Ergebnisse

2. Netzwerktreffen der Frauen in der Metropolregion Hamburg

11. März 2015
in Lüneburg

Ergebnisse der 2. Konferenz „Frauen in der Metropolregion Hamburg“

Am 11. März 2015 fand das zweite Netzwerktreffen „Frauen in der Metropolregion Hamburg“ in Lüneburg statt.

30 Frauen und Männer aus 3 Bundesländern – Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen – setzten sich mit dem Schwerpunktthema dieser Konferenz „ Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt“ auseinander. Hintergrund ist die Metropolregion als einen Arbeitsmarkt zu verstehen, der aus 4 Bundesländern besteht in denen insgesamt 2,5 Millionen Frauen leben.

In Impulsreferaten wurde der Arbeitsmarkt Metropolregion länderübergreifend vorgestellt und Handlungsbedarfe zur Förderung der Chancengleichheit aufgezeigt.

Als Leitlinie für konkrete Maßnahmen hat das Netzwerk identifiziert:

Metropolregion Hamburg – eine familienfreundliche Metropolregion, die weibliche Fachkräfte und Arbeitnehmerinnen in der Region hält und deren Erwerbsbeteiligung steigert.

Ziel ist es, die Chancengleichheit für Frauen voranzubringen. Nebeneffekt ist, dass so auch dem erwarteten und bereits bestehenden Fachkräftemangel entgegen gewirkt werden kann.

3 Problemfelder, die für die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt immer noch hinderlich sind, wurden in Arbeitsgruppen konstruktiv bearbeitet. Konkrete Handlungsbedarfe wurden identifiziert und erste Ideen zur Lösung entwickelt.

Problemfeld 1:

Alles gut!? - in der Kinderbetreuung der Metropolregion

Bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Voraussetzung für eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie eine Zunahme des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Es sind weiterhin überwiegend Frauen, die für die Familienarbeit zuständig sind. Betrachtet man Paare, so befürworten 60% ein partnerschaftliches Modell, in dem beide Teile in ähnlichem Umfang erwerbstätig sind, aber nur 14% setzen dieses um. Dreiviertel der Männer, die Elternzeit nehmen, tun dies nur zwei Monate lang („Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert´s“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2014).

Handlungsbedarfe:

- Längere und flexiblere Öffnungszeiten in Kitas und Horteinrichtungen
- Länderübergreifende Abstimmung von Ferien- bzw. Schließzeiten der Einrichtungen
- Ausweitung der Ganztagsschulbetreuung
- Länderübergreifende Angleichung des Finanzierungssystems von Kinderbetreuung
- Kostengünstigere Kinderbetreuung
- Betrieblich unterstützte, betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtungen
- Veränderung von Rollenbildern, „mehr Männer in Kitas“
- Bessere Bezahlung von Erzieherinnen und Erzieher
- Länderübergreifend abgestimmtes Verfahren innerhalb der Metropolregion in der Qualifizierung von Erzieherinnen und Erzieher, Anerkennung von berufsnahen Qualifizierungen, Möglichkeiten des Quereinstiegs und der Umschulung
- Vereinfachung der Verfahren in der Belegung von Kindertagesplätzen - Wohnort- und Kommunen übergreifend, um betriebsnahe Kinderbetreuung einfacher einrichten zu können

Projektidee:
Länderübergreifende einheitliche Ausbildungsstandards in Teilzeit für den Beruf Erzieherin und Erzieher um den steigenden Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften in der Kinderbetreuung abzudecken.

Problemfeld 2:

Mobilität und Pendelei! Wo bleibt die Balance? Was funktioniert gut?

Gute-Nacht-Taxi, 50/50 Taxi – Beteiligung von der Hälfte der Kosten bei Taxifahrten in der Nacht, z.B. Besuch von Clubs von Jugendlichen

Erreichbarkeiten in der Peripherie/Pendelei

- Bevölkerung wächst, Angebot sinkt (im Nahbereich von Hamburg)
- ÖPNV oft nur berufsorientiert

Vorschläge

- Datenerhebung und Bedarfsermittlung unter Beteiligung der Bevölkerung
- Konzepte müssen regional entwickelt werden
- Kreisgrenzen dürfen nicht Grenzen innerhalb der Metropolregion sein

Gute Idee/Umsetzung

Neu geplanter Nahverkehrsplan im Landkreis Nordwestmecklenburg.

