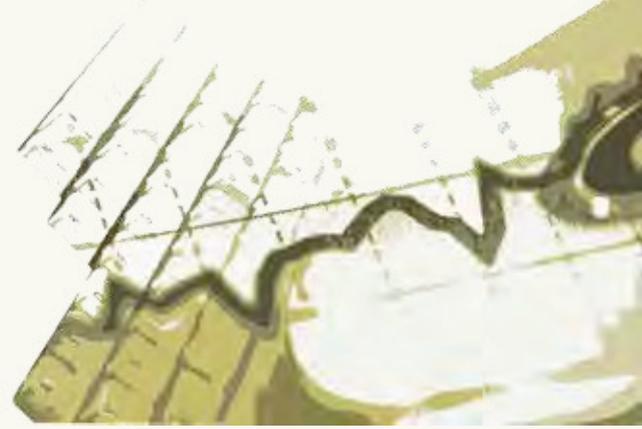


Projekte

Wichtige Forschungsvorhaben zum Thema „Gleichstellung“ im Überblick



Arbeitsgruppe Geschlechterforschung

„Positiv zu bewerten ist, dass die Genderforschung aufgrund des Engagements der AG Geschlechterforschung in alle Bereiche der empirischen Arbeitsmarkt- und SGB-II-Forschung des IAB eingeflossen ist. Das IAB betreibt in diesem Bereich sehr gute Forschung (insbesondere zu geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen) und arbeitet wichtige Daten auf.“

Zitat aus dem Bewertungsbericht des Wissenschaftsrats, November 2007

Die Arbeitsgruppe Geschlechterforschung ist ein bereichsübergreifendes Diskussionsforum, das die Aktivitäten der geschlechtsbezogenen Arbeitsmarktforschung am IAB bündelt und interne wie auch externe Forschungskooperationen anregt und vernetzt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Forschungs- und Geschäftsbereichen nutzen die regelmäßig stattfindenden Treffen, um eigene Forschungsergebnisse zur Diskussion zu stellen und sich zudem neue Forschungsthemen und -felder zu erschließen. Die Arbeitsgruppe wird von Juliane Achatz, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, geleitet.

Die Aktivitäten der Arbeitsgruppe konzentrierten sich in den letzten Jahren verstärkt auf Analysen zur beruflichen Geschlechtersegregation und -konzentration,

auf die Entwicklung des Arbeitsvolumens und Lohnabstandes zwischen Frauen und Männern sowie auf die Präsenz von Frauen in Führungspositionen. Im Jahr 2008 erkundete die Arbeitsgruppe verstärkt neue Themenfelder. So beschäftigte sich eine



Juliane Achatz

Diskussionsrunde mit der Frage nach einer möglichen Ungleichbehandlung von Frauen beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen am Beispiel von Selektionsmechanismen für Ein-Euro-Jobs. Weiterhin wurden erste Befunde aus der qualitativen Studie „Women in Science and Technology“ vorgestellt. Im Rahmen dieses Projekts untersuchen Forschergruppen aus England, Finnland, Rumänien und Deutschland die Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Rahmenbedingungen von Frauen im Berufsfeld Technologietransfer. Eine weitere Gesprächsrunde befasste sich mit dem Zusammenhang von Bildungsexpansion und beruflichen Platzierungschancen von Frauen. Als Diskussionsgrundlage diente eine Analyse des Wandels von Berufsprestige und Entlohnung beim Berufseintritt von Frauen und Männern im Zeitraum von 1980 bis 2003.

Geschlechterforschung im Rahmen des Graduiertenprogramms

Den Stellenwert der Geschlechterforschung im IAB zeigt auch ein Blick auf sein Graduiertenprogramm, das gemeinsam mit dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg eingerichtet wurde. Ziel des Programms ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung umfassend zu fördern und zu qualifizieren. Derzeit werden zwei Promotionsvorhaben mit genderspezifischen Fragestellungen über das Graduiertenprogramm gefördert:

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen (Katrin Drasch)



Katrin Drasch

Die Frage, wie Frauen Beruf und Familie miteinander vereinbaren können, hat in den letzten Jahren an gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen. Zwar stieg in der Vergangenheit die Erwerbsbeteiligung von

Frauen mit Kindern, das Erwerbsvolumen insgesamt hat sich jedoch nicht erhöht. Alles in allem ist es für Frauen nach wie vor schwierig, Kinder und Erwerbstätigkeit unter einen Hut zu bringen – ein Problem, das gerade angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels dringend gelöst werden muss.

