

Forum Arbeit



ZUR SACHE Frauen in der Arbeitswelt **MAGAZIN** Buch- und Filmtipp **TITEL** Zukunft pink? **BAG ARBEIT TRIFFT** Dr. Jessica Röhner, Melissa Schütz und Prof. Dr. Astrid Schütz **VOR ORT** Goldnetz **VERANSTALTUNGSTIPPS** Alle Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Dr. Merjam Wakili

AKTUELLE FORTBILDUNGEN

MODERATIONEN PLANEN UND REFLEKTIEREN

Tagesfortbildung | 14.08.2023

FÜHREN IST KOMMUNIKATION

Bildungsurlaub | 23. – 25.08.2023

WENN DAS PROBLEM NICHT ZUR SUPERVISION PASST

Tagesfortbildung | 31.08.2023

KOMPLEXE SYSTEME PROFESSIONELL BERATEN

Systemische Organisationsberatung kompakt

Fortbildung | Ab 21.09.2023 – Online

ZWISCHEN DEN STÜHLEN

Supervision für Führungskräfte | Ab 28.09.2023

FACHLICH VERSIERT, SOZIAL UND METHODISCH KOMPETENT

Fortbildung für Anleiter:innen | fortlaufend

**Move Organisationsberatung
Frenzer | Rauchfuß | Sabel**Alter Steinweg 46 | 48143 Münster
Tel. 0251 44 0 42 | Fax 0251 44 1 37
E-Mail: info@move-muenster.de
Web: www.move-muenster.de

DEN WANDEL GESTALTEN

Beratung | Training | Coaching | Moderation



Wir begleiten seit 1996 Organisationen, Unternehmen, Netzwerke und Menschen in Veränderungsprozessen.

Gemeinsam mit unseren Kunden und Kundinnen finden wir durch Organisationsberatung, Fortbildung und Coaching Lösungen für die Herausforderungen im ständigen Wandel von Märkten, Technik und Gesellschaft.



Organisationsberatung



Foto: Julia Baumgart

Zur Sache

Frauen in der Arbeitswelt 2

Miriam Vanessa Mersch

Magazin

Buch- und Filmtipp 3

Zukunft pink?

Frauen üben seltener berufliche
Tätigkeiten mit hohem
Komplexitätsgrad aus 4

Dr. Ann-Christin Bächmann, Dr. Basha Vicari

Politik

Kommentare aus dem Bundestag 11

bag arbeit trifft

Dr. Jessica Röhner, Melissa Schütz,
Prof. Dr. Astrid Schütz 16

Vor Ort

Goldnetz gGMBH /e. V. 22

Veranstaltungstipps 26

Nachgefragt 28

Dr. Merjam Wakili

Frauen in der Arbeitswelt



Unsere Autorin Miriam Vanessa Mersch

ist Vorstandsmitglied der bag arbeit und Geschäftsführerin der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft ELAN.

Gender Pay Gap, Genderdebatte und eine Vielzahl an beschlossenen oder geforderten Quoten. Wie hängen diese Punkte mit der Thematik dieser Ausgabe zusammen?

Während die Erwerbsbeteiligung von Frauen vor allem um die Jahrtausendwende stieg und neue Gesetze erlassen wurden, muss man sich seit Mitte der 2010er-Jahre jedoch wieder fragen, warum eben diese Errungenschaft nun wieder stagniert bzw. schlimmer noch, sich zum Teil umkehrt.

„Girl's Days“ sollen dazu führen, dass Mädchen Tätigkeiten in geschlechtergemischten und männerdominierten Berufen ergreifen, Frauenquoten haben die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Kultur zum Zweck.

Doch wie viel bringen diese Maßnahmen tatsächlich, wenn die Gesellschaft sich nicht mehr im „Megatrend Frauen“, sondern inzwischen im „Megatrend Gender-Shift“ befindet?

Das Zukunftsinstitut geht hierbei sogar noch einen Schritt weiter und mahnt: „Emanzipierte Frauen plädieren plötzlich für die entschiedene Mutterschaft, und die Frage, wie viele Geschlech-

ter es gibt, wird zu einem hässlich ausgetragenen Kulturkampf. Tatsächlich ist das Gender-Thema durch seine Erweiterung in den LGBT+-Bereich in eine komplizierte Schleife aus Identitätsideologie und moralischer Panik geraten – was den Rollback gegen die Emanzipation in den kommenden Jahren noch verstärken könnte“.

Die Frage, der wir uns also 2023 stellen müssen, beschäftigt sich nicht nur mit der Rolle der Frauen in der Arbeitswelt. Sie geht wesentlich tiefer und muss alle Geschlechter und Identitäten in den Blick nehmen und sich dem Diskurs öffnen, bestehende Strukturen kritisch hinterfragen und unterschiedliche Interessensgemeinschaften einbeziehen.

Diese Ausgabe kann einen Einblick in die Problematiken geben, welche sich bereits bei den Geschlechtern des binären Geschlechtersystems ergeben haben und aufzeigen, wie viel Arbeit noch vor uns liegt.

Etwas für Augen und Ohren- Film- und Buchempfehlungen

Filmtipp

FILM

We Want Sex (2010)

Nigel Cole

Vergisst man für einen kurzen Moment den irreführenden Titel für den nicht-englischsprachigen Markt (im Original heißt der Film „Made in Dagenham“), dann kann man sich auf ein kurzweiliges und mit Humor gespicktes Drama einlassen, das auf wahren Tatsachen beruht. Der Film spielt in einem Londoner Vorort in den 1960er Jahren. Zentrum des Stadtbezirks ist das Ford-Werk, in dem die Näherin Rita O’Grady arbeitet. Als das Werk der Näherinnenabteilung die Löhne kürzt, beginnen die Frauen Widerstand zu leisten. Zunächst fordern Sie nur ihren früheren Lohn zurück, doch schnell kämpfen sie für mehr: für Gerechtigkeit und Gleichberechtigung. Ein Kampf der weitreichenden Folgen mit sich ziehen soll, aber auch heute noch nicht gewonnen ist.

Quelle: <https://www.degeto.de/film/we-want-sex/>
(Text- und Bildquelle)



Filmtipp

SERIE

Geniale Frauen (2017)

Arte

Adam und Eva. Nach der Bibel entstand Eva aus einer Rippe Adams. Die Frau sei also nur ein Teil des Mannes. Doch gab es eine Frau vor Eva? Eine Frau, die sich Adam widersetzt hatte, weil sie ihm ebenwürdig sein wollte? Wenn Ihnen der Name „Lillith“ als weiblicher Vorname bekannt ist, klärt die Kurzfilmreihe „Geniale Frauen“ von Arte auf. In 30 Kurzvideos von 3 bis 4 Minuten werden Frauen und ihre Lebenswege vorgestellt, die die Zeitgeschichte prägten. Mit kreativen Inszenierungen der Stop-Motion-Technik werden ihre Lebenswege nachgezeichnet und erklärt, warum sie zu Unrecht in Vergessenheit geraten. Sie finden die Reihe in der Arte Mediathek.

Quelle: <https://www.arte.tv/de/videos/RC-023157/geniale-frauen/> (nur Bildquelle)



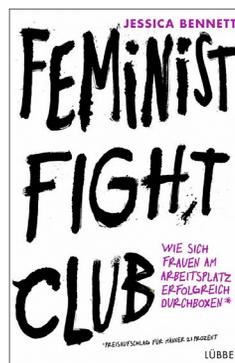
Buchtipp

Feminist Fight Club (2016)

Jessica Bennett

Beim Meeting ins Wort fallen, zum Kaffee holen geschickt werden, sexuelle Anspielungen oder „Blondinen-Witze“; Frauen müssen nach wie vor gegen – oft subtilen – Sexismus kämpfen. Jessica Bennetts Buch ist für all jene gedacht, die so etwas nicht hinnehmen und sich dagegen wehren wollen. „Feminist Fight Club“ beinhaltet einen Leitfaden für erfolgreiche Gehaltsverhandlungen, eine Auflistung der Fallen, in die Frauen tappen können und eine Liste der männlichen Feinde, die im Büro vorkommen und was man gegen sie tun kann. Jessica Bennett schreibt laut und kämpferisch, denn so sollen Frauen sich schließlich für einen gleichberechtigten Arbeitsplatz einsetzen. Den Feminist Fight Club gab es wirklich: Jessica traf sich regelmäßig mit Freundinnen, um Jobprobleme zu besprechen und sich gegenseitig zu helfen.

Quelle: <https://www.emotion.de/kultur/feministische-buecher> (Text- und Bildquelle)



Zukunft pink?

Frauen üben seltener berufliche Tätigkeiten mit hohem Komplexitätsgrad aus

Dr. Ann-Christin Bächmann (LifBi) und Dr. Basha Vicari (IAB)

Auch im April 2023 beteiligten sich unzählige Unternehmen und Institutionen am Girls' & Boys' Day, um junge Frauen und Männer auf Berufe aufmerksam zu machen, die für ihr Geschlecht untypisch sind. Solche gezielten Aktionen und Maßnahmen zur klischeefreien Berufs- und Studienorientierung sind wichtig, denn berufliche Trennlinien zwischen den Geschlechtern halten sich in Deutschland nach wie vor hartnäckig (Hausmann und Kleinert 2014). Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in einzelnen Berufsgruppen, auch berufliche Geschlechtersegregation genannt, bleibt dabei nicht folgenlos: So werden frauendominierte Berufe im Durchschnitt schlechter entlohnt, wodurch die berufliche Geschlechtersegregation einen zentralen Beitrag

dazu leistet, dass Frauen in Deutschland immer noch deutlich weniger verdienen als Männer.