Ergebnis

In der Metropolregion Hamburg wird das Thema Mobilität in vielen Arbeitsgruppen behandelt. Besondere Berücksichtigung benötigen die Belange von Frauen in Bezug auf Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Es ist dringend geboten, dass diese Thematik Beachtung findet.

Handlungsbedarfe:

- ÖPNV nicht nur berufsorientiert denken und entwickeln sondern den ÖPNV entlang der Zeitbedarfe von Menschen mit Kindern und Berufstätigkeit abstimmen

Projektidee:
Konkrete Beteiligung/ Einbeziehung und Mitarbeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Problemfeld 3:

Gute Arbeit für Frauen in der Metropolregion!
Rahmenbedingungen, Personalpolitik in Unternehmen, Qualifizierung und Karriere

Der langfristige Trend der Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen setzt sich fort. Die Erwerbsquote von Frauen bleibt jedoch seit Jahren konstant hinter der der Männer zurück (Metropolregion Hamburg: 75 % Erwerbsquote bei den Frauen, 84 % bei den Männern – Quelle: Vortrag Prof Otto, HWWI, Regionalkonferenz der Metropolregion, 12/2014). Ausnahme: Mecklenburg- Vorpommern (vgl. Vortrag B. Steinberg auf dem Netzwerktreffen der Frauen, Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH). Frauen arbeiten erheblich häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs, ¾ der Teilzeitjobs sind Arbeitsplätze von Frauen (Vortrag Prof. Otto, 2014).

Flexible Arbeitszeiten für Eltern (z.B. akzeptierte Teilzeit ohne Karriereeinbußen für Männer und Frauen in allen Positionen, Elternzeit für Väter länger als drei Monate) sind vielfach schwer umzusetzen. Die Unternehmenskultur verändert sich nur sehr langsam.

Entgeltungleichheiten und die schlechtere Bewertung von frauendominierten Berufen existieren weiterhin.

Die Berufswahl von Mädchen ist weiterhin geschlechtstypisch eingeschränkt. Trotz besserer Bildungsabschlüsse wählen Mädchen und junge Frauen tendenziell weiterhin geschlechtstypisch durchschnittlich schlechter bezahlte Berufe.

Frauen sind in Führungspositionen weiterhin unterdurchschnittlich repräsentiert. Die Familien- und Pflegearbeit ist gesellschaftlich unterbewertet.

Handlungsbedarfe:

- Familienfreundlichkeit konsequent für Frauen und Männer in der Unternehmenskultur etablieren (Arbeitszeit und -organisation, Rückkehr nach Elternzeit, Kinderbetreuung, Sensibilisierung der Führungskräfte u.a.)
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Entwicklung von Standards, nach denen Familien- und Pflegearbeit auf berufliche Qualifikationen angerechnet werden können
- Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen hin zu mehr Vielfalt beeinflussen

Projektideen:

Fortführung der Kampagne 99 Ausflugsorte.....bezogen auf die Themen
99 Berufe – Mädchen und Jungen wählen Berufe – eine Region zeigt die Möglichkeiten
99 Unternehmen in der Metropolregion Hamburg die sich vorbildlich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern engagieren

Ausblick

Die in 2013 gestartete länderübergreifende Vernetzung und Zusammenarbeit zur aktiven Mitgestaltung einer geschlechtergerechten Metropolregion Hamburg wird fortgesetzt.

Die dritte Konferenz des Netzwerkes „Frauen in der Metropolregion Hamburg“ wird nach Schleswig-Holstein und Niedersachsen in Mecklenburg – Vorpommern stattfinden. Die Arbeitsgruppe Netzwerktreffen bereitet diese im Herbst 2016 in Hagenow stattfindende Konferenz vor.

