



NEWSLETTER#4



Toolbox

GLEICHbehandlung

Positive Leadership (PoLe) – Eingefördertes Praxis- und Forschungsprojekt in M-V

+

Curriculum

Hintergrund, Fakten und Standpunkt

Neustrelitz, Juli 2020

Liebe Leserinnen und Leser,
seit Wochen und Monaten dreht sich unsere Gesellschaft um die Corona-Pandemie. Wir hoffen, Sie sind gesund durch den Lockdown gekommen und Ihr Unternehmen geht es den Umständen entsprechend gut!

Trotz dieser widrigen Umstände haben wir weiterhin an der Thematik Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz gearbeitet und kommen der geplanten Toolbox für klein- und mittelständige Unternehmen immer näher. Die Corona-Pandemie stellte und stellt uns hinsichtlich der Gleichberechtigung jedoch auf die Probe. In der Pandemie verschärft sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern: Frauen reduzieren häufiger ihre Arbeitszeit, ihr Anteil an der Sorgearbeit nimmt noch weiter zu. Wir haben interessante Studien und Artikel zusammengetragen.

Auch dem Equal Pay Day am 17. März und die darum geplanten Aktionen kam der Lockdown zuvor. Doch aufgeschoben ist nicht aufgehoben! Immer noch gibt es eine Ungleichheit in der Bezahlung zwischen Frauen und Männern in Höhe von 20 Prozent. Darauf muss aufmerksam gemacht werden. Also bereits heute den 14. März 2021 in den Kalendern rot ankreuzen.

*Wir wünschen Ihnen
eine interessante Lektüre!*

Inhalt

- 2 Die Toolbox nimmt Fahrt auf
- 3 Verändert Corona die partnerschaftliche Arbeitsaufteilung?
- 3 Erste ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie
- 4 Aufgeschoben ist nicht aufgehoben: Der Equal Pay Day

Die Toolbox nimmt Fahrt auf

Nach einer erkenntnisreichen Forschungsphase befindet sich unser Projekt „Toolbox Gleichbehandlung“ jetzt mitten in der Entwicklungsphase. Unser zentraler Anspruch, nicht nur ein testendes Analysewerkzeug zu entwickeln, sondern eine Toolbox die Wandel initiiert, hat sich im Verlauf immer weiter festigen können.

Die Toolbox soll Impulse und Strategien einer mitarbeiter*innenorientierten Unternehmensführung eröffnen und praxisnah begleiten. Das soll vor allem kleine, für den Wandel motivierte Unternehmen, dort abholen wo sie aktuell stehen. Deren Realitäten vor Ort sind häufig durch das tägliche operative Geschäft geprägt, das wenig Zeit für die gezielte Arbeit an der Unternehmensführung und -kultur lässt.

Die Forschung hat aufgezeigt, dass Gleichbehandlungsfragen in kleinen Unternehmen selten bis nie explizit oder isoliert diskutiert werden, sondern wenn, dann immer innerhalb der Betrachtung von zum Beispiel Mitarbeiter*innenfreundlichkeit eines Unternehmens relevant werden. Das bedeutet, dass die Toolbox nicht durch Themen der Gleichbehandlung strukturiert wird - so würde sie im Radar der KMU nicht auftauchen. Praxistauglich aufbereitete Themen erfolgreicher Unternehmensführung sollen strukturgebend sein. Die Impulse zur Förderung der Gleichbehandlung der Geschlechter werden als hochrelevante unternehmerische Erfolgsfaktoren umfassend in den jeweiligen Themen verankert.

Damit die Toolbox nachhaltig Nutzen generieren kann und die Zielgruppe erreicht, konzipieren wir sie als digitales Angebot. Mit der Entwicklung eines Webangebots eröffnen sich neben einer niedrighschwelligigen Erreichbarkeit auch das enorme Potenzial zur Individualisierung der Anwendungsverläufe. Je nach Unternehmensgröße, Branche oder Interessenlage der Nutzerin/des Nutzers können unterschiedliche Toolbox-Angebote realisiert werden. Im Verlauf der Toolbox-Anwendung sollen konkrete Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele „maßgeschneidert“ für den Nutzer/die Nutzerin angeboten werden. Das sind z. B. Empfehlungen für die Formulierung von Stellenanzeigen, Ideen praxistauglicher und kostengünstiger Angebote zur Bindung von Mitarbeiter*innen oder Praxisbeispiele innovativer Unternehmenskultur in Kleinstunternehmen.



PS: Wir evaluieren die Toolbox jetzt online!

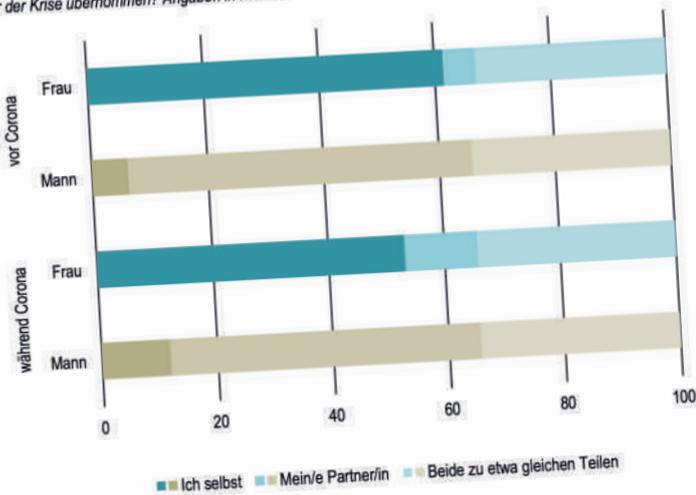
Übrigens soll nicht nur unsere Toolbox als Onlineangebot entstehen. Um die Evaluation und Testung in Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartner*innen auch in Zeiten von Corona weiter zu führen, haben wir diese in wenigen Wochen auf eine Onlinebefragung umgestellt: Das ermöglicht uns nicht nur kontaktlosen Austausch mit unseren kooperierenden Unternehmen, sondern leistet einen großen Beitrag zu einem agilen Entwicklungsprozess. Denn durch Onlinebefragungen können wir schnell und nach Bedarf sehr konkrete Einschätzungen zu einzelnen Fragestellungen erhalten. Auch die Kooperationspartner*innen profitieren so von einer bestmöglichen Integration der Zusammenarbeit in ihren Arbeitsalltag.