Laut Statistischem Bundesamt lag die unbereinigte Lohnlücke zwischen dem Stundenlohn der Geschlechter im Jahr 2022 bei 18 Prozent. Neben der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern über die Berufsstruktur ist ein weiterer wichtiger Grund für die Lohnlücke, dass Frauen in gut bezahlten Führungspositionen unterrepräsentiert sind: In der ersten Führungsebene liegt ihr Anteil deutlich unter einem Drittel (Kohaut und Möller 2022), obwohl Frauen 47 Prozent aller Erwerbstätigen stellen und heutzutage im Mittel höhere Bildungsabschlüsse als Männer erreichen.

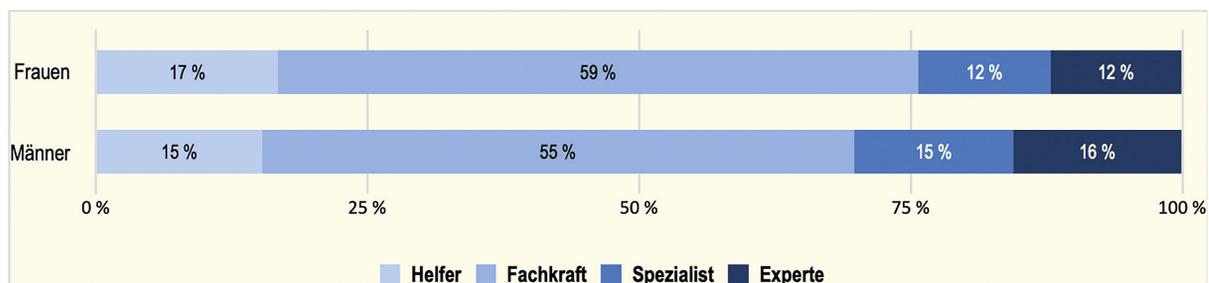


Geschlechterunterschiede finden sich aber nicht nur auf der obersten Führungsebene, sondern auf allen Ebenen des Arbeitsmarkts. So gehen Frauen häufiger als Männer Tätigkeiten mit einem niedrigeren Anforderungsniveau nach, was sich auch auf ihre Verdienst- und Karrierechancen auswirkt.

In einer aktuellen Studie basierend auf Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung betrachten wir, wie sich Frauen und Männern auf Berufe mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus verteilen (Vicari, Bächmann & Zucco 2023). Die Basis für diese Analysen bildet die Klassifikation der Berufe 2010, die berufliche Tätigkeiten entsprechend ihres Komplexitätsgrads in (1) Helfer-, (2) Fachkräfte-, (3) Spezialisten- und (4) Expertentätigkeiten gliedert. Unsere Auswertungen zeigen, dass im Jahr 2021 in Deutschland 16 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausübten. Diese Berufe beinhalten meist einfache (Routine-) Tätigkeiten und erfordern in der Regel keinen beruflichen Bildungsabschluss. Fast 57 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

arbeiteten in fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, für die eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung benötigt wird. Jeweils knapp 14 Prozent der Beschäftigten waren in Spezialisten- oder Expertentätigkeiten zu finden. Komplexe Spezialistentätigkeiten erfordern üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder einen Bachelorabschluss, während für die Ausübung einer Expertentätigkeit in der Regel ein mindestens 4-jähriges Hochschulstudium benötigt wird. Interessant ist dabei, dass sich Frauen und Männern unterschiedlich auf die Anforderungsniveaus verteilen: In Helfer- und Anlerntätigkeiten arbeiteten 17 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, aber nur 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer. Ähnliche Unterschiede sehen wir bei den Fachkrafttätigkeiten: auf diesen Positionen waren 59 Prozent aller Frauen aber nur 55 Prozent aller Männer beschäftigt. Entsprechend seltener waren Frauen hingegen als Spezialistin oder Expertin tätig: Während fast jeder dritte Mann eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausübte, war es nur jede vierte Frau (Abbildung 1).

Abbildung 1: Anforderungsniveaus sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen und Männer



Quelle: IEB zum Stichtag 31.12.2021, eigene Berechnung. ©IAB

Zukunft pink?

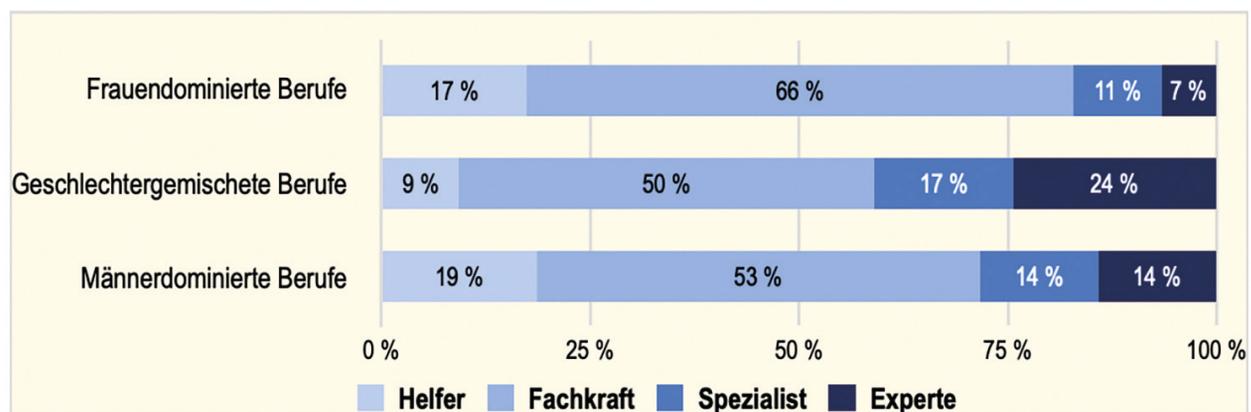


Zukunft pink?

Ein wichtiger Grund dafür, dass Frauen seltener als Männer Positionen mit einem hohen Anforderungsniveau besetzen, könnte die persistente berufliche Geschlechtersegregation sein, also die Tatsache, dass in Deutschland viele Berufe seit Jahrzehnten konstant von einem Geschlecht dominiert werden (Hausmann und Kleinert 2014). Übersteigt der Frauenanteil in einem Beruf 70 Prozent, wird dabei in der Literatur üblicherweise von einem frauendominierten Beruf gesprochen. Beispiele für frauendominierte Berufe sind „Medizinische Fachangestellte“ oder „Maskenbildner*innen“ mit Frauenanteilen von über 90 Prozent. Liegt der Frauenanteil hingegen unter 30 Prozent, spricht man von einem männerdominierten Beruf. Berufe mit sehr geringen Frauenanteilen sind etwa „Automatisierungstechniker*innen“ oder „Fahrzeugführer*innen“. Bei einem Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent bezeichnet man den Beruf als geschlechtergemischt – oder kurz Mischberuf. Hier finden sich Berufe wie „Kaufleute im Handel“ oder auch „Ärzt*innen“ wieder.

Betrachten wir nun die Verteilung der Beschäftigten auf die unterschiedlichen Anforderungsniveaus in frauendominierten, männerdominierten und geschlechtergemischten Berufen, so finden wir noch deutlichere Unterschiede (Abbildung 2). Beispielsweise war der Anteil an Fachkräften in frauendominierten Berufen über 12 Prozentpunkte höher als in männerdominierten. Hingegen waren in männerdominierten Berufen im Jahr 2021 jeweils 14 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als Spezialist*in oder als Expert*in tätig, in frauendominierten Berufen waren es nur 11 beziehungsweise 7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Beschäftigte in männerdominierten Berufen hatten also deutlich häufiger komplexere und damit entsprechend höher entlohnte Positionen inne als Beschäftigte in frauendominierten Berufen. Die größten Anteile an Spezialisten- und Expertentätigkeiten gab es in Mischberufen, hier machten sie insgesamt gut 40 Prozent der Beschäftigten aus.

