



# Frauen im Fokus.

*Potenziale & Chancen  
für Unternehmen*

## News und Infos



1/2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

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 Veranstaltungsbroschüre. 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 existenzsicheres 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 Mitarbeiterinnen des Kompetenzzentrums sind Ansprechpartnerinnen für KMU, wenn es darum geht, weibliche Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Sie unterstützen dabei, eine frauen- und familienfördernde Unternehmenskultur zu etablieren. Unsere Angebote decken ein weites Spektrum verschiedener Maßnahmen in den Bereichen Führungskräfteentwicklung, 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](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

### ❖ Frauen am Arbeitsmarkt in NRW

Wie hoch ist die aktuelle Beschäftigtenquote von Frauen in NRW? Wie viele von ihnen arbeiten in Teilzeit, wie viele sind geringfügig beschäftigt? Und für welche Ausbildungsberufe interessieren sich junge Frauen besonders? Antworten auf diese Fragen geben die aktuellen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit „Frauen am Arbeitsmarkt in NRW“.

[https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtk5/~edisp/egov-content498908.pdf?\\_ba.sid=EGOV-CONTENT498911](https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtk5/~edisp/egov-content498908.pdf?_ba.sid=EGOV-CONTENT498911)

### ❖ Flexibles Arbeiten in Führung. Ein Leitfaden für die Praxis

Flexibles Arbeiten als Instrument für eine leichtere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich in vielen Unternehmen bereits durchgesetzt. Gerade in Führungspositionen wird jedoch weiterhin Präsenz und ständige Erreichbarkeit erwartet – schwer vereinbar mit der gleichzeitigen aktiven Erfüllung von Familienaufgaben. Gerade aufstiegsorientierte Frauen standen daher in der Vergangenheit häufig vor der Wahl Kinder oder Karriere. Dabei sind flexible Arbeitsmodelle auch für Führungspositionen möglich. Das vom Bundesbildungsministerium geförderte Forschungsprojekt „Flexship“ hat für Unternehmen einen Leitfaden für flexibles Arbeiten in Führung erarbeitet.

[http://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Projekte/Dokumente/P\\_Flexship\\_Leitfaden\\_Flexibles\\_Arbeiten\\_in\\_Fuehrung.pdf](http://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Projekte/Dokumente/P_Flexship_Leitfaden_Flexibles_Arbeiten_in_Fuehrung.pdf)





## ❖ **Vollzeitnahe Teilzeit – Ein Instrument zur Besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Teilzeit als Instrument zur Vereinbarung von Familie und Beruf ist vor allem für Frauen ein häufig genutztes Mittel, um neben der Arbeit in der Familie auch in begrenztem Umfang erwerbstätig sein zu können. Dabei hat sich die ‚klassische‘ Teilzeit mit einem geringen Stundenumfang (weniger als die Hälfte der üblichen Stunden einer Vollzeitstelle) für viele Frauen zu einer unbeabsichtigten Falle entwickelt. In Teilzeit werden Kompetenzen und Verantwortungsbereiche nur selten gezielt weiterentwickelt, auch sinken mit dem niedrigeren Gehalt gleichzeitig die zukünftigen Rentenansprüche. Immer mehr Frauen möchten außerdem nicht auf eine Karriere verzichten, aber trotzdem noch genug Zeit für die Familie haben. Eine Alternative kann daher die vollzeitnahe Teilzeit darstellen. Auch in diesem Modell werden die Stunden gegenüber einer Vollzeitstelle reduziert, dabei bewegt sich der Stundenumfang in der Regel jedoch um die 26 bis 35 Stunden in der Woche. Eine gemeinsame Befragung des BMFSFJ und des Bundesverbandes der Personalmanager zeigt, wie verbreitet das Angebot von vollzeitnaher Teilzeit in Unternehmen ist.

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/news/meldung/detail/News/steigende-nachfrage-nach-vollzeitnaher-teilzeit.html>

## ❖ **Bericht der Bundesregierung zur Lebensqualität in Deutschland**

Im Rahmen des Bürgerdialogs befragte die Bundesregierung von April bis Oktober 2015 die Menschen in Deutschland nach ihrem Verständnis von Lebensqualität. Der Abschlussbericht zu den Ergebnissen liegt jetzt vor. In dem Themengebiet der Kompetenzzentren Frau und Beruf ist hier das Kapitel 4 „Zeit haben für Familie und Beruf“ von besonderem Interesse. Die Befragung verdeutlicht die Hartnäckigkeit der traditionellen Rollenverteilung: Frauen arbeiten weniger bezahlte





Stunden in der Woche und übernehmen, selbst bei Vollzeitberufstätigkeit, die Hauptlast an Haushalts- und Pflegearbeit. Die ideale Vorstellung sowohl von Frauen als auch Männern ist hingegen ein partnerschaftliches Modell, bei dem die Aufgaben geteilt werden. Die Ergebnisse unterstreichen, dass die Vereinbarkeit für Familie und Beruf weiterhin ein zentrales gesellschaftliches Thema bleibt.

[https://buergerdialog.gut-leben-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/LB/Regierungsbericht-zur-Lebensqualitaet-in-Deutschland.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://buergerdialog.gut-leben-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/LB/Regierungsbericht-zur-Lebensqualitaet-in-Deutschland.pdf?__blob=publicationFile)

### ❖ **Veränderung der Erwerbs- und Familienbiografien lässt einen Rückgang des Gender-Pension-Gap erwarten**

Veränderungen im Erwerbsverhalten wirken sich nicht nur unmittelbar auf die Lebensumstände von Männern und Frauen aus. Wann und wie gearbeitet wird, hat darüber hinaus Auswirkungen auf das Leben im Ruhestand und die Höhe der erworbenen Rentenansprüche. Die Veränderungen im Erwerbsverhalten und die Steigerung der Erwerbstätigkeit bei Frauen lässt sich so nicht nur heute auf dem Arbeitsmarkt ablesen. Sondern zukünftig auch in einer Verringerung des Gender Pension Gap.

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.554839.de/17-12-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.554839.de/17-12-3.pdf)

### ❖ **Veränderung der Erwerbs- und Familienbiografien lässt einen Rückgang des Gender-Pension-Gap erwarten**

Veränderungen im Erwerbsverhalten wirken sich nicht nur unmittelbar auf die Lebensumstände von Männern und Frauen aus. Wann und wie gearbeitet wird, hat darüber hinaus Auswirkungen auf das Leben im Ruhestand und die Höhe der erworbenen Rentenansprüche.







Die Veränderungen im Erwerbsverhalten und die Steigerung der Erwerbstätigkeit bei Frauen lässt sich so nicht nur heute auf dem Arbeitsmarkt ablesen. Sondern zukünftig auch in einer Verringerung des Gender Pension Gap.

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.554839.de/17-12-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.554839.de/17-12-3.pdf)

### ❖ **Neue Infoplattform „Arbeit 4.0 und Gender – mehr Geschlechtergerechtigkeit durch flexible Arbeitszeitmodelle?“**

Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle bergen sowohl Chancen als auch Risiken. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bietet auf einer neuen Infoplattform aktuelle Literatur und weiterführende Links rund um das Thema Arbeit 4.0 aus der Geschlechterperspektive an.

<http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=155&sortLit=2&show=Lit&title=Arbeit 4.0 und Gender ->

[Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch flexible Arbeitsmodelle?](#)

## Verschiedenes

### ❖ **Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Hotellerie und Gastronomie**

In der Hotellerie- und Gastronomiebranche finden sich viele kleine und mittlere Unternehmen mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten. Die familienbewusste Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist daher für Betriebe im Gastgewerbe eine wichtige Aufgabe im Rahmen der Fachkräftesicherung. Die häufigen Randlagen der Arbeitszeit am Wochenende, im Früh- oder Spätdienst erfordern dabei flexible Modelle und Maßnahmen. Eine Broschüre des Bundesfamilienministeriums stellt Beispiele guter Praxis dar.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-in-hotellerie-und-gastronomie/112656>





### ❖ **Beruf und Familie im Unternehmen zum Thema machen**

Familienfreundlichkeit ist heute für viele Fachkräfte ein zentrales Kriterium bei der Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen. Doch auch für Mitarbeitende, die bereits in einem Unternehmen beschäftigt sind, kann das Erleben einer familienfreundlichen Unternehmenskultur einen wichtigen Unterschied machen. Eine familienbewusste Gestaltung der Personalpolitik ist daher ein erster Schritt für Betriebe. Ein zweiter Schritt ist jedoch, wie diese Umsetzung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert werden kann.

Der Leitfaden für eine praxisorientierte interne Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermittelt Tipps und Praxisbeispiele, wie der Dialog mit den Mitarbeitenden gestaltet werden kann und gibt Hinweise, wie KMU bei der Mitarbeiterkommunikation unterstützt werden können.

[https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8\\_Wissensplattform/PDFs/Leitfaden\\_Interne\\_Kommunikation.pdf](https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/Leitfaden_Interne_Kommunikation.pdf)

### ❖ **Lohngerechtigkeit – ein Thema für KMU?**

In diesem Kurzinterview spricht das KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln zum Thema Lohngleichheit in KMU.

<http://www.kofa.de/themen-von-a-z/frauen/lohnerechtigkeit-ein-thema-fuer-kmu>

Die Hinweise auf die Studien entstammen der Literaturrecherche der Competentia Landeskoordinierung, Dezember 2016 und März 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](mailto: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](mailto:carina.schwarz@herne.de)

[www.competentia.nrw.de](http://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 Verbundpartnern Wirtschaftsförderung der Stadt Witten und Gleichstellungsstelle der Stadt Herne.