Katrin Drasch untersucht mit Daten aus der Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel“, inwieweit Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in das Erwerbsleben zurückkehren. Zudem analysiert sie die Folgen von Erwerbsunterbrechungen für deren weitere berufliche Karriere. Dabei nimmt sie neben individuellen (z.B. Bildung oder Familienstand) auch institutionelle (z.B. Regelungen zu Erziehungszeiten) und organisatorische Einflussfaktoren (z.B. Branchenzugehörigkeit) in den Blick. Die Dissertation wird von Prof. Martin Abraham und Dr. Corinna Klei- nert betreut.

Geschlechtsspezifische Migration von Ost- nach Westdeutschland (Silvia Maja Melzer)

Nach der Wiedervereinigung sind rund zehn Prozent der Ostdeutschen nach Westdeutschland ausgewandert. Diese Ost-West-Wanderung unterscheidet sich nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ von anderen Mobilitätsformen. Schon kurz nach der Wende wurde auf die Folgen der selektiven Abwanderung für Ostdeutschland hingewiesen: Da insbesondere junge und überdurchschnittlich qualifizierte Menschen abwandern, droht in den neuen Ländern zumindest mittelfristig Fachkräfte-



Silvia Maja Melzer

mangel und es zeigt sich eine tendenzielle Überalterung. Neuerdings wird ein weiterer Aspekt betont: Es sind überproportional häufig junge Frauen, die die neuen Bundesländer verlassen. Tatsächlich ist bereits heute bei den 20- bis 35jährigen Ostdeutschen ein deutlicher Frauenmangel zu verzeichnen.

In ihrer Dissertation untersucht Silvia Maja Melzer die Ost-West-Wanderung mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Migrations- und Mobilitätsmuster. Die Arbeit wird von Prof. Hans-Peter Blossfeld und Prof. Herbert Brücker betreut.

Audit „berufundfamilie“

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll eine Selbstverständlichkeit werden“



Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen – das bedeutet für Eltern, und insbesondere für Mütter, oft den täglichen Spagat zwischen Kochtopf und Konferenz, zwischen Babyflasche und Aktentasche. Auch wer einen Angehörigen pflegt, hat es nicht einfach, gleichzeitig beruflich am Ball zu bleiben. Immer mehr Unternehmen und Institutionen haben sich mittlerweile mit der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie intensiv auseinandergesetzt und bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung an – so auch das IAB.

Im Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gibt es bereits ein breites Spektrum an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit, individuelle Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, ein Kontingent an Kindergartenplätzen in einem Kindergar-

ten und ein Eltern-Kind-Zimmer. Nun hat sich das Forschungsinstitut entschlossen, seine familienbewusste Personalpolitik noch weiter auszubauen und sich dafür dem sogenannten „Familien-TÜV“ gestellt: Ebenso wie vier weitere Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit nahm das IAB erfolgreich an dem Zertifizierungsverfahren für das Audit „berufundfamilie“ teil. Im Februar 2009 erhielt das IAB das Grundzertifikat, die offizielle Verleihung findet in diesen Tagen in Berlin statt.

„Wir sind ein junges Institut mit vielen potenziellen Familienvätern und -müttern, Eltern mit Kleinkindern wie auch mit Schulkindern“, sagt Dana Müller, wissenschaftliche Mitarbeiterin und gleichzeitig Gleichstellungsbeauftragte am IAB. Beim Audit „berufundfamilie“ gehe es aber auch darum, Kolleginnen und Kollegen, die jetzt oder später einmal Angehörige pflegen, in den Blick zu nehmen. „Natürlich ist jede und jeder nach wie vor selber gefordert, wir nehmen nichts ab. Aber wir unterstützen, wo es möglich ist, und tragen



Dana Müller ist Gleichstellungsbeauftragte am IAB

dazu bei, dass man Familie und Beruf besser vereinbaren kann“, erklärt sie.

