

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	11
Kapitel 1 – Förderung weiblicher Mitarbeiter als unternehmenspolitische Aufgabe	13
Vor dem Hintergrund der technologischen, demographischen und strukturellen Veränderungen und deren Folgen für die Betriebe wird die Förderung von weiblichen Mitarbeitern zunehmend zur wichtigen personalpolitischen Aufgabe von Unternehmen.	
Betriebliche Gründe für Frauenförderung – Veränderte strukturelle Rahmenbedingungen	13
– Neue Technologien	13
– Neue Märkte	14
– Veränderung der Qualifikation	15
– Demographische Entwicklung	15
– Wertewandel	16
Folgerungen für mittelständische Unternehmen	17
– Sicherung von Beschäftigungspotentialen	17
– Frauenförderung als Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit	19
– Vorteile und Chancen für mittelständische Unternehmen	19
Folgerungen für betriebliche Maßnahmen	20
– Stellenbesetzung	21
– Innerbetriebliche Akzeptanz und Transparenz	22
– Frauenförderung und betriebliches Image	22
Grundsätzliche Überlegungen im Vorfeld betriebsspezifischer Maßnahmen	23
– Akzeptanz einer personalpolitischen Frauenförderung	23
– Formulierung von Unternehmenszielen	23
– Klärung von Zuständigkeiten	25
– Ansprechpartnerin für weibliche Mitarbeiter	25

Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie berücksichtigen unterschiedliche Ausgangslagen:

- Sie ermöglichen die gleichzeitige Ausübung von Familie und Beruf.

Maßnahmen in diesem Sinne betreffen Arbeitszeitleösungen, die den Interessen von Betrieben und Frauen gerecht werden, sowie Hilfestellungen bei der Organisation der Kinderbetreuung.

- Sie ermöglichen eine zeitweise Unterbrechung des Berufslebens und tragen durch Maßnahmen während der Berufsunterbrechung sowie durch Maßnahmen nach der Berufsunterbrechung zur problemlosen Wiedereingliederung bei. Damit können sich Unternehmen langfristig ihr Mitarbeiterpotential sichern.

2.1 Neue Arbeitszeitleösungen in mittelständischen Unternehmen	31
Flexibilisierung der Arbeitszeit – Eine notwendige Reaktion auf zukünftige Entwicklungen	31
Flexible Arbeitszeitleösungen – Wichtige Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	32
Teilzeitarbeit für Frauen – ein statistischer Überblick	33
Teilzeitarbeit im Spektrum betrieblicher und individueller Interessen	35
Betriebliche Kriterien der Teilzeitarbeit	37
Kostenvergleich Vollzeitarbeit – Teilzeitarbeit	37
Formen der Teilzeitarbeit	40
Flexible Arbeitszeitleösungen in verschiedenen Unternehmen –	42
Schritte zur Einführung familienfreundlicher Arbeitszeiten in mittelständischen Betrieben	44
– Einführung von individueller Teilzeit	44
– Planung und Einführung von Gleitzeit – ein Modellbeispiel zur praktischen Umsetzung	46 47
– Individuelle Arbeitszeiten – Arbeit nach freier Einteilung	49
– Zeitautonome Gruppen	52
– Räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit	53
2.2 Modelle der Kinderbetreuung	55
Das öffentliche Angebot der Kinderbetreuung	55
Folgen für die Unternehmen	56
Beispielhafte Lösungen aus Unternehmen:	58
– Förderung bestehender Einrichtungen	58
– Einrichtung eines Fahrdienstes	58
– Finanzielle Beteiligung, Bereitstellung von Infrastruktur	58
– Betriebskindergarten	58
– Betriebliche Kindertagesstätte	59
Unterstützungsmöglichkeiten für Klein- und Mittelbetriebe	60

2.3 Berufspause – Familienphase	63
Zur Situation von Frauen in der Familienphase	63
Folgen der Berufsunterbrechung für Frauen und Betriebe	63
Initiativen aus Großbetrieben	64
Erhaltung und Förderung der Qualifikation von ehemaligen Mitarbeiterinnen – Vorschläge für mittelständische Unternehmen	65
– Kontakt halten zum Betrieb	65
– Teilzeitbeschäftigung während der Familienphase	65
– Teilzeitbeschäftigung kombiniert mit Arbeiten zu Hause	66
– Einbindung neuer Technologien	66
– Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen	66
2.4 Rückkehr in den Beruf	67
Zur Situation von Berufsrückkehrerinnen	67
Motive für die Rückkehr in den Beruf	68
Der berufliche Wiedereinstieg – häufig ein ganz neuer Einstieg	68
Initiativen aus Großbetrieben	70
Strategien für mittelständische Unternehmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs	71
– Bereits beim Ausstieg die Weichen stellen für einen Wiedereinstieg	71
– Den Wiedereinstieg gemeinsam rechtzeitig planen	72
Öffentliche Programme zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs	73
Kapitel 3 – Neue Berufsfelder für Frauen	75
Für mittelständische Unternehmen zeichnen sich bereits heute Probleme der Lehrstellenbesetzung ab, die durch verstärkte Gewinnung von Frauen insbesondere für den technisch-gewerblichen Bereich entschärft werden können. Die vorgeschlagenen Maßnahmen beinhalten Informationsstrategien über technisch-gewerbliche Berufe und Initiativen für die Einstellung von Frauen in den sog. "Männerberufen".	
Frauen in Männerberufen – Ein Modetrend oder eine notwendige Entwicklung?	75
Verbesserte Voraussetzungen	77
Arbeitsplatzgestaltung	77
Vorbehalte und Vorurteile –	78
– auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und des sozialen Umfelds	78
– auf Seiten der Betriebe	79
Wiederholte Einwände gegen eine Ausbildung oder Beschäftigung von Frauen in "männerspezifischen" Berufen	80

Betriebliche Modellversuche zum Einsatz von Facharbeiterinnen	82
– in der Automobilindustrie	83
– in verschiedenen Berufen und Branchen	83
– in der Chemie- und Kautschukindustrie	84
Strategien für mittelständische Unternehmen	84
– Informationen erheben	84
– Entscheidungen fällen	85
– Vorbereitung der Ausbilder	86
– Entwicklung eines Anwerbekonzepts	87
Kapitel 4 – Frauen in Fach- und Führungspositionen	91
Dem künftiger Mangel an Führungskräften und dem bestehenden Mangel an qualifizierten Fachkräften steht eine Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Funktionen gegenüber. Maßnahmen, um Frauen für diese Bereiche zu gewinnen, erstrecken sich auf die externen und internen Stellenbesetzungsverfahren und auf die Förderung von Frauen für gehobene Fachfunktionen.	
Die "Karriere-Blocker" der Frauen	92
Betriebliche Vorbehalte gegen Frauen in Leitungs- und Managementpositionen	95
Neue Anforderungsprofile – Chancen für weibliche Führungskräfte	97
– Moderation der Betriebsabläufe	97
– Kommunikation als Führungsaufgabe	97
– Kooperativer Führungsstil	98
Betriebliche Ansatzpunkte – Beispiele aus verschiedenen Unternehmen	99
– Anzeigen, Werbung	100
– Orientierungshilfen, Förderung von Entscheidungsprozessen	102
– Studienförderung für Studentinnen	103
– Innerbetriebliche Personalentwicklung	103
Strategien für mittelständische Unternehmen	104
Fragen zur Bestandsaufnahme	104
Maßnahmen zum Personaleinsatz	106
– Einstellungspraxis	106
– innerbetriebliche Stellenbesetzung	106
– Aufstiegsorientierte Weiterbildung	106
Individuelle und systematische Karriereplanung	107
Erfolgskontrolle	107
Teilzeit in qualifizierten Positionen	107

Literaturverzeichnis	110
Anhang	113
1. Rechtliche Bestimmungen zur Frauenbeschäftigung	114
2. Die Beschäftigungssituation von Frauen im internationalen Vergleich (EG)	122
3. Materialien	
3.1 Checklisten	
– Bestandsaufnahme – Ist-Analyse	128
– Anwerbung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	129
– Weiterbildung	130
– Organisation – Aktionsplan / Checkliste	131
3.2 Betriebsvereinbarungen	132
– Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit	
– Zeiterfassung / Gleitzeit	
– Beispiel: Betriebsvereinbarung der Metzgerei Zeiss GmbH	
– Gesamtbetriebsvereinbarung der Bayer AG : Familie und Beruf	
4. Programm des Bundesministeriums für Frauen und Jugend	141
Einarbeitungszuschüsse zur Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben nach der Familienphase	

Der Wuppertaler Kreis