Abbildung 2: Anforderungsniveaus sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in männer- und frauendominierten sowie geschlechtergemischten Berufen



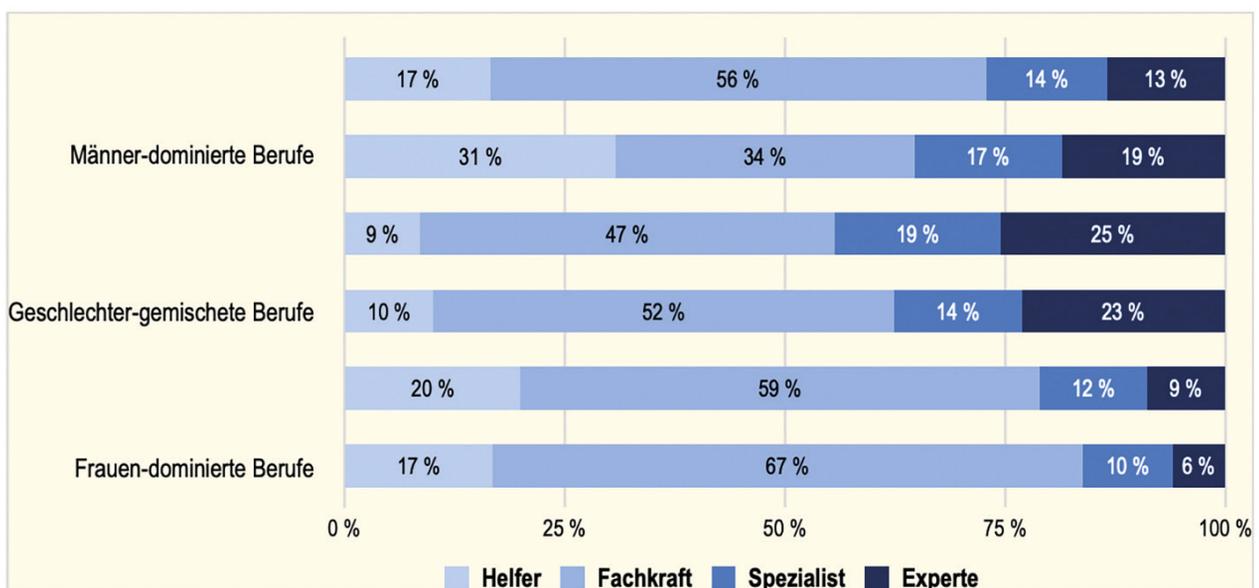
Quelle: IEB zum Stichtag 31.12.2021, eigene Berechnung. ©IAB

Zukunft pink?

Ein differenzierter Blick auf die Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der drei Berufskategorien deckt auf, dass in Mischberufen 38 Prozent aller Frauen eine dieser komplexen Positionen innehatten (Abbildung 3). Zwar fiel dieser Anteil bei den männlichen Beschäftigten in Mischberufen mit 44 Prozent noch höher aus, er war aber mehr als doppelt so hoch wie der Anteil aller Frauen, die in frauendominierten Berufen als Spezialistinnen und Expertinnen tätig waren (zusammen 16 %).

Noch bemerkenswerter ist die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Anforderungsniveaus innerhalb der männerdominierten Berufe. Zwar arbeiten dort insgesamt nur wenige Frauen, aber jede dritte von ihnen war 2021 als Spezialistin oder Expertin beschäftigt, während es bei den männlichen Beschäftigten nur jeder vierte war. Allerdings ist auch der Anteil von Frauen, die als Helferinnen tätig waren, in männerdominierten Berufen sehr hoch

Abbildung 3: Anforderungsniveaus sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in männer- und frauendominierten sowie geschlechtergemischten Berufen



Quelle: IEB zum Stichtag 31.12.2021, eigene Berechnung. ©IAB

Zukunft pink?



Foto: Julia Baumgart

Zukunft pink?

Insgesamt zeigt sich, dass Frauen trotz zunehmender Bildungs- und Erwerbsbeteiligung nach wie vor seltener Tätigkeiten mit hohem Komplexitätsgrad und entsprechender Entlohnung ausüben als Männer. Eine wichtige Rolle spielt dabei die berufliche Geschlechtersegregation, denn in männerdominierten Berufen – aber auch in Mischberufen – gibt es offenbar mehr Stellen mit komplexeren Spezialisten- und Expertentätigkeiten als in frauendominierten Berufen. Trotzdem entscheiden sich junge Frauen noch immer häufig für typische Frauenberufe, was sowohl mit Präferenzen für soziale Arbeitsinhalte und den Kontakt zu Menschen zusammenhängt als auch mit erlernten Geschlechterrollen (Busch 2013). Kampagnen wie der Girls‘ & Boys‘ Day zum Ab-

bau von Klischees bei der Berufswahl können vor diesem Hintergrund dazu beitragen, dass junge Frauen Berufe kennenlernen, in denen höhere Anforderungsniveaus erreicht werden können. Insgesamt bieten solche Kampagnen jungen Menschen die Möglichkeit, sich ein realistisches Bild von bislang unbekanntem beruflichen Tätigkeiten zu machen und zu prüfen, ob diese ihren eigenen Interessen und Neigungen entsprechen – unabhängig von der vorherrschenden Geschlechtstypik des Berufs oder den Vorstellungen ihrer Eltern und Freunde zu einem für sie passenden Berufsfeld. Gleichzeitig haben auch Betriebe die Möglichkeiten, etwaige Vorbehalte gegenüber potentiellen Bewerber*innen abzubauen.



Unsere Autorin Dr. Ann-Christin Bächmann

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe in Bamberg. Dort beschäftigt sie sich vorrangig mit Fragen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Lebensverlauf und beruflicher Geschlechtersegregation



Unsere Autorin Dr. Basha Vicari

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg und Projektleiterin im Nationalen Bildungspanel (NEPS). Sie beschäftigt sich vor allem mit sozialer Ungleichheit und beruflicher Mobilität im Erwerbsverlauf.

Literatur:

Busch, A. (2013): Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. *Berliner Journal für Soziologie* 23, 145–179.

Hausmann, A.-C., & C. Kleinert (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 09/2014, Nürnberg.

Kohaut, S. & I. Möller (2022): Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt. IAB-Kurzbericht 01/2022, Nürnberg.

Vicari, B., A.-C. Bächmann & A. Zucco (2023): Frauen üben seltener als Männer Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau aus. IAB-Forum vom 25.04.2023, Nürnberg. <https://www.iab-forum.de/frauen-ueben-seltener-als-maenner-taetigkeiten-mit-hohem-anforderungsniveau-aus/>

Kommentare aus der Politik

Der Gender Pay Gap lag in Deutschland im Jahr 2022 bei 18 % und hat sich in den letzten 15 Jahren kaum verändert. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich weit hinter anderen Ländern. Der europäische Durchschnitt liegt bei 12,7 %. In Luxemburg verdienten Frauen und Männer 2021 zum ersten Mal gleich viel. Welche konkreten Maßnahmen braucht es, um die Lohnlücke in Deutschland zu schließen?

Erst im Frühjahr dieses Jahres hat das Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzurteil entschieden, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten müssen. Was eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte, zeigt, dass echte Gleichstellung zwar mehr als überfällig, aber längst keine Realität ist. Und zwar in allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere aber beim Lohn. Frauen verdienen im Schnitt 18% weniger als Männer. Das müssen wir ändern.

Viele Frauen wollen mehr arbeiten. Aber mangelnde Vereinbarkeit, falsche Anreize und fehlende Lohngleichheit halten sie oft in der Teilzeitfalle. Die Hürden auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen, würde für Millionen von Frauen mehr Freiheit und mehr Chancen bedeuten. Gleichzeitig würden davon unser Arbeitsmarkt und die Sozialsysteme profitieren.

Die Lohnlücke in Deutschland schließt sich nur sehr langsam. Das liegt auch daran, dass Berufe, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, oft schlecht bezahlt sind. Die heutige Bezahlung in den Care-Berufen wird deren Verantwortung nicht gerecht. Deshalb braucht es flächendeckende Tarifverträge, die mit deutlich besserer Bezahlung sozialer Arbeit einhergehen.

Zentral ist dabei, dass Entgelttransparenzgesetz weiterzuentwickeln. Seine Durchsetzung muss gestärkt werden, indem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermächtigt werden, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend zu machen.

Essentielle politische Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind auch der Ausbau der Kinderbetreuung und attraktive gesetzliche Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung sowie die Weiterentwicklung des Elterngeldes.



Ricarda Lang ist die Bundesvorsitzende von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Des Weiteren ist sie seit November 2019 Frauenpolitische Sprecherin der Partei.

Eine eigenständige Existenzsicherung ist ebenfalls wichtig, um selbstbestimmt leben zu können. Abhängigkeit von Partner und Staat müssen verringert werden, denn eigenständige Existenzsicherung ist der beste Schutz vor Altersarmut.

Arbeit an und mit den Menschen muss gleich viel wert sein und die gleiche Wertschätzung erfahren, wie die in Büros oder in der Industrie. Es gilt, diese Berufe in ihrer Fachlichkeit zu unterstützen, damit auch das Ansehen zu steigern und die Bezahlung auf ein Niveau vergleichbarer Berufe zu heben.

Echte Gleichberechtigung bedeutet auch gleiche Chancen am Arbeitsmarkt. Es ist höchste Zeit, diese Wirklichkeit werden zu lassen. Das ist eine Frage der Gerechtigkeit.



Nicole Bauer MdB sitzt seit 2017 für die FDP im Deutschen Bundestag und ist Sprecherin für Frauenpolitik und Diversity ihrer Fraktion.

Frauen erwarten zurecht gleiches Geld für gleiche Leistung. Gerade angesichts des Fachkräftemangels kann Deutschland nicht weiter auf das unausgeschöpfte Potential seiner Frauen zur Stärkung der Innovationsfähigkeit Deutschlands verzichten.

Auch im Jahr 2022 haben Frauen in Deutschland durchschnittlich 18 Prozent weniger verdient als Männer. Damit hat sich der Wert im Vergleich zum Vorjahr nicht verbessert. Noch dramatischer ist die Gender Pension Gap: in Deutschland erhalten Frauen durchschnittlich 31,8 Prozent weniger Rente als Männer. Grund dafür sind die ungleiche Bezahlung von Frauen im Vergleich zu Männern in gleicher Position, die höhere Teilzeitquote und strukturelle Unterschiede in der Berufswahl. Gleichzeitig verwenden Frauen durchschnittlich täglich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit in der Familie als Männer. Frauen leisten mit noch 80 Prozent den Löwenanteil der unbezahlten familiären Care-Arbeit. Durch fehlende Kinderbetreuungsplätze gehen dem Arbeitsmarkt Schätzungen zufolge rund 840.000 zusätzliche Arbeitskräfte jedes Jahr verloren, weil insbesondere Frauen mit Kindern sich nach wie vor gezwungen sehen, Arbeitszeiten zu reduzieren. Es sollte eigentlich eine persönliche Entscheidung sein. Teilzeittätigkeit bedeutet jedoch, dass dem Arbeitsmarkt die weiblichen Fachkräfte und ihre Perspektiven nicht in vollem Umfang zur Verfügung stehen.

Für die Frauen entstehen auch aufgrund der nach wie vor bestehenden Gender Pay Gap Versorgungslücken im Alter. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist deshalb ein Standortfaktor – und liegt im Interesse der Familien, der deutschen Wirtschaft, unserer Volkswirtschaft und unserer gesamten Gesellschaft. Dafür wollen wir auch für eine echte Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland noch vieles bewegen.

Als FDP wollen wir die Voraussetzungen schaffen, die den Abbau gesellschaftlicher Benachteiligungen, wie etwa das Armutsrisiko für alleinerziehende Frauen und Rentnerinnen, vorantreiben. Dazu braucht es dringend ein Umdenken in der Bildung, Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und Transparenz bei den Gehältern. Denn Freiheit bedeutet auch, dass jeder Mann und jede Frau finanziell auf eigenen Füßen stehen können soll.

Frauen und Männer müssen gleiche Chancen in der Gesellschaft und der Arbeitswelt haben. Beim Vorankommen durch eigene Leistung darf das Geschlecht keine Rolle spielen. Es heißt hier, alte Rollenbilder aufzubrechen und schon in der frühkindlichen Bildung anzusetzen, um Frauen und Mädchen stärker für den MINT-Bereich zu begeistern.

Zudem sind flexiblere Arbeitsmodelle, mehr Angebote und höhere Qualität in der Kinderbetreuung sowie bessere Ganztagsbetreuung längst überfällig.

Den Gender Pay Gap zu überwinden, haben sich viele Länder in Europa richtigerweise zum Ziel gesetzt. Damit das gelingt, muss man sich ehrlich machen, sowohl bei den Ursachen als auch bei den Lösungen. In Deutschland ist der Gender Pay Gap in den letzten 15 Jahren durchaus gesunken. Das ist grundsätzlich eine gute Entwicklung und kein Stillstand. Die Ursachen sind in allen entwickelten Gesellschaften die gleichen: Berufswahl, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, Erwerbsverläufe sowie der berufliche Aufstieg. Frauen und Männer gehen dabei mehrheitlich verschiedene Wege. In Deutschland tun sie dies offenbar mehr, als anderswo. Das Erstaunliche ist, dass der Gender Pay Gap hierzulande trotz umfassender arbeitsrechtlicher Regulierung und Berichtspflichten seitens der Unternehmen nicht in dem Tempo sinkt, wie politisch gewünscht. Ich bin jedoch weit davon entfernt, hier pauschal mit der Diskriminierung von Frauen zu argumentieren, zumal es dafür weder wissenschaftliche Belege, noch nennenswerte Aktivitäten vor Gericht gibt. Ein wichtiger Unterschied zwischen Deutschland und anderen Ländern ist aber die Wirtschaftsstruktur. Diese ist im Vergleich vieler europäischer Länder stark industriell geprägt. Mehr als 20% der Bruttowertschöpfung entfallen in Deutschland auf das produzierende Gewerbe (Luxemburg 5%). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt dort aber nur 18%.

Die Industrie erwirtschaftet hohe Umsätze und ist damit imstande, hohe Löhne und Gehälter an ihre Mitarbeiter zu zahlen. Dass das nicht folgenlos für den gesamtwirtschaftlichen Gender Pay Gap bleibt, ist damit klar. Was im Austausch mit anderen Ländern auch immer wieder deutlich wird ist, dass sich ein hoher Stellenwert von Familie bei Männern und Frauen positiv auf Karrierewege



Foto: Britta Konrad

Jana Schimke MdB vertritt seit 2013 die CDU im Bundestag und ist Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales.

und Entgeltunterschiede auswirkt. Obwohl wir also alle dieselben Ziele verfolgen, sind die Voraussetzungen in unseren Ländern unterschiedlich. Es ist sicher unstrittig, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein entscheidender Faktor bei der Überwindung des Gender Pay Gap ist. Doch es geht nicht nur darum, durch Kinderbetreuung Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, sondern Führungskräfte auch als Eltern zu sehen. Ohne ein faires Miteinander

von Beruf und Familie wird es nicht gelingen, Frauen für diesen Grad beruflicher Verantwortung zu gewinnen. Hilfreich ist, dass sich auch immer mehr Männer wünschen, ihre Elternrolle aktiver zu leben. Die rechtlichen Voraussetzungen sind für beide Geschlechter mit dem Recht auf Elternzeit oder Teilzeitarbeit längst geschaffen. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass überwiegend Frauen den Großteil der Elternzeit übernehmen und anschließend bewusst in Teilzeit arbeiten, um Zeit mit den Kindern zu verbringen.

Praktisch ausgeschlossen aus der öffentlichen Debatte ist die Tatsache, dass Karriere und ein höheres Einkommen immer auch ihren Preis haben und dieser auch beim flexibelsten Kinderbetreuungsangebot oder einem verständnisvollen Ehemann zu zahlen ist. Der Grad an Verantwortung ist höher, der Druck nimmt zu und auch die Familie muss damit zurechtkommen, dass Mama gern auch mal länger arbeitet. Davor scheuen Frauen oft zurück. Bei der ganzen Debatte um Chancengerechtigkeit sollte Frau aber wissen, dass beruflicher Aufstieg auch von einem guten Miteinander mit den männlichen Kollegen lebt. Die konfrontative Debatte mancher gesellschaftlicher Gruppen lehne ich ab, da sie uns nicht weiter bringt. Das Entscheidende bei großen Veränderungen wie diesen ist, dass sie gelebt und nicht verordnet werden.

Der Gender Pay Gap ist das Ergebnis gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Rahmenbedingungen, die auf dem veralteten Frauenbild aufbauen und es fortschreiben, dass die Frau Hausfrau und maximal Zuverdienerin ist. Dieses Frauenbild feiert in rechten Kreisen fröhliche Urstände. Neben allen Maßnahmen, die Entgeltlücke zu schließen, kämpfen wir auch gegen diese Rückschritte. In der Pandemie hat sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ganz deutlich gezeigt: Frauen reduzierten häufiger ihre Arbeitszeit, ihr Anteil an der Sorgearbeit nahm noch weiter zu. Wir wollen als SPD, aber natürlich auch als Ampel-Koalition, die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern schließen.

Auf die Frage, wie wir die Entgeltlücke schließen können und was die Politik konkret tun kann, gibt es als Antwort nicht die eine Lösung. Vielmehr geht es um ein vierteiliges Puzzle, von dem noch ganz schön viele Teile zu legen sind. Politisch sehe ich ein buntes Tableau an Handlungsoptionen. Es beginnt bei Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit und partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit ermöglichen. Diese werden wir weiter fördern, indem wir eine zweiwöchige vergütete Partnerfreistellung nach der Geburt eines Kindes und verbesserte Elterngeldregelungen einführen. Wir verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – indem wir pflegenden Angehörigen mehr Zeitsouveränität ermöglichen und eine Lohnersatzleistung im Falle pflegebedingter Auszeiten schaffen. Weiter müssen wir den Ausbau von Kitas und insgesamt von Betreuungsinstitutionen vorantreiben.

Aber wir haben auch schon viel getan: Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist ein wichtiges Puzzleteil. Trotz vieler Widerstände zu Beginn, wird er inzwischen von einer breiten gesellschaftlichen Mehrheit getragen. Davon profitieren vor allem Frauen, die in Deutschland und anderen Ländern deutlich häufiger von Niedriglöhnen betroffen sind als Männer. Wir haben den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschul-



Leni Breymaier ist seit 2017 SPD-Bundestagsabgeordnete und frauenpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion.

kinder beschlossen, der ab 2026 beginnt. Das Entgelttransparenzgesetz ist ein Meilenstein. So können geschlechtsspezifische Lohnunterschiede aufgedeckt werden. Wir werden es um eine Prozessstandschaft erweitern, damit Beschäftigte ihr Recht auf Lohngleichheit nicht mehr alleine geltend machen müssen, sondern sich auf Verbände stützen können. Ganz ehrlich: Ein Verbandsklagerecht wäre mir hier lieber. Auch die Frage der Frauen in Führungspositionen ist ein wichtiges Puzzlestück. Wir sehen, dass die Frauenquote für Aufsichtsräte Wirkung zeigt: Sie verändert nicht nur die Zusammensetzung von Führungsgremien, sondern wirkt sich positiv auf die gesamte Unternehmenskultur in Deutschland aus. Aber da ist noch viel Luft nach oben. Außerdem geht es um die gesellschaftliche Wertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern. Es gibt da wunderbare Beispiele, auch im künstlerischen Bereich: Die Kunst wird immer schlechter bewertet, wenn der Käufer weiß, dass sie von einer Frau geschaffen wurde. Es geht darum, Equal Pay als Marktvorteil zu stärken und die bezahlte und unbezahlte Arbeit von Männern und Frauen gleich zu verteilen: Nicht zuletzt müssen wir die Männer in die Pflicht nehmen.“

Dass es eine Lohnlücke zwischen Männern und Frauen gibt, egal wie man sie „bereinigt“ oder eben nicht, ist unbestritten. Dank des gesellschaftlichen Drucks wurde ja auch 2017 der erste, leider aber nur sehr zaghafte Schritt in Richtung Lohnangleichung unternommen: Das Entgelttransparenzgesetz soll sicherstellen, dass Frauen bei ihren Arbeitgebern abfragen können, was andere Beschäftigte mit vergleichbaren Aufgaben und Qualifikationen im Unternehmen verdienen. Gerade erst

kürzlich wurde von der Hans Böckler Stiftung der Nutzen dieses Gesetzes untersucht. Dabei kam heraus, dass zwischen 2019 und 2021 in gerade mal einem Viertel aller befragten Betriebe Auskünfte nach dem Entgelttransparenzgesetz abgefragt wurden. Überraschen dürfte dieses Ergebnis niemanden: Wer fragt schon gerne seinen Chef – selten Chefin – ob er oder sie diskriminiert. Statt die Verantwortung auf die Beschäftigten abzuwälzen, sollten Arbeitgeber:innen unabhängig von der Betriebsgröße verpflichtet werden, nachzuweisen, ob sie fair bezahlen.

Zweites Problem: Was nützt das Entgelttransparenzgesetz, wenn man damit zwar herausfinden kann, dass man schlechter als ein vergleichbar qualifizierter Kollege bezahlt wird, sich daraus aber keine Konsequenzen für den Arbeitgeber oder die betroffene Frau ergeben? Das Gesetz in seiner aktuellen Form ist ein zahnloser Tiger, denn es garantiert auch weiterhin keinen Anspruch auf gleiche Bezahlung, noch nicht einmal, wenn man



Heidi Reichinnek, MdB sitzt seit 2021 im Bundestag und ist frauenpolitische Sprecherin der Linksfraktion.

eindeutig eine Benachteiligung festgestellt hat. Deswegen begrüße ich es, dass sich die EU dem Thema Equal Pay angenommen hat und eine Richtlinie auf den Weg gebracht hat, die Deutschland bis 2026 umsetzen muss. Damit werden es Frauen in der EU endlich leichter haben, ihre Rechte durchzusetzen und vor Gericht für gleiche Bezahlung zu streiten, u.a. auch durch ein Verbandsklagerecht. Dass Frauen für gleiche Arbeit auch den gleichen Lohn bekommen sollen, das fordert inzwischen selbst der Bundeskanzler – komisch nur, dass Deutschland bei der Abstimmung über die EU-Richtlinie im Rat der Europäischen Union nur mit Enthaltung gestimmt hat.

Das größte Problem der riesigen Lohnlücke zwischen den Geschlechtern wird allerdings selbst mit wirkungsvollen Durchsetzungsinstrumenten im besten Fall nur gestreift: Arbeit, die sich um die Bedürfnisse anderer Menschen kümmert, ist dieser Gesellschaft wenig bis nichts wert. Erzieher:innen, Pflegekräfte, Sozialarbeiter:innen, Reinigungskräfte – alles schlecht bezahlte Berufe, in der Mehrzahl von Frauen ausgeführt. Die Antwort darauf ist einfach, aber gar nicht einfach umzusetzen: Arbeit und Zeit müssen gesellschaftlich umverteilt werden. Die Debatte um eine Verkürzung der Arbeitszeit – bei Lohnausgleich und Lohnerhöhungen für bereits existierende Teilzeitstellen – geht immerhin in eine gute Richtung.

Künstliche Intelligenz in der Personalauswahl einsetzen

Künstliche Intelligenz wird immer mehr bei der Personalauswahl eingesetzt. Wie verändern sich dadurch Prozesse?

Jessica Röhner: Eine aktuelle Umfrage ergab, dass ca. 38% der Unternehmen Künstliche Intelligenz (KI) im Rahmen von Personalauswahl einsetzen¹). Beispielsweise werden KI und andere Digitalisierungsansätze genutzt, um die Suche nach geeigneten Personen sowie deren gezielte Ansprache zu unterstützen. Auch das Screening und die Bewertung von Bewerber:innen kann durch KI erleichtert werden. Prozesse können so idealerweise einerseits effizienter, aber möglicherweise auch fairer werden. Inwie-

Prozesse können so idealerweise einerseits effizienter, aber möglicherweise auch fairer werden.

weit dies gelingt, hängt von mehreren Faktoren ab, die wir unten diskutieren. Mit Blick auf Effizienzsteigerung berichtete etwa L’Oreal, dass durch den Einsatz von KI beim Screening von Bewerbungen die aufgewendete Zeit im Vergleich zum Screening durch menschliches Personal von ca. 40 auf ca. 4 Minuten reduziert werden konnte. Johnson & Johnson berichtete Erfolge in Sachen Chancengerechtigkeit, indem sie die Einstellungen qualifizierter Frauen um 13 % er-

Dr. Jessica Röhner und Melissa Schütz forschen unter Prof. Dr. Astrid Schütz am Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik und Kompetenzzentrum für Angewandte Personalpsychologie (KAP) an der Universität Bamberg. Im Interview mit der “forum arbeit” sprechen Sie über Ihre Forschung zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) bei der Personalauswahl und inwieweit diese Diversität und Chancengerechtigkeit fördern kann.

höhen konnten nachdem Textio (<https://textio.com/>), eine augmented writing Software zur Reduzierung von Biases in Formulierungen, genutzt wurde um Stellenbeschreibungen inklusiver zu formulieren.

An welchen Stellen erscheint der Einsatz besonders sinnvoll?

Melissa Schütz: KI wird aktuell vor allem in vier Bereichen der Personalauswahl genutzt: Kontaktaufnahme, Screening, Bewertung und Koordination. Zunächst werden geeignete Person proaktiv identifiziert (z. B. Active Sourcing). So können auch Personen erreicht werden, die aktuell nicht aktiv auf Stellensuche sind, was die Diversität von Belegschaften erhöhen kann. Unternehmen wie HireScore nutzen KI zur Analyse von Daten auf LinkedIn, Facebook, Instagram, Pinterest oder Twitter zur Prüfung von Person-Job Fit bevor Stellenangebote angezeigt werden. Die KI lernt sukzessive welche Form der Präsentation von Stellenangeboten (z. B. Werbebanner,

¹https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/HCTrends2018/2018-HCTrends_Rise-of-the-social-enterprise.pdf



Pop-Ups oder E-Mail) von den für die Stelle am besten qualifizierten Personen besonders häufig angeklickt werden.

Dadurch kann dann die Präsentation der Anzeige für das Zielpublikum optimiert werden. Zudem können auf diese Weise auch passive Kandidat:innen (die nicht aktiv auf Suche sind) erreicht werden, die ja eine weitaus größere Gruppe darstellen als aktiv Suchende. Das Unternehmen L'Oréal berichtet, auf diese Weise im Durchschnitt 400 Bewerbungen pro Stelle zu erzielen. Auch Unilever berichtet, dass sich durch ein solches Vorgehen, die Zahl der Bewerbenden verdoppelt hat und mehr Diversität erzielt wurde. Während des Screenings werden oft zwischen 20 und 200 Bewerbungen gesichtet, was mit KI effizienter als bislang gestaltet werden kann. Auch im weiteren Bewertungsprozess werden häufig gamifizierte oder KI-basierte Elemente genutzt. L'Oréal berichtet etwa vom Einsatz von Chatbots, die Bewerbenden drei Fragen stellen und die Antworten KI-gesteuert mit denen sehr erfolgreicher L'Oréal-Mitarbeitender vergleichen. Diese Analysen bildeten die Grundlage für die weitere

Bewertung durch die Personalabteilung. Schließlich kann KI genutzt werden, um die Koordination des gesamten Prozesses zu unterstützen. Etwa berichtet L'Oréal trotz hoher Ablehnungsquote von hoher Zufriedenheit bei den Bewerbenden und führt das Ergebnis auf den effizient gestalteten KI-gestützten Prozess zurück. Zufrieden-

Gamifizierung in Auswahlprozessen beinhaltet Tests mit Spielcharakter in virtuellen Welten.

heit mit dem Prozess und die Wahrnehmung von Fairness sind wichtig für einen guten Start im Unternehmen, aber auch für das Image des Unternehmens bei denjenigen, die nicht eingestellt wurden. Neben Chancen von KI sind aber immer auch mögliche Risiken zu berücksichtigen. Empfehlenswert ist insofern ein transparentes Verfahren, in dem menschliche Entscheidungen algorithmusbasiert unterstützt werden.

bag arbeit trifft

Das Risiko für geringe Chancengerechtigkeit und Diversität ist vor allem bei hochkomplexen Algorithmen und intransparenten Prozessen hoch

Wie kann der Einsatz von spielerischen Elementen (Gamifizierung) die Auswahlprozesse verbessern?

