau der Rekrutierungskanäle könnte KMU dabei unterstützen im Wettbewerb um Fachkräfte erfolgreich zu bestehen.

<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1817.pdf>

❖ **Selbstorganisiertes arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen!**

Die Möglichkeit, zumindest einige Aspekte der Arbeitsorganisation selbst mitbestimmen zu können, hat einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit, Motivation und sogar Gesundheit von Beschäftigten. Eine Form von selbstorganisiertem Arbeiten kann zum Beispiel sein, im Rahmen von Gleitzeit Arbeitsbeginn und -ende selbst bestimmen zu können, oder etwa durch Vereinbarungen über Homeoffice flexibel über den Arbeitsort zu entscheiden. Sind Beschäftigte in ihren Entscheidungen jedoch völlig frei, so wirkt das im Gegenteil oft eher belastend, das Abschalten am Abend fällt bei zu viel Flexibilität und im Homeoffice schwerer. Ob selbstorganisiertes Arbeiten also eher förderlich oder eher schädlich wirkt, ist eine Frage des richtigen Maßes und klarer Vereinbarungen.

In einem aktuellen Aufsatz der Hans-Böckler-Stiftung werden die Auswirkungen der verschiedenen Formen von selbstorganisiertem Arbeiten untersucht und Ansätze für die Weiterentwicklung im Betrieb aufgezeigt.

https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_pb_003_2017.pdf

❖ **Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017**

Anfang 2017 führte die IG Metall eine groß angelegte Mitarbeiterbefragung in Mitgliederbetrieben durch. Im Mittelpunkt der vorliegenden Auswertung dieser Daten durch das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) steht die Frage nach den Arbeitszeitwünschen von Männern und Frauen und welche Faktoren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege beeinflussen. Wie bereits bei anderen Erhebungen zur Arbeitszeit zeigt sich, dass Frauen mit Kindern ihre wöchentliche



Stundenzahl häufig reduzieren, um dadurch Beruf und Familie zu vereinbaren. Bei Männern führt das Vorhandensein von Kindern im Haushalt dagegen tendenziell zu einer Ausweitung der Arbeitszeit. Insgesamt können Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung helfen, eine Erwerbstätigkeit mit der Pflege von Kindern oder älteren Angehörigen besser zu vereinbaren. Dazu kann auch eine (temporäre) Reduktion der Arbeitszeit gehören. Es fehlt jedoch häufig an einer Verknüpfung dieser Regelungen mit Gleichstellungsmaßnahmen, damit Vereinbarkeit nicht nur zulasten der Karriere gelingt.

<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/p17-002.pdf>

❖ **Chefinnen im Mittelstand: Zuwachs gerät ins stocken**

Der Frauenanteil in den Führungsetagen von KMU ist seit der Jahrtausendwende angestiegen. Zuletzt ist der Aufwärtstrend jedoch etwas ins Stocken geraten. Dabei setzen die demografische Entwicklung und der drohende Fachkräfteengpass den Unternehmen eigentlich genug Anreize, um sich stärker auf das Potential der Frauen zu konzentrieren. Gerade auch wenn es um die Unternehmensnachfolge geht, kann der Blick in die eigenen Reihen und die gezielte Förderung von qualifizierten Frauen ein gute Option sein.

<https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Volkswirtschaft-Kompakt/One-Pager-2017/VK-Nr.-127-M%C3%A4rz-2017-Chefinnen-im-Mittelstand.pdf>

❖ **KMU als Partner regionaler Fachkräftenetzwerke**

Um dem Bedarf und stellenweise schon Mangel an Fachkräften zu begegnen, haben sich vielerorts regionale Fachkräftenetzwerke zusammengeschlossen. Die Einbindung von Unternehmen und insbesondere KMU stellt dabei für diese Netzwerke eine wichtige Quelle für Erfahrungen und Wissen dar. Doch obwohl KMU noch stärker als Großunternehmen von einem Fachkräfteengpass betroffen sind, gestaltet sich die Ansprache und Motivation von KMU zur (aktiven) Mitwirkung in Netzwerken häufig schwierig. Eine aktuelle Themenstudie des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region hat Praxiswissen und Handlungsempfehlungen zur Einbindung von KMU in Netzwerke zusammengestellt.

https://www.fachkraeftebuero.de/fileadmin/user_upload/IB_Themenstudie_Langfassung_Final.pdf

❖ **Pflege und Beruf: Vereinbarkeit stärken als Region. Ein Leitfaden zum Netzwerk-Aufbau**

Gemeinsam erfolgreich – mit Unternehmensnetzwerken lassen sich wichtige Themen in der Region verankern, KMU mobilisieren und ein größeres Bewusstsein in der Breite schaffen. Gerade für Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege kann ein Netzwerk helfen, über die



Einzelberatung hinaus zu gehen und KMU motivieren, sich intensiver mit Fragestellungen zu beschäftigen. Durch den Austausch mit anderen Unternehmen werden Wissen und Erfahrungen geteilt. Durch die Einbindung von Kooperationspartnern oder die Vorstellung von Anlaufstellen in der Region werden außerdem bestehende Strukturen unterstützt und verbreitet. Der Aufbau und die Pflege eines Netzwerkes benötigt jedoch Planung und Pflege. Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik hat in dem folgenden Leitfaden Tipps und Hinweis für den Netzwerk-Aufbau speziell zum Thema Pflege und Beruf zusammengestellt.

http://www.ffp.de/tl_files/dokumente/2017/Pflege%20und%20Beruf_Vereinbarkeit%20staerken%20Oals%20Region.pdf

Die Hinweise auf die Studien und weiteren Informationen entstammen der Literaturrecherche der Competentia Landeskoordination, Mai, Juli, August 2017.

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 Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) 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.