In der AG „Netzwerktreffen“ engagieren sich:

Christine Ullmann
Gleichstellungsbeauftragte Hansestadt und Landkreis Lüneburg
Auf dem Michaeliskloster 4, 21335 Lüneburg
Telefon: 04131 26-1596
christine.ullmann@landkreis.lueneburg.de

Beate Maatsch
Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Lüchow Dannenberg
Königsbergerstraße 10, 29439 Lüchow
Telefon: 05841 120-388
b.maatsch@luechow-dannenberg.de

Heidrun Dräger
Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Ludwigslust/Parchim
Putlitzer Straße 25, 19370 Parchim
Telefon: 03871 722-160
heidrun.draeger@kreis-lup.de

Gabriela Petersen
Gleichstellungsbeauftragte Stadt Heide
Postelweg 1, 25746 Heide
Telefon: 0481 6850-150
gleichstellungsstelle@stadt-heide.de

Tinka Frahm
Gleichstellungsbeauftragte Kreis Steinburg
Viktoriastraße 16-18, 25524 Itzehoe
Telefon: 04821 69 373
frahm@steinburg.de

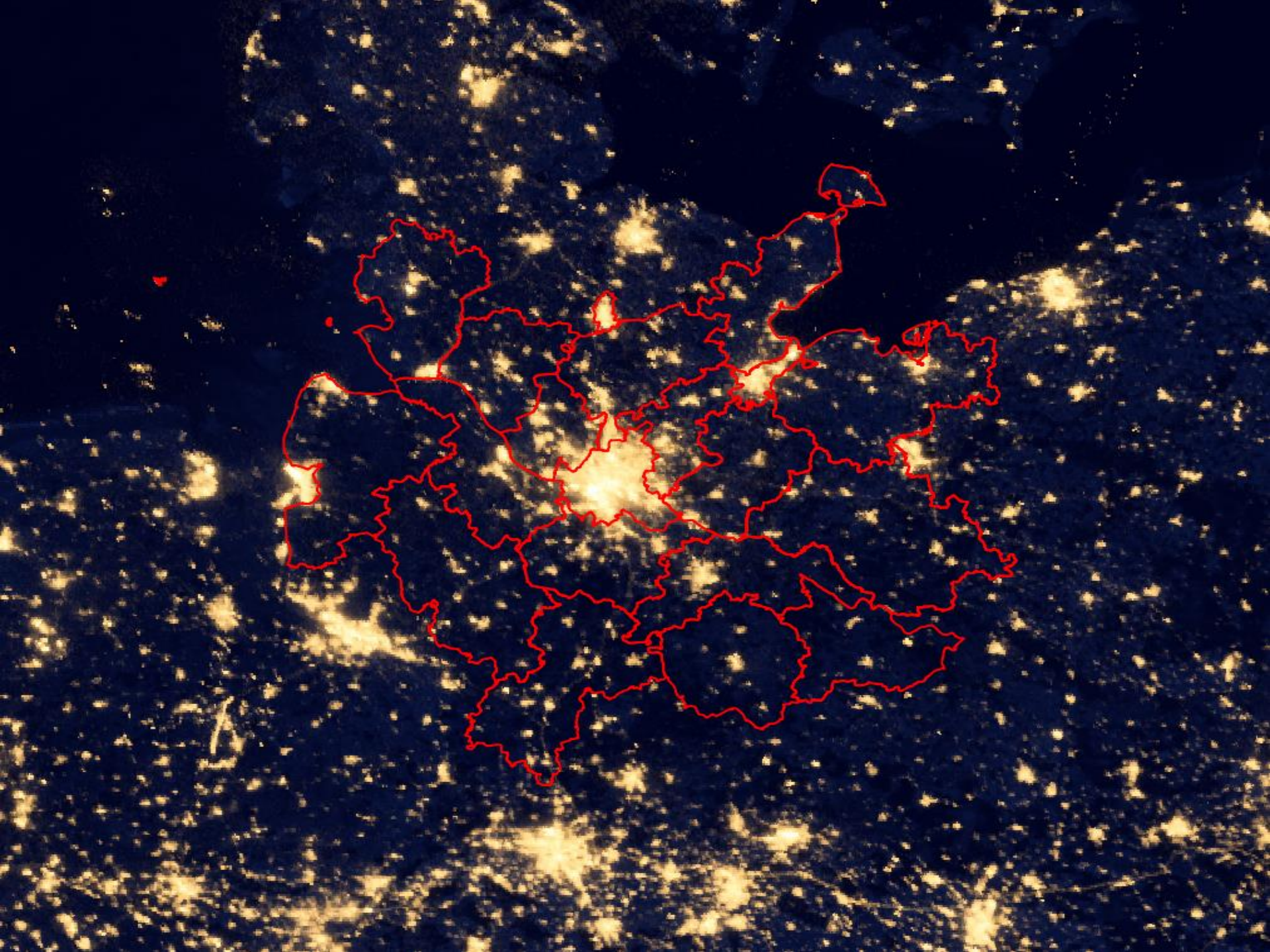
Brigitte Kaminski
Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft
Ilmenaustraße 12, 21335 Lüneburg
Telefon: 04131 303968
koordinierungsstelle.lueneburg@feffa.de