Eine aktiv betriebene familienbewusste und zugleich unternehmensgerechte Personalpolitik ist für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer ein Gewinn: „Mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tut man etwas, was allen weiterhilft“, betont Dana Müller und nennt als ein Beispiel eine bessere Arbeitsatmosphäre. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen verbessern die Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, steigern die Leistungsbereitschaft und reduzieren Stressbelastung und Fehlzeiten. „Man kann auch in befristeten Arbeitsverhältnissen wagen, eine Familie zu gründen, weil man unterstützt wird“, sagt Dana Müller. Nicht zuletzt bietet das Audit Vorteile im Wettbewerb um die besten Köpfe: „Es ist ein Personalentwicklungsinstrument, um Fachkräfte zu halten und qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen“, erläutert sie und stellt klar: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll eine Selbstverständlichkeit werden. Das ist für mich kein Diskussionsthema, sondern es geht ums Machen!“

„Ums Machen“ geht es beim Audit „berufundfamilie“ ganz massiv. Das standardisierte Zertifizierungsverfahren erfolgt nach den Richtlinien der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Begleitet von einer externen Auditorin wurde der Status quo der im IAB bereits vorhandenen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfasst.

In einem Strategie- und in einem Auditierungsworkshop wurden zudem anhand von

acht Handlungsfeldern (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, Service für Familien) Entwicklungspotenziale ermittelt und aufeinander abgestimmte konkrete Ziele und Maßnahmen entwickelt. Dabei ging es in der Projektgruppe darum, passgenaue Lösungen für das IAB zu finden, die sowohl die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Möglichkeiten des Instituts berücksichtigen. „Man kann aus einem Portfolio wählen, was für einen selber geeignet ist“, sagt Dana Müller.

Die eigentliche Arbeit fange allerdings jetzt erst an. „Wir haben drei Jahre Zeit, um das umzusetzen, was wir uns vorgenommen haben“, erklärt sie. Die Projektgruppe, die einen repräsentativen Querschnitt aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB darstellt, wird diesen Prozess weiter begleiten und intern begutachten. Zudem wird die praktische Umsetzung jährlich von der berufundfamilie gGmbH überprüft. Dann erfolgt eine Re-Auditierung. „Nach drei Jahren sieht man, was geleistet und was angenommen wurde: Können wir uns damit identifizieren, was sollen wir anders oder neu oder zusätzlich tun“, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte. Die Re-Auditierung findet alle drei Jahre statt. „Das heißt, man wird immer wieder gefordert und muss am Ball bleiben. Es ist ein auf Dauer angelegtes Projekt und das ist gut so, weil dadurch die größte Wirkung erzielt wird.“

Eine der Herausforderungen für die Umsetzung des Audits ist für Dana Müller, jeden dabei mitzunehmen – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie die Führungskräfte. „Wir müssen alle dafür sensibilisieren: Es ist auch dein Thema, selbst wenn es dich

im Moment noch nicht persönlich betrifft. Ich möchte, dass man das wirklich lebt und nicht als Hindernis sieht, sondern als Vorteil, um voranzukommen“, erklärt sie. „Wir müssen weg davon, dass man seine Arbeit an seinem Arbeitsplatz verrichten muss, hin zu: Es ist egal, wo der Arbeitsplatz ist.“ Sie wirbt um Offenheit für kreative Lösungen, den Mut Neues zu wagen, etwas auszuprobieren und auch die Hemmung zu verlieren, dass damit größere Umbrüche verbunden sind. „Man muss einfach unverkrampft an das Thema herangehen.“

Die Autorin



Dr. Andrea Kargus

ist Leiterin des Geschäftsbereichs „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.

andrea.kargus@iab.de

Audit „berufundfamilie“

Die berufundfamilie gGmbH wurde 1998 von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründet. Zentrales Angebot an alle privaten Unternehmen und öffentlichen Institutionen sind das Audit „berufundfamilie“ sowie das Audit „familiengerechte hochschule“ für Fachhochschulen und Universitäten. Beide verstehen sich als strategische Marketinginstrumente, die maßgeschneiderte, gewinnbringende Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereithalten. Derzeit tragen rund 700 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen das Zertifikat zum Audit. Insgesamt wurden inzwischen mehr als 1.200 Auditierungen – einschließlich der im dreijährigen Turnus stattfindenden Re-Auditierungen – durchgeführt. Das Audit „berufundfamilie“ steht unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers.



Seit drei Jahren gibt es im IAB ein Eltern-Kind-Zimmer

Weitere Informationen im Internet unter:

www.iab.de/de/ueberblick/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf.aspx

www.beruf-und-familie.de/