Verändert Corona die partnerschaftliche Arbeitsaufteilung?

In Zeiten von Covid-19 sind viele Themen in den Fokus der Öffentlichkeit geraten, welche wir als Institut ganz grundsätzlich und in der Projektarbeit im speziellen schon lange im Fokus haben: Partnerschaftliche Aufteilung im Haushalt, Kindererziehung, Sorgearbeit; das Ermöglichen von Home Office in Unternehmen;

Väter in Elternzeit. Diskutiert wird aktuell, ob wir als Gesellschaft die Situation für die lang ersehnte und auch viel diskutierte Veränderung in den oben aufgeführten Bereichen nutzen.

Wer übernimmt aktuell den größeren Teil der anfallenden Kinderbetreuung bzw. hat ihn vor der Krise übernommen? Angaben in Prozent



Quelle: Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Nur Befragte, die mit ihrem/ihrer Partner*in sowie mindestens einem Kind bis 14 Jahre im Haushalt leben. Gewichtete Werte.

WSI

Mittlerweile werden die ersten Studien veröffentlicht. In einer Allensbach-Umfrage im Auftrag des Bundesfamilienministeriums geben von den zusammenlebenden Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern 21 % an, dass die Arbeitsaufteilung (noch) ungleicher geworden ist. Allerdings sagen weitere 20 %, dass die Corona-Krise die Arbeitsaufteilung partnerschaftlicher macht. Bei den restlichen 59 % bleibe es unverändert. Ähnliches berichtet die Statistikerin Sabine Zinn vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Im von Covid-19 geprägten Monat April 2020 leisteten

Mütter täglich 2,3 Mehr-Stunden in der Kinderbetreuung und eine halbe Stunde zusätzlich in der Hausarbeit. Die Väter absolvieren ganz ähnliche Mehr-Leistungen: 2,2 in der Kinderbetreuung und ebenfalls eine halbe Stunde in der Hausarbeit.

Im aktuellen Policy Brief der Hans-Böckler-Stiftung wird empirisch untersucht, "inwiefern und in welchem Ausmaß Frauen von den Auswirkungen der gegenwärtigen Krise betroffen sind." Dabei wird zum einen die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und zum anderen ihre Rolle in der familiären Sorgearbeit fokussiert. So viel vor weg: Von der Gleichbehandlung sind wir weiterhin entfernt. Lesen Sie selbst!

Lesen Sie nach!

- Bundesfamilienministerium: Für manche Eltern ist Unterstützung in der Krise besonders wichtig >
- DIW: Familienleben in Corona-Zeiten >
- Hans-Böckler-Stiftung: Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt >

Erste ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie

Am 08.07.2020 wurde die erste ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie einer Bundesregierung überhaupt vom Bundeskabinett beschlossen. Unter dem Motto "Stark für die Zukunft" sind alle Strategieziele der gesamten Bundesregierung zur Gleichstellung von Frauen und Männern vereinbart. Daran haben sich nun in Folge alle Ministerien bei der Ausgestaltung ihrer Förderprogramme oder Gesetzgebungen zu orientieren. Die Gleichstellungsstrategie setzt sich zusammen aus drei zentralen gleichstellungspolitische Herausforderungen sowie 9 Zielen für die Gleichstellung und Maßnahmen zur Umsetzung. Für die Gesamtstrategie werden alle Beiträge der Ressorts gebündelt.

Gleichstellungsstrategie & mehr Informationen >

Aufgeschoben ist nicht aufgehoben: Der Equal Pay Day

Auch der Equal Pay Day fiel dieses Jahr durch den Corona-Lockdown aus. Dennoch geht der Kampf gegen die Ungleichbehandlung der Geschlechter weiter. So sind wir schon voll fokussiert auf den Equal Pay Day des nächsten Jahres.

Die Steuerungsgruppe des Equal Pay Day Mecklenburg-Vorpommerns produziert aktuell einen Video-Clip mit starken Frauen aus unserem Bundesland. Sie dürfen gespannt sein!

Im nächsten Jahr fällt der Equal Pay Day auf den 14. März. Somit liegt der Gehaltsunterschied von den weiblichen Arbeitnehmerinnen symbolisch 73 Tage hinter denen der männlichen Kollegen.

save the date:
Equal Pay Day am
14. März 2021

Wie erfahre ich, was meine Arbeit wert ist?

- Entgeltatlas:** "Verdienstmöglichkeiten prüfen und Gehalt realistisch einschätzen" >
- Glassdoor:** "Vergleichen Sie Ihr Gehalt" >
- Kununu:** "Wie fair wirst du bezahlt?" >

Unsere Empfehlungen: Analog und digital!

- Buch**
Anne Willers mit "Geht es dir gut oder hast du Kinder in der Schule", Hayne Verlag >
- Artikel**
SPIEGEL: Frauenkarriere in Unternehmen "Deutschland ist auf dem Niveau eines Siebzigerjahre-Bungalows".
Ein Interview mit der Erfinderin des Frauen-Karriere-Index, Barbara Lutz >



Fragen zum Projekt?

Schreiben Sie uns eine Email an diana.wienbrandt@isbw.de