Karen Möller
Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft
Alewinstraße 1, 29525 Uelzen
Telefon: 0581 9712615
koordinierungsstelle.uelzen@feffa.de

metropolregion hamburg

Wie arbeitet die Metropolregion Hamburg? Welche Beteiligungsmöglichkeiten gibt es?

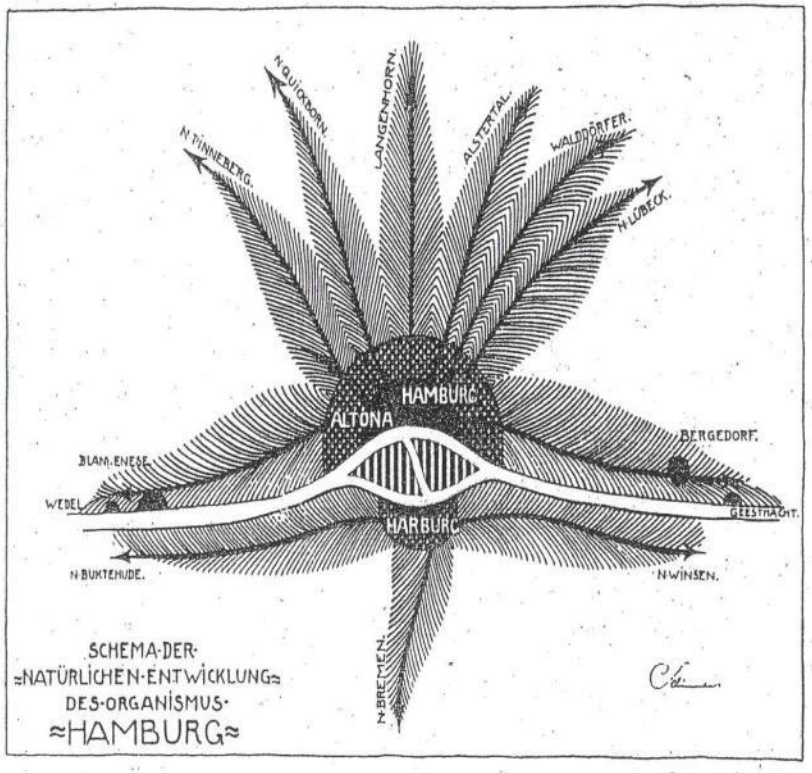
Kontakt:
Swen Wacker
Referent für Öffentlichkeitsarbeit
+ 49 40 42841 2603
swen.wacker@metropolregion.hamburg.de



metropolregion hamburg

Historie 1: Die Anfänge

- 1919 Achsenkonzept von Fritz Schumacher
- 1928 Gründung des hamburgisch-preußischen Landesplanungsausschusses



metropolregion hamburg

Historie 2: Gemeinsame Landesplanung

- Seit 50er Jahren: Gemeinsame Landesplanung(en)
  - Hamburg-Schleswig-Holstein
  - Hamburg-Niedersachsen
- Seit 60er Jahren: Förderfonds
  - Hamburg-Schleswig-Holstein
  - Hamburg-Niedersachsen
- Ab 1991: Erarbeitung eines gemeinsamen REK durch trilaterale Gremien
- 1995: Anerkennung als Metropolregion durch MKRO
- Ab 1997: Trilaterale gemeinsame Landesplanung
  - Erweiterte Gebietskulisse
  - Fortschreibung des REK (→ REK 2000)