Astrid Schütz: Gamifizierung in Auswahlprozessen beinhaltet Tests mit Spielcharakter in virtuellen Welten. So setzte etwa Unilever 20-minütige Spiele im Auswahlprozess ein, um Risikoverhalten zu erfassen. Bei dem bekannten psychologischen Paradigma (Balloon Task) haben die Teilnehmenden 3 Minuten Zeit um Ballons zu füllen und Geld zu gewinnen. Ein Ballon wird durch Klick auf „Pumpen“ sukzessive befüllt. Pro Klick erhält man 5 Cent. Platzt der Ballon, ist der Gewinn verloren. Das Guthaben kann jederzeit gesichert und ein neuer Ballon befüllt werden – wodurch man aber Zeit verliert. Es geht also um Risikoabwägung. Wie immer sind solche Aufgaben auch im Sinne der DIN 33430 für eignungsdiagnostische Verfahren nur insoweit sinnvoll, als sie berufliche Anforderungen widerspiegeln und dies empirisch validiert wurde. Der Einsatz

spielerischer Elemente sollte also nicht nur der Candidate Experience dienen, sondern auf empirisch erstellten Anforderungsprofilen basieren und kontinuierlich evaluiert werden. Bezogen auf Risikoverhalten zeigte sich in Studien z. B. typischerweise eine umgekehrte U-förmige Beziehung zu Arbeitsleistung – moderates Risikoverhalten war mit hoher Arbeitsleistung verbunden. Obwohl erste Forschungsergebnisse zu Gamifizierung positiv sind (z. B. mit Blick auf Reliabilität und Validität), ist zu prüfen, ob bestimmte Gruppen durch diese Strategie benachteiligt werden (z. B. Personen, die geringere Selbstwirksamkeit im Umgang mit Technik zeigen).

Sehen Sie Risiken oder haben Sie ethische Bedenken, wenn eine KI zur Auswahl von Personal eingesetzt wird?

Jessica Röhner: Die Nutzung von KI basiert häufig auf dem Wunsch nach Ökonomie und/oder Objektivierung von Verfahren. Die Auswahl von Personen erfolgt idealerweise nach Kompetenz, statt auf Basis irrelevanter Merkmale (z. B. Geschlecht). Erhöhte Objektivierung ist eine Grundlage für Chancengerechtigkeit. Jedoch muss beachtet werden, dass KI nicht notwendigerweise fairer agiert als humane Intelligenz.



Foto: Julia Baumgart

bag arbeit trifft

Algorithmen operieren zwar systematisch, aber vorliegende Verzerrungen im Datenmaterial werden durch KI gegebenenfalls verstärkt, was zu systematischer Diskriminierung führen kann. In einem Recruiting-Tool von Amazon lernte der Algorithmus z. B. auf Basis von Daten der Belegschaft Merkmale, die mit Erfolg verbunden wa-

ren. Allerdings war die Datengrundlage verzerrt, da im Datensatz mehrheitlich Männer enthalten waren. In der Folge wurden Elemente, die typischerweise in Bewerbungen von Frauen enthalten waren (z. B. Besuch eines Frauencolleges) negativ interpretiert, was zur Diskriminierung von Frauen im Auswahlprozess führte.



bag arbeit trifft

Wie müssen Algorithmen gestaltet werden, um Chancengleichheit und Diversität zu unterstützen?

Melissa Schütz: Das Risiko für geringe Chancengerechtigkeit und Diversität ist vor allem bei hochkomplexen Algorithmen und intransparenten Prozessen hoch, weil es hier besonders schwierig ist, versteckte Diskriminierungen zu entdecken. Um Algorithmen so zu gestalten, dass Chancengerechtigkeit und Diversität erhöht werden, müssen KI-gestützte Entscheidungen nachvollziehbar gestaltet sein. Algorithmen müssen im Sinne von Explainable AI auf transparenten KI-Modellen basieren, Erklärungen für Entscheidungen liefern und menschliche Expertise ergänzen, nicht ersetzen.

Braucht es hier auch neue rechtliche Vorgaben?

Astrid Schütz: Derzeit gibt es noch kein Gesetz, das den Einsatz von KI umfassend regelt, das gilt auch für den Einsatzbereich Personalauswahl. Insofern ist weniger von neuen, als vielmehr überhaupt von rechtlichen Grundlagen zu sprechen. Die Europäische Union arbeitet derzeit an einer KI-Verordnung. In dieser Verordnung sollen KI-Systeme klassifiziert und Anforderungen definiert werden. Auch der Bereich Personalauswahl ist hier explizit aufgeführt. Es sollen Mindeststandards für Transparenz, Zuverlässigkeit und Verantwortlichkeit definiert und die Einhaltung ethischer Grundsätze gewährleistet werden. Inwiefern es der Gesetzgebung jedoch aufgrund der rasanten Entwicklungen im Bereich KI gelingt jeweils auf dem aktuellen Stand zu sein, bleibt abzuwarten.

Anzeige



Arbeitslosenprojekt TuWas (Hrsg.)
**Leitfaden
zum Bürgergeld**
Der Rechtsratgeber zum SGB II

17. Auflage, Stand: März 2023;
1.216 Seiten, 35,- €*)
ISBN 978-3-947273-71-3

Behandelt wird sowohl die bis Juni 2023 als auch die ab Juli 2023 geltende Rechtslage entsprechend den beiden Stufen des Inkrafttretens des Bürgergeld-Gesetzes.

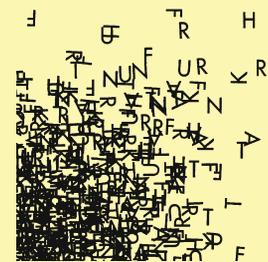
*) inkl. MwSt. zzgl. Portokosten



Frank Ehmann
**Grundsicherung
im Alter und bei
Erwerbsminderung**
Der Rechtsratgeber für Ältere und
dauerhaft voll Erwerbsgeminderte

4. Auflage, Stand: März 2023
296 Seiten, 22,- €*)
ISBN 978-3-947273-63-8

Das Buch informiert auf dem Stand des Bürgergeld-Gesetzes über Hilfen zum Lebensunterhalt für Ältere und dauerhaft voll Erwerbsgeminderte.



Bestellung:

Fachhochschulverlag
DER VERLAG FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN

Kleiststr. 10, Gebäude 1
60318 Frankfurt am Main

Tel.: (0 69) 15 33-28 20
FAX: (0 69) 15 33-28 40

E-Mail: bestellung@fhverlag.de
<http://www.fhverlag.de>

Welche zukünftigen Veränderungen in der Personalauswahl erwarten Sie mit der fortschreitenden Digitalisierung?

Jessica Röhner: Umfragen zeigen, dass Digitalisierung ein wichtiges Kriterium für Bewerbende ist. Wir sind es mittlerweile gewohnt, Informationen und Produkte umgehend zu erhalten. Entsprechende Erwartungen übertragen sich auch auf den Prozess der Personalauswahl. Wer sich bewirbt, erwartet häufig sehr schnell Rückmeldung. Durch Digitalisierung können Prozesse immens beschleunigt werden. Auch beinhaltet Digitalisierung Chancen für die Erhöhung von Chancengerechtigkeit und Diversität, wenn gleich diese Chance nur bei entsprechend fair gestalteten Algorithmen genutzt wird. Allgemeinere und positive Konsequenzen der Digitalisierung sind etwa die Option des räumlich flexiblen Arbeitens oder der Verbesserung von Arbeitsbedingungen (z. B. vereinfacht virtuelle Kommunikation die Teilnahme an Meetings für Pendler:innen). Diese Optionen können aber auch Belastungen durch erhöhte Kontrolle und umfassendere Erreichbar-

keit intensivieren. Zu beachten sind dabei auch Rahmenbedingungen wie Datensicherheit. Bei Nutzung der Vorteile von Digitalisierung kann sich Digitalisierung aber positiv auf die Rekrutierung und die Bindung von Mitarbeitenden auswirken.

Professionelle Beratung und weiterführende Informationen

Jessica Röhner, Melissa Schütz und Astrid Schütz arbeiten am Kompetenzzentrum für Angewandte Personalpsychologie (KAP) der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Das KAP stellt eine Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis dar und berät unter anderem zu Fragen der Personalauswahl (<https://www.uni-bamberg.de/kap/>)

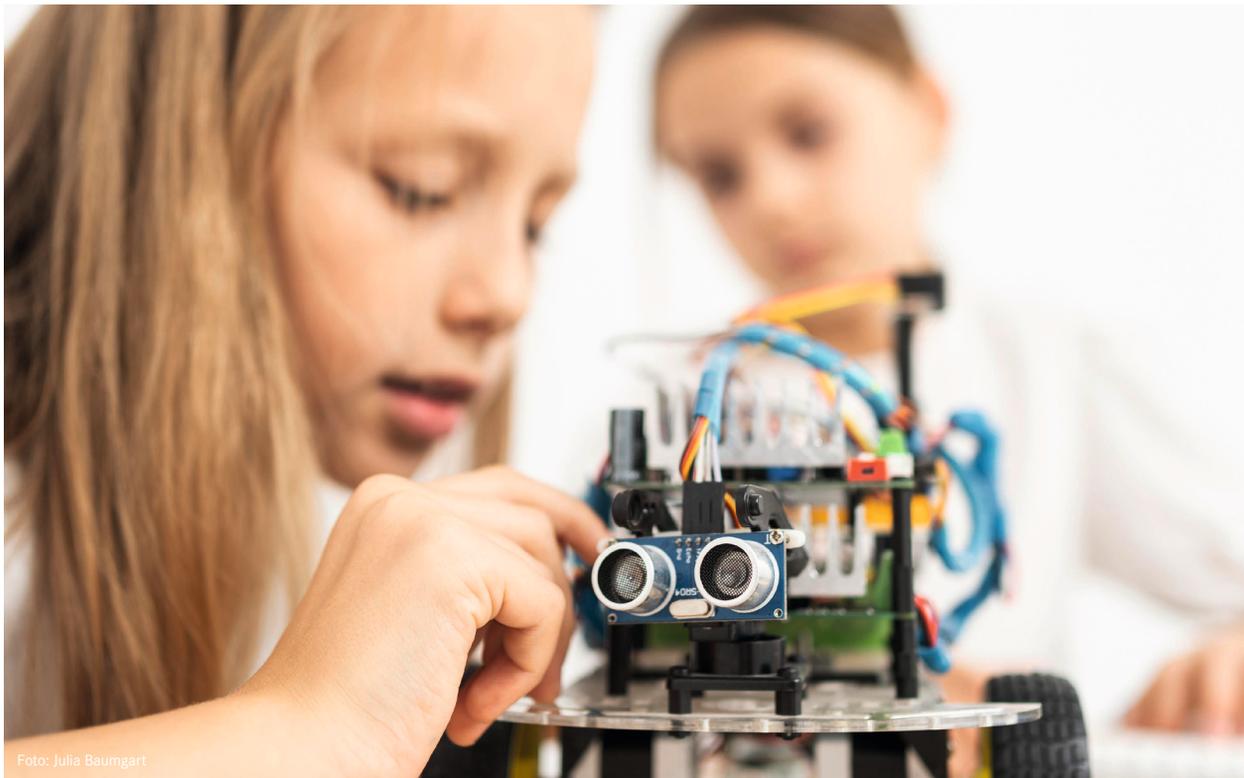


Foto: Julia Baumgart

Literatur:

Röhner, J., Schütz, M., & Schütz, A. (2022). Die Chancen von KI bei der Personalauswahl nutzen Chancen für die Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität. *HR Performance*, 4, 12-14.

Schmid, U., & Weitz, K. (2022). Künstliche Intelligenz und Psychologie – Von kognitiver Modellierung bis Erklärbarkeit. In A. Schütz, M. Brand, H. Selg & S. Lautenbacher (Hrsg.), *Psychologie. Eine Einführung in ihre Grundlagen und Anwendungsfelder* (6. Aufl., S. 219-231). Stuttgart: Kohlhammer.

Schütz, A., Köppe, C. & Andresen, M. (2020). *Was Führungskräfte über Psychologie wissen sollten*. Bern: Hogrefe.

Side by side – ein Mentoringprogramm für qualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte

Fariba war in Aleppo Ingenieurin für Kabelbau. In Berlin, wohin sie 2017 vor dem Krieg mit ihren beiden Kindern geflohen ist, nutzt ihr das allerdings nichts. Aktuell hat sie einen Minijob im Verkauf – und Sorge, dass sie nie wieder eine Arbeit als Ingenieurin findet.

Catherine hat in Marseille für eine Nachrichtenagentur gearbeitet. Die studierte Philologin kam 2019 mit ihrem Mann nach Berlin. Anfang 2021 wurde ihr Sohn geboren. Catherine würde gerne wieder schreiben – aber in einer fremden Sprache? In die Kita geht ihr Sohn nicht, weil sie nicht arbeitet.

Zwei Frauen, zwei Lebenswege, eine Herausforderung: Eine passende Arbeitsstelle in einem neuen Land finden. Nur wie?

In Berlin leben viele Frauen, die hochqualifiziert sind und vielfältige Kompetenzen und Berufserfahrungen aus anderen Ländern mitbringen. Mit Blick auf den gravierenden Fachkräftemangel werden sie von den Unternehmen gebraucht. Aber zu oft finden sie die Frauen nicht oder bieten ihnen Jobs an, die nicht der Qualifikation entsprechen. Erstmal irgendwas arbeiten, um die Sprache zu lernen – was am Anfang wie eine gute Idee klingt, ist am Ende für viele Frauen eine Sackgasse. Der Zugang zur eigenen Branche fehlt und die Zweifel steigen, ob man eigentlich noch kann, was man gelernt hat.



Foto: Goldnetz gGmbH / e. V.



Fotos: Goldnetz gGmbH / e. V.

Das Projekt side by side gibt genau hier Hilfestellung. Seit Januar 2023 wird es von der Goldnetz gGmbH im Rahmen des Förderprogramms „IQ – Integration durch Qualifizierung“ durchgeführt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus gefördert. Das bundesweite Programm zielt darauf ab, erwachsene Zugewanderte nachhaltig und bildungsadäquat in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In Berlin wird das Programm durch das Regionale Integrationsnetzwerk Berlin bei der Beauftragten für Integration und Migration in der Senatsverwaltung für für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung umgesetzt.

Side by side organisiert Tandembeziehungen zwischen Frauen mit Migrationsgeschichte und berufserfahrenen Mentorinnen, die den Arbeitseinstieg ihrer Mentees als Role Model und durch Weitergabe ihrer Netzwerkkontakte unterstützen. Das Matching basiert auf Branchen- und Berufserfahrung, sowie Sprachkenntnissen. Unternehmen können Mitarbeitende als Mentorinnen vorschlagen und erhalten hierdurch direkten Kontakt zu internationalen Fachkräften, die sie im besten Fall auch einstellen können.

Das Projekt arbeitet auf verschiedenen Ebenen: In den Tandems werden die beruflichen Perspektiven und Ziele bearbeitet. Hierbei unterstützen die individuelle Begleitung durch die Coaches und offene Workshopangebote. Zusätzlich gibt es Veranstaltungen, in denen Expertise geteilt und Netzwerke erweitert werden können. Da die erste Zeit im Job oft voller Fallstricke ist, unterstützt die Mentorin bei Bedarf auch noch nach dem Arbeitseinstieg und hilft, die Gepflogenheiten im Unternehmen zu verstehen.



Vor Ort

Goldnetz gGmbH / e. V.

Ziele:

- Nachhaltige und erfolgreiche Unterstützung der sozialen und beruflichen Integration von Menschen in beruflichen (Wieder)Einstiegs- oder Umorientierungsprozessen durch Beschäftigung, Beratung / Coaching und Qualifizierungen
- Frauenförderung zum Ausgleich geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und Wahrung der Chancengleichheit,
- Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming.
- zielgruppendifferenzierte Vermittlung von berufsbezogenen Fach- und Methodenkenntnissen in Lernsettings, die Spaß machen
- Sensibilisierung für eine nachhaltige Ressourcennutzung

Kompetenzen:

- Begleitung, Coaching und Beratung von Menschen in (beruflichen) Veränderungsprozessen, besondere Kompetenz bei der Begleitung von Frauen
- Empowerment und Resilienzstärkung
- Anregende Vermittlung von berufsbezogenen Fach- und Methodenkenntnissen für alle Zielgruppen und Berücksichtigung unterschiedlicher Bildungsvorerfahrungen und Lerntypen
- Entwicklung und Durchführung von hybriden Lernsettings
- Förderung von Nachhaltigkeit durch Upcycling / Recycling in unseren Werkstätten

Auch wenn deutsche Sprachkenntnisse neben dem im Ausland erworbenen Abschluss zu den Teilnahmevoraussetzungen gehören, kann bei Bedarf Sprachmittlung eingebunden werden. Dies gilt z. B. auch für die Deutsche Gebärdensprache. „Wir sind für alle Frauen offen, egal welche besonderen Voraussetzungen sie mitbringen“, betont Inanna Berger, Projektmanagerin bei Goldnetz.

Das Mentoring lebt von der Beziehung zwischen Mentee und Mentorin. Beide bringen ihre Berufserfahrungen und Perspektiven ein und lernen Seite an Seite Neues. Inspiration und Empowerment führen zu Erfolgen, die gemeinsam gefeiert werden.

Auch die Mentorinnen erhalten im Projekt viel Input: In Workshops werden sie auf ihre Rolle vorbereitet. Ein Leitfaden enthält viele Hinweise zur Gestaltung des Mentoringship. Zusätzlich erhalten sie wertvolle Trainings, z.B. zu Fachkräfterecruiting durch Social Media oder Diversitymanagement.



Foto: Goldnetz gGmbH / e. V.



Fotos: Goldnetz gGmbH / e.V.

Hierdurch wird die Funktion einer Mentorin auch zu einem eigenen Entwicklungsschritt: Sie begleitet einen beruflichen Entwicklungsprozess und erweitert ihre Beratungs- und Führungskompetenzen.

Gemeinsame Aktivitäten für die Tandems runden das Angebot ab. Firmenvorstellungen und Messebesuche gehören dazu, aber auch Ausflüge zu interessanten Orten in Berlin. Die Tandems erhalten zudem das „Gold Diary“, ein Tagebuch für ihren Mentoringprozess mit anregenden Aufgaben und Checklisten. Im Diary werden gemeinsame Schritte und die erreichten Teilziele festgehalten. So bleiben Erfolge in Erinnerung und das Ziel stets klar vor Augen.

side by side nützt beiden Tandempartnerinnen für ihren Berufsweg und ermöglicht gleichzeitig die Gewinnung von internationalen Fachkräften. Inanna Berger: „Wenn die Frauen am Ende beruflich in Kontakt bleiben – das wäre für uns ein schöner Erfolg!“



Maßnahmen:

- Coachingangebote für verschiedene Zielgruppen, u. a. für Frauen mit und ohne Zuwanderungserfahrung, für Migrant*innen sowie für beruflich Wiedereinsteigende oder Menschen in beruflichen Umbruchsituationen (Einzel- und Gruppenangebote, on- und offline)
- Berufliche Fort- und Weiterbildungen für Menschen mit unterschiedlichen Lern- und Integrationsbedarfen, u. a. IT-Grundqualifizierungen, Integrationskurse, (Berufs-)Sprachkurse für Zugewanderte, trägerzertifizierte Weiterbildungen – jeweils online und offline
- Beschäftigungsmaßnahmen, Re- und Upcyclingprojekte an unseren Werkstattstandorten zur Stabilisierung und zum Empowerment von Langzeiterwerbslosen
- Beschäftigungsmaßnahmen für Langzeiterwerbslose in gemeinnützigen Organisationen

Auszeichnungen:

2020 Sonderpreis für nachhaltige Produktion „Gib Stoff“

Zero-Waste-Initiative „Re-Use Berlin“, Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Berlin

Goldnetz gGmbH/ e.V.

Hauptgeschäftsstelle

Am Köllnischen Park 1

10179 Berlin - Mitte

T: 030 28 88 37 0

office@goldnetz-berlin.de

Veranstungstipps

Alle Seminare auf einen Blick

Sie können sich bei uns online unter www.bagarbeit.de/veranstaltungen anmelden.
Für Rückfragen erreichen sie uns per Email: veranstaltungen@bagarbeit.de.

29. - 30.08.2023
Online-Seminar

Fachlich versiert, sozial kompetent: Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen

31.08.2023
Online-Seminar

Grundlagen, Regelungen und Handlungsempfehlungen zur Wiederverwendung

07.09.2023
Online-Seminar

Betriebsklima fördern - Arbeitsrechtliche Möglichkeiten

12.09.2023
Online-Seminar

Ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II – Herausforderungen und Chancen

12.09.2023
Online-Seminar

Im Fokus: Nicht mehr erreichbare junge Männer

13. - 14.09.2023
Online-Seminar

Digitalisierung von Coaching & Beratung: Blended Counseling in der Praxis

15.09.2023
Online-Seminar

Bürgergeld Vertiefung: Änderungen im Leistungsrecht zum 1. Juli 2023 und erste Erfahrungen

18. -19.2023
Online-Seminar

Doppeldiagnosen – „Double Trouble?“ Basiskompetenzen für Fachkräfte im Sozial- und Gesundheitsbereich

21. - 29.2023
Online-Seminar

Beratung von Menschen mit psychischen Erkrankungen (3-tägig)

28.09.2023
Online-Seminar

BA - Lieferantenmanagement - Was wird geprüft?

04. - 05.10.2023
Online-Seminar

Was sollte bei Beantragung von AZAV - Maßnahmen beachtet werden?

28.09.2023
Online-Seminar

Coaching als Führungsstil

10.10.2023
Online-Seminar

Verbale Fouls: Manipulation erkennen und wirksam gegensteuern

11.10.2023
Online-Seminar

Einrichtungsschutzkonzepte auf dem neuesten Stand nach dem KJSG?

13.10.2023
Online-Seminar

Verwendungsnachweise und Finanzberichte für Projekte erstellen

17 - 18.10.2023
Online-Seminar

Führungspraxis und -kompetenz. Ein Online-Seminar für Frauen

19. - 26.10.2023
Online-Seminar

Kompetenzen erkennen bei arbeitsmarktfernen Personen (3-tägig)

Weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf:
www.bagarbeit.de/veranstaltungen

Nachgefragt

Nachgefragt bei Dr. Merjam Wakili, Studium der Journalistik und Philosophie. Branchenkenntnisse u.a.: Medienhäuser, NGOs, Verwaltung, Privatwirtschaft. Organisationsberatung, Moderation, Mediation, Prozessbegleitung. Lehrtrainerin, Kommunikationsexpertin und Coach für Good Leadership und Interkulturelle Kompetenz.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name: Dr. Merjam Wakili

Ich fühle mich... alt?
manchmal steinalt, manchmal neugeboren.

Sternzeichen: Wassermann



Als Kind dachte ich...

...die Bäume sprechen in einer eigenen Geheimsprache miteinander.

Heute weiß ich...

...das stimmt.

Wäre ich ein Tier, dann wäre ich ein...?

...Elefant.

Bonn ist die schönste Stadt, weil...?

...ich hier kein FOMO bekomme und mich entspannt zurücklehnen kann.

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Keine Ahnung. Ich hoffe, keines...

Frauenquote in Betrieben – Ja oder Nein?

Je diverser das Arbeitsumfeld, umso kreativer und produktiver geht es zu. Ist erwiesen. Ausprobieren!

Mit diesem Problem werden Frauen in Führungspositionen oft konfrontiert:

Nicht ernstgenommen werden; nicht direkt als Führungskraft erkannt werden („Wie? Sie sind die Geschäftsführerin?“ Blick zum Assistenten: „Ich dachte, er ist der Chef.“); gegen das Vorurteil ankämpfen müssen, dass Führen in Teilzeit nicht möglich sei (gilt ebenso für Männer)...

Wir brauchen viel mehr...

...Menschen, die Mut und Lust haben, wahrhaftig zuzuhören und sich auf ihr Gegenüber einzulassen – auch, wenn es anderer Meinung ist. So kann echt was Neues entstehen.

und viel weniger...?

...Ego-Bullshit und Beleidigtsein.

Am Morgen brauche ich als Erstes?

Ein Glas Wasser.

Freitagabend: Zum Stammtaliener oder selbst Kochen?

Mal so, mal so...

Und Netflix oder Kino?

Ich liebe die Filmkunst und das Kino. Netflix ist keine Konkurrenz, sondern eine wunderbare Ergänzung für mich.

Ihre letzte Reise ging nach...?

...Barcelona.

Nach ihrem Seminar weiß man, dass...?

...Selbstreflexion viel mehr Zeit und Raum braucht im Arbeitsalltag einer Führungskraft, sonst landet man im Hamsterrad.



Abonnement – forum arbeit

forum arbeit erscheint viermal im Jahr. Sie finden in der Verbandszeitschrift aktuelle Artikel, Interviews und Berichte sowie einen umfangreichen Serviceteil mit Terminen, Adressen und Literaturtipps rund um das Thema Beschäftigungsförderung.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt zurzeit Euro 20,00 (zzgl. 7% MwSt. und Versand).

-
- o Ich/ wir möchte/ n forum arbeit abonnieren und bitte/ n um Zusendung mit Rechnung an folgende Anschrift:

Ansprechpartner:in: _____

Anschrift des Unternehmens:

Datum: _____

Unterschrift: _____

Bitte senden Sie uns das ausgefüllte Formular an: info@bagarbeit.de oder abonnieren die Forum Arbeit online unter:
<https://www.bagarbeit.de/veroeffentlichungen/forum-arbeit/abo>

Herausgeber:
bag arbeit e.V.
Hagenauer Str. 7
10435 Berlin
Telefon: 030 / 28 30 58-0
Telefax: 030 / 28 30 58-20
E-Mail: info@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2023
Verantwortlich: Alina Simon
Redaktion: Benedikt Loos
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design

Bildnachweis (Titel):
Julia Baumgart