

bbw Forum: Frauen

Aktuelles aus der bbw-Unternehmensgruppe zum Thema:
„Frauen in der Arbeitswelt“

Editorial

1 Auf Frauen nicht verzichten



Erwerbstätig sein und eine Familie – das wünschen sich immer mehr Frauen. Familie und Beruf zu vereinbaren, bleibt eine große Herausforderung.

Das Bildungsniveau von Frauen ist heute so hoch wie nie zuvor. Frauen machen qualifizierte Abschlüsse und viele haben den Wunsch, auch mit Kindern möglichst durchgehend oder nur mit kurzen Unterbrechungen erwerbstätig zu sein. Auch die Wirtschaft hat längst erkannt, dass sie auf das Fachkräftepotenzial von Frauen nicht länger verzichten kann. Und so ist eine

familienfreundliche Personalpolitik für Unternehmen immer wichtiger. Denn nur mit Flexibilität und Familienfreundlichkeit werden heutzutage qualifizierte Beschäftigte gewonnen und gehalten. Innovative Projekte zur Vereinbarkeit der Lebens- und Arbeitswelt müssen ebenso gefördert werden wie der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen. Denn: Ohne Frauen geht es auf dem Arbeitsmarkt nicht.

Ihr
Herbert Loebe

*Hauptgeschäftsführer
Bildungswerk der
Bayerischen Wirtschaft e. V.*

Innovative Projekte

2 Zurück in den Job

Die innovativen Projekte „AMOVISTA“ und „M.U.M.“ unterstützen Alleinerziehende und Wiedereinsteigerinnen bei ihrem beruflichen Werdegang.

Mit zahlreichen innovativen Projekten fördert das bfz erwerbssuchende Frauen, die Schwierigkeiten haben, im beruflichen Leben Fuß zu fassen. Dies sind u. a. Alleinerziehende oder Berufsrückkehrerinnen. Zwei Beispiele solcher Angebote werden nachfolgend beschrieben.

Hilfe für Alleinerziehende.

Gerade für Alleinerziehende ist es oft schwer, Kindererziehung und Berufstätigkeit zu vereinbaren, über 40 Prozent



Mutter und berufstätig: schwierig, aber machbar

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Inhalt

Editorial

1 Auf Frauen nicht verzichten

Innovative Projekte

2 Zurück in den Job

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

3 Berufs- und Privatleben vereinbaren

Modellprojekt

4 Frauen in Führungspositionen

Auszeichnung

5 TOTAL E-QUALITY

Familiengerechtigkeit

6 Plattform Betreuung

Fortsetzung von der vorherigen Seite

von ihnen beziehen Arbeitslosengeld II. Ein Ideenwettbewerb des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sollte deshalb die besten Konzepte ermitteln, um die Erwerbschancen Alleinerziehender zu steigern. Eines der ausgezeichneten Konzepte wurde vom bfz Bamberg abgegeben. Umgesetzt wird das Konzept seit Oktober 2009 in Bamberg, Forchheim und Erlangen-Höchstadt im Rahmen des ESF-Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ in Kooperation mit den regionalen Arbeitsgemeinschaften.

Aktivieren, motivieren, integrieren, stabilisieren – zusammengefasst in dem Kunstwort „AMOVISTA“ – steht für die Inhalte des Angebots. Kernstück des Projekts sind individuell angepasste Qualifizierungsbausteine, um vorhandene berufliche Kenntnisse aufzufrischen und neue zu erwerben. Darüber hinaus gibt es auch praktische Unterstützung für den Alltag als alleinerziehender Elternteil: Zeit- und Selbstmanagement, Tipps zu Gesundheit und Ernährung, Haushaltsorganisation, Erziehung und rechtliche Grundlagen wie Unterhalts- und Sozialrecht. Die ersten beiden Gruppen haben das Projekt schon durchlaufen. Die Teilnehmerinnen zogen eine sehr positive Bilanz, bei allen hat sich in den sechs Monaten in „AMOVISTA“ viel bewegt. Neben der persönlichen Stabilisierung und dem Aufbau sozialer Unterstützungsstrukturen erwiesen sich auch die beiden Praktika als gute Brücke ins Berufsleben. Damit sich grundlegend etwas an der Situation Alleinerziehender in der Region verbessert, engagieren sich die Projektmitarbeiterinnen darüber hinaus auch als Netzwerkpartner in verschiedenen Arbeitskreisen.

Passgenaue Qualifizierung für Mütter.

Diese Chance bot das bfz Augsburg vom 01. September 2008 bis heute bereits 160 Wiedereinsteigerinnen mit dem Projekt „Motivation für Unternehmen und Mütter“ (M.U.M.), finanziert aus dem Arbeitsmarktfonds Bayern. Das Projekt baut auf folgenden Schwerpunkten auf: dem individuellen Coaching mit einer passgenauen Wiedereinstiegsplanung, dem Zentrum für Berufsrückkehrerinnen zur individuellen Qualifizierung der Teilnehmerinnen, der Nutzung regionaler Netzwerke und der Installation eines Betreuungsnetzwerkes für „Notfälle“.

Außerdem bezieht das Projekt durch aktive Firmenberatung auch die positiven betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen mit ein. Das Augenmerk der Firmen soll auf eine familienbewusste Personalpolitik



Unerlässlich: Familienbewusste Personalpolitik

gelenkt werden. Die Beratung und Sensibilisierung regionaler Betriebe erfolgt hinsichtlich der Situation von Berufsrückkehrerinnen, verschiedener alternativer Arbeitszeitmodelle, mobiler Arbeitsformen, betriebsnaher Kinderbetreuung etc. Die Besonderheit dieses Projektes ist der präventive Ansatz, der nicht erst greift, wenn die Frauen arbeitslos werden, sondern eine Begleitung schon während der Elternzeit beinhaltet. Ziel ist es, dass die Frauen in ihren Festanstellungen nach der Elternzeit bleiben und auch ihre Funktionen behalten können. Es soll ein nahtloser Übergang von der Elternzeit in das Arbeitsleben, auch mit der Unterstützung von Betreuungsnetzwerken, bewirkt werden. Damit wird die Arbeitslosigkeit von Berufsrückkehrerinnen erheblich gesenkt.

Das Projekt hat sich erfolgreich in der Region Augsburg etabliert, die Vermittlungszahlen sind sehr gut. Ein individuelles Konzept für Mütter in Elternzeit oder für Wiedereinsteigerinnen ist unerlässlich. Auch daher wurde M.U.M. für ein Jahr bis zum 30. September 2011 verlängert. ■

Autorinnen: Iris Schlaier, Tanja Köhler

WW Weitere Informationen zu den jeweiligen Themen finden Sie im Internet unter folgenden Adressen:

- www.mum.a.bfz.de
- www.bfz.de > Standorte > bfz Bamberg > Projekte > Berufsrückkehrer/-innen

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

3 Berufs- und Privatleben vereinbaren



Arbeits- und Lebenswelt zu vereinbaren, ist eine gesellschaftspolitische Herausforderung, der sich auch die bfz gGmbH seit Jahren widmet.

Wer kennt das nicht? Frauen und Männer müssen in der heutigen Zeit z. B. Manager/-in, Schiedsrichter/-in, Chauffeur/-in, Pfleger/-in, Erzieher/-in, Köchin und Koch sein, um täglich anfallende Aufgaben zu bewältigen. Eine große Herausforderung! Mittels attraktiver Rahmenbedingungen und Leistungen unterstützt die bfz gGmbH die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben seit vielen Jahren.

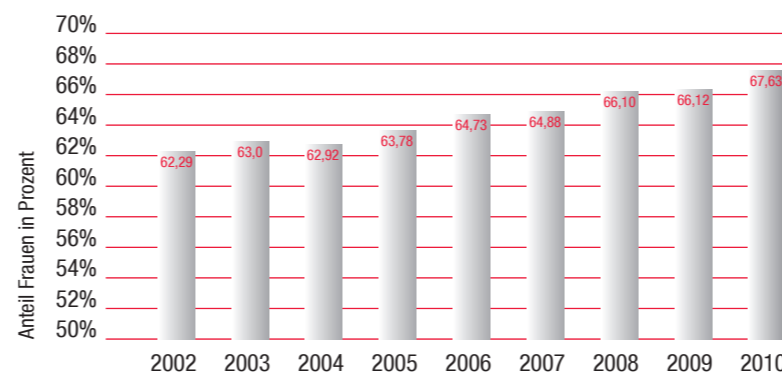
Flexibilität durch vielfältige Arbeitszeitmodelle.

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit stellt in der heutigen Zeit eine – wenn nicht die wichtigste – Voraussetzung dar, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Auch wenn sich das Männerbild in den letzten Jahren gewandelt hat, sind es nach wie vor die Frauen, die im Familienverbund eine besonders wichtige Rolle spielen. In der bfz gGmbH sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt, derzeit rund zwei Drittel. Insofern ist die Vereinbarkeit von

ist, können zudem die Modelle „Sabbatical“ und „unbezahlter Urlaub“ für Entlastung sorgen. In 2010 wurden diese Möglichkeiten bisher an ca. 2.000 Tagen genutzt.

Sicherheit durch attraktive soziale Leistungen.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählt natürlich auch, seine Angehörigen und sich selbst abgesichert zu wissen. Das Unternehmen bietet in diesem Zusammenhang ein umfangreiches Leistungsportfolio: Attraktive soziale Leistungen verbessern die materiellen Bedingungen der Beschäftigten an vielen Stellen und sorgen somit für mehr Sicherheit im Alltag. Eine Unfallversicherung schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur während der Arbeitszeit sondern auch in der Freizeit – weltweit und rund um die Uhr. Zusätzlich zum Versicherungsschutz der Krankenkasse sind die Beschäftigten im Rahmen einer betrieblichen Ergänzungsversicherung abgesichert. So können bei vorliegenden Voraussetzungen bspw. eine privatärztliche Behandlung im Krankenhaus, Zahnersatz oder Heilpraktiker erstattet werden. Weitere Leistungen sind z. B. Krankengeldzuschuss, vermögenswirksame Leistungen, ein zinslo-



Entwicklung Frauenanteil im Unternehmen: auf hohem Niveau, steigend (Stand: September 2010)

Lebens- und Arbeitswelt im Unternehmen gelebte Kultur. So schaffen z. B. die vielfältigen Arbeitszeitmodelle des Unternehmens wertvolle Handlungsspielräume, um flexibel planen und auf private Situationen schnell reagieren zu können. Ein Indiz dafür, dass diese Handlungsspielräume geschätzt werden, ist die häufige Inanspruchnahme des Teilzeitmodells durch knapp 30 Prozent der Beschäftigten. Teilzeit ist ein geeignetes Mittel, familiäre Verpflichtungen und betriebliche Notwendigkeiten zu vereinbaren. Falls eine längere berufliche Auszeit nötig

ses Darlehen zum Erwerb eines Fahrzeuges, eine betriebliche Altersvorsorge oder eine Regelung in Sachen Altersteilzeit. All dies sind zwar keine Garantien für ein sorgenfreies Leben, jedoch wertvolle Beiträge zur individuellen Planung und Gestaltung des Alltags. ■

Autorin: Katharina Herrmann

WW Weitere Informationen finden sich online unter www.bfz.de > Jobportal > Recruiting-Broschüre

Modellprojekt

4 Frauen in Führungspositionen



Vom Girls' Day über mehr Frauen in MINT-Berufen und die viel diskutierte Frauenquote – das „Frauenthema“ ist derzeit in aller Munde. Dabei gibt es eine Reihe von innovativen Ansätzen, um berufliche und persönliche Entwicklungen von Mitarbeiterinnen in Unternehmen zu unterstützen, z. B. das Modellprojekt „Frauen in Führungspositionen“.

Die aktuellen Zahlen für Deutschland über den Anteil von Frauen an Spitzenpositionen zeichnen ein nicht zufriedenstellendes Bild: Frauen sind gerade in den obersten Gremien der Unternehmen nach wie vor unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in Führungspositionen in der Privatwirtschaft ist mit nur 27 Prozent weiterhin unterdurchschnittlich.

Aktuelle Studien („Women Matter“ von McKinsey und Company) sowie der Bericht der Europäischen Kommission „Mehr Frauen in Führungspositionen – der Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum“ zeigen in beeindruckender Weise, dass die Unternehmensperformance durch einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen gesteigert werden kann – die Unternehmensleistung fällt deutlich besser aus.

Vor diesem Hintergrund hat die bbw gGmbH gemeinsam mit den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbänden das Modellprojekt „Frauen in Führungspositionen – ein überbetrieblicher, unternehmensorientierter Ansatz“ konzipiert.

WW Unsere Angebote für den Privat- und Firmenkundenbereich finden Sie im Internet unter: www.bbwbz-seminare.de

Zielgruppe sind weibliche Fachkräfte mit Entwicklungspotenzial, um Führungsaufgaben zu übernehmen. Das Projekt zeigt den Teilnehmerinnen Wege für aktives Selbstmanagement und fördert die Entwicklung fachlicher, methodischer und persönlicher Kompetenzen. Außerdem verfolgt es einen unternehmensorientierten Ansatz und bezieht sowohl die Geschäftsführung als auch

die direkten Führungskräfte der Projektteilnehmerinnen mit ein. Darüber hinaus wird jeder Teilnehmerin zur Unterstützung ein Mentor bzw. eine Mentorin aus ihrem Unternehmen zur Seite gestellt.

Das Interesse der Unternehmen an der Teilnahme war erfreulich hoch, so dass das Projekt im Juli 2010 mit 61 Teilneh-



Frauenprojekt: Führung und Einfluss

merinnen aus 23 Unternehmen unter der Schirmherrschaft von Staatsministerin Haderthauer gestartet ist. Workshops mit den Geschäftsführern und Führungskräften sowie für die Mentoren wurden im September 2010 durchgeführt. Wesentliche Impulse für den beruflichen und persönlichen Lebensweg haben die Teilnehmerinnen im Rahmen des ersten Moduls zum Thema „Übernahme von Selbstverantwortung“ erhalten. Diese werden im Rahmen der weiteren Module wie z. B. „Führung und Einfluss“, „Unternehmensstrukturen und -politik“ sowie „Karrieresteuerung“ bis Februar 2012 immer wieder aufgenommen. Die 61 Teilnehmerinnen und deren Mentoren vertiefen den Austausch zwischen den Moduleinheiten über eine Lern- und Kommunikationsplattform. Die Projektergebnisse und ein -leitfaden werden bei einer Abschlussveranstaltung im Frühjahr 2012 vorgestellt. ■

Autorin: Ursula Schindler

!!! Wir sind an Ihrer Meinung interessiert! Haben Sie Fragen oder Anmerkungen zu einem Artikel? Dann schreiben Sie uns. E-Mail: bbw-forum@bbw.de
Besuchen Sie auch: www.bbwbz.de > Publikationen > Newsletter „bbw Forum“ > zur Lesersseite. Dort finden Sie Kommentare, Meinungen und weiterführende Hinweise.

Auszeichnung

5 TOTAL E-QUALITY



Fünf Unternehmen der bbw-Gruppe haben in diesem Jahr den TOTAL E-QUALITY-Award erhalten.

Seit 1998 widmen sich die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH der Chancengleichheit und erhielten als eines der ersten Unternehmen in Deutschland die Auszeichnung des Verbandes TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

„Verschiedene Denkweisen, Ideen und Erfahrungen, unterschiedliche ethnische und kulturelle Hintergründe, geschlechts- und generationsspezifische Perspektiven in allen Unternehmensebenen sind eine Bereicherung und Grundvoraussetzung für den nachhaltigen Erfolg der bbw-Gruppe. Um eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt geprägt ist, haben wir das Gender Mainstreaming schon lange fest in unseren Zielen verankert“, begrüßt Herbert Loebe die Verleihung des TOTAL E-QUALITY-Awards, der bereits zum fünften Mal an das bfz ging. Zum ersten Mal wur-

den zudem die Unternehmen bbw, gfi, gps und TRAIN ausgezeichnet, die sich damit der erfolgreichen Chancengleichheitspolitik mit den Prinzipien Gender Mainstreaming und Vielfalt anschließen.

Gelebt wird die Chancengerechtigkeit in der Unternehmensgruppe überzeugend: zwei Drittel der Beschäftigten sind weiblich, in leitender Position befinden sich 57 Prozent Frauen und Positionen mit Führungsverantwortung sind zu 50 Prozent mit Frauen besetzt. Für die Weiterentwicklung der Prinzipien haben sich die Unternehmen für die kommenden Jahre zum Ziel gesetzt, die Vielfalt der bei ihnen beschäftigten Menschen bei deren Aufgaben mit verschiedenen Zielgruppen durch interkulturelle Trainings nachhaltig zu unterstützen. ■

Autorin: Anna Engel-Köhler



Weiterführende Infos unter:
www.total-e-quality.de und
www.bbww.de > Presse > Pressemitteilungen > 04.11.2010

Impressum

Herausgeber:

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.
Infanteriestraße 8
80797 München
Tel.: 089 44108200
Fax: 089 44108-399
E-Mail: bbw-forum@bbw.de
Internet: www.bbww.de

Verantwortlich:

Herbert Loebe, Dorothee Meiser

Redaktion:

bbw-Unternehmenskommunikation

Gestaltung:

Gudrun Czempiel

Fotos:

bbw-Fotoarchiv

Herstellung und Vertrieb:

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Familiengerechtigkeit

6 Plattform Betreuung



Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm haben der Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH das Projekt Plattform Betreuung übertragen. Für 580.000 Beschäftigte der Verbandsunternehmen wird dieser einzigartige Service zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege seit Mitte September 2010 angeboten. Da sie zu allen maßgeblichen Akteuren des Betreuungsmarktes, den Jugendämtern und Tagespflegepersonen bereits gute Kontakte hat und Kooperationen pflegt, hat die gfi diesen Auftrag erhalten.

14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen an sechs ServicePunkten in den bayerischen Regierungsbezirken zur Verfügung, die von 05:00 bis 22:00 Uhr für die Beschäftigten der bayerischen M+E-Industrie erreichbar sind. Täglich – auch an Wochenenden und Feiertagen – unterstützen die Berater Interessenten rund um Fragen der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Sie vermitteln passgenaue Hilfen und Plätze auf dem öffentlichen und privaten Betreuungsmarkt bei kurzfristig auftre-

tenden Betreuungseingängen und beraten bei der Beantragung von Pflegestufen.

Die gfi hat eine Bayern umfassende, internetfähige Datenbank aufgebaut, in der sich 11.482 Betreuungseinrichtungen befinden. Mit 915 Trägern und Einrichtungen wurden bereits schriftliche Kooperationsvereinbarungen getroffen, 994 haben mündlich ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit signalisiert. Anfang November hatten 775 Unternehmen in Bayern – bei denen rund 400.000 Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie arbeiten – ihr Einverständnis zur Kooperation erteilt. Bis Ende Oktober gingen bereits 61 Anfragen zu Betreuungsfällen, davon 44 für Kinderbetreuung und 17 für Pflege, ein. Der Auftrag zur Umsetzung der Plattform Betreuung ist für 24 Monate erteilt und umfasst ein Volumen von 1,359 Mio. €. ■

Autorin: Anna Engel-Köhler



Für weitere Informationen:
www.gfi-ggmbh.de (auf der rechten Seite in der Newsbox) und
www.plattform-betreuung.de.