metropolregion hamburg

Die MRH seit 1. Mai 2012

4 Bundesländer

17 (Land)Kreise und 2 kreisfreie Städte

über 1.000 weitere Städte und Gemeinden

5 Millionen Einwohner

1,7 Millionen Arbeitnehmer

über 400.000 Pendler in der Region

ca. 26.000 km² Fläche

BIP ca. 165 Milliarden Euro

metropolregion hamburg

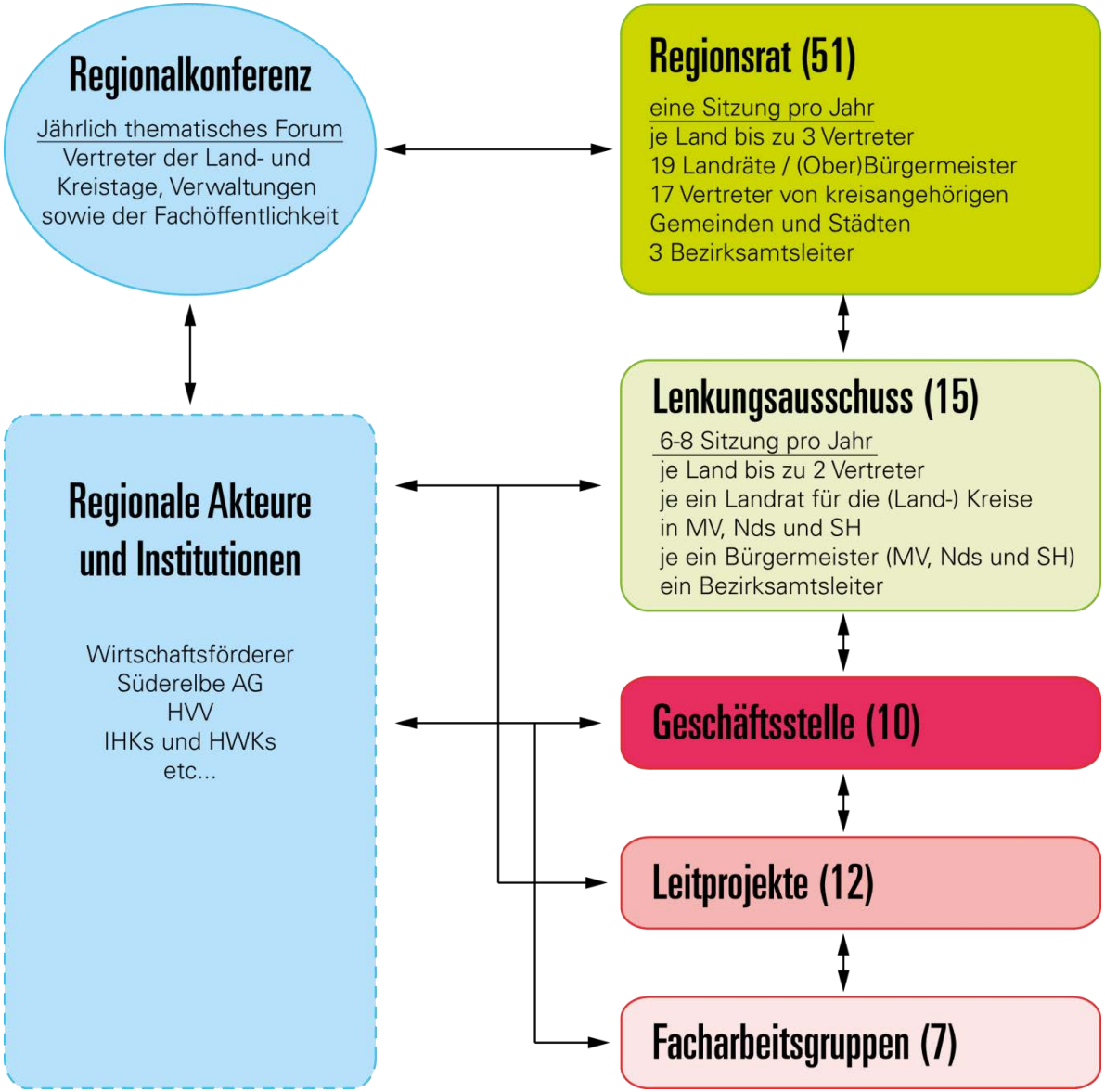
Prinzipien der Zusammenarbeit

- Freiwilligkeit
  - Die Projekte und die Zusammenarbeit beruhen auf Freiwilligkeit.
- Konsens
  - Entscheidungen müssen im Konsens gefällt werden.
- Variable Geometrie
  - Es können und sollen auch Teilräume zusammenarbeiten. Die anderen Partner sollen Projekte, an denen sie nicht beteiligt sind, nicht durch ein Veto verhindern (sog. „Stillhalteklausel“).

Die Gremienstruktur der MRH

metropolregion hamburg

- Regionalkonferenz
- Regionsrat
- Lenkungssausschuss
- Geschäftsstelle
- Facharbeitsgruppen
- Leitprojekte



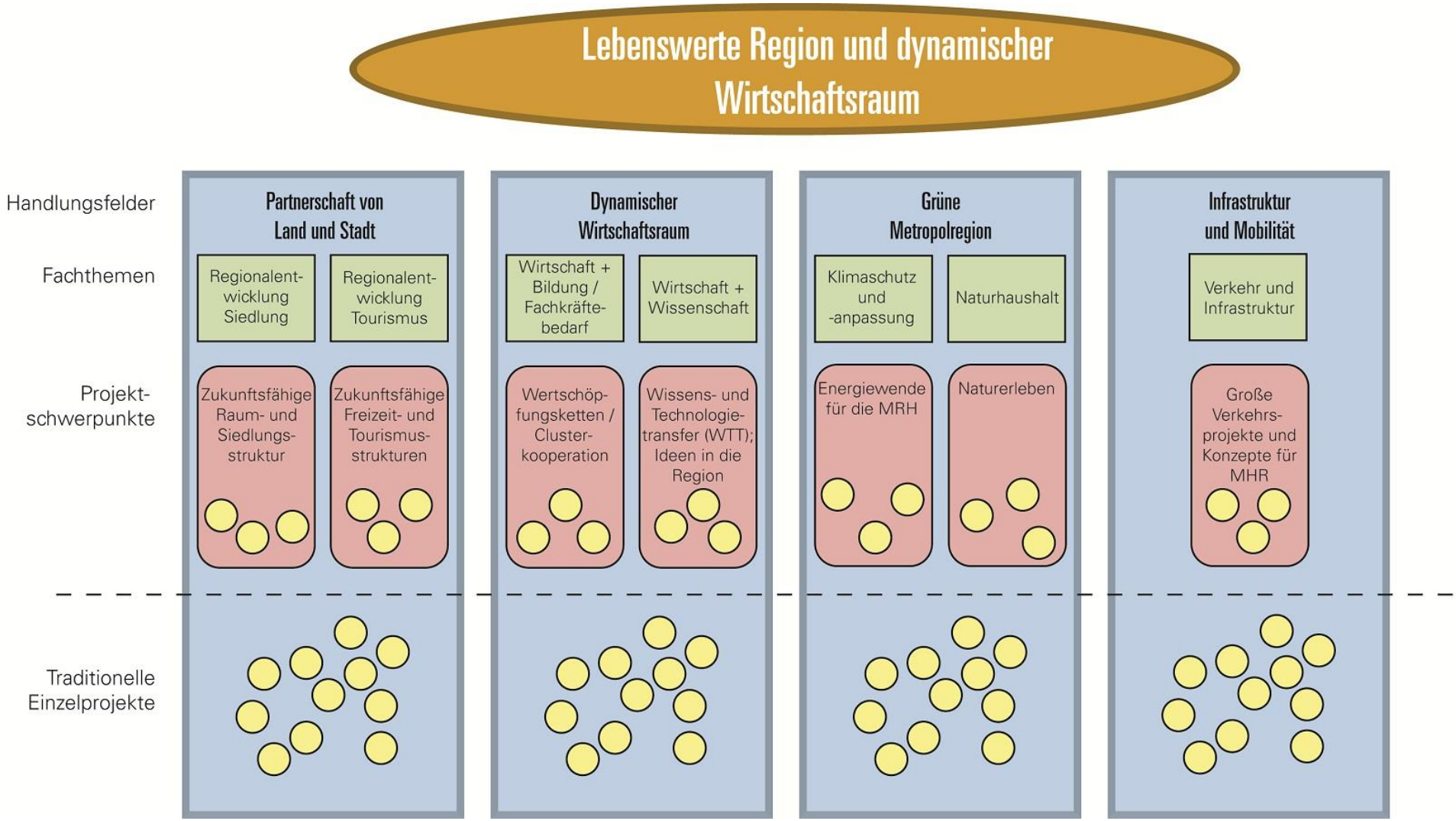
metropolregion hamburg

Strategischer Handlungsrahmen

- Kooperation im Innern stärken
  - Akteure: Unternehmen, Verwaltungen, Zivilgesellschaft, Bürgerinnen und Bürger
  - Ziel: Die Kooperation der Partner in der Region soll gestärkt werden
- Konkurrenzfähigkeit nach Außen erhöhen
  - Ziel: die internationale und nationale Wettbewerbsfähigkeit der MRH soll erhöht werden und die Region soll eine attraktive Lebens- und Wirtschaftswelt bleiben

Strategischer Handlungsrahmen

metropolregion hamburg



Finanzierung

- 3 Förderfonds: Hamburg-Niedersachsen, Hamburg-Schleswig-Holstein, Hamburg-Mecklenburg-Vorpommern (ca. 2,7 Millionen Euro Gesamtvolumen)
  - finanziert durch die vier Bundesländer
  - einheitliche Förderrichtlinien nach den Schwerpunkten des Strategischen Handlungsrahmens
- Stellen und Verfügungsmittel der Geschäftsstelle (ca. 337.000 Euro und 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
  - Stellen finanziert durch die vier Bundesländer und die 19 Kreise und kreisfreien Städte
  - Verfügungsmittelvergabe gemäß des Arbeitsprogramms der MRH

metropolregion hamburg

Historie 3: Metropolregion heute

- Ab 2003: Erarbeitung der Internationalisierungsstrategie: „Gemeinsam den Norden im internationalen Wettbewerb stärken“
- 2010: Verabschiedung des strategischen Handlungsrahmens („Lebenswerte Region und dynamischer Wirtschaftsraum“)
- 2012: Beitritt neuer Träger (u.a. MV)
- Ab 2013: Einbindung der Wirtschaft (Kammern, Sozialpartner)

metropolregion hamburg

Projekte

Vielzahl kleinerer Projekte und Veranstaltungen; daneben derzeit 12 aktive große Leitprojekte.

Initiiert und begleitet von **7 Facharbeitsgruppen,** der **Geschäftsstelle der MRH**, u.a.

Projekte sind für die MRH **besonders wertvoll,** wenn sie:

- Die **ganze Metropolregion** oder möglichst große Teilräume umfassen.
- **Unterschiedliche Partner** einbinden.
- **Modellcharakter** für die Region haben.
- **Außenwirkung** entfalten.
- In **dauerhafte Strukturen** überführt werden.

metropolregion hamburg

Demografie und Daseinsvorsorge

- Bestandsaufnahme der (demographischen und infrastrukturellen) Ausgangslage in der MRH sowie übertragbarer Handlungsansätze in der Region
- Entwicklung von modellhaften Lösungs- und Handlungsansätzen in 12 Teilprojekten z.B. „Kommunale Gestaltungschancen im demographischen Wandel“ im Kreis Pinneberg
- Auswertung der Ergebnisse in den Teilprojekten und Zusammenführung zu Empfehlungen für eine Gesamtstrategie Daseinsvorsorge der MRH

metropolregion hamburg

Tagestourismuskampagne

- Motto 2015:
  „99 Lieblingsplätze im Grünen“
- Erstellung eines 60-seitigen kostenlosen Ausflugs-Lotsen
- fünf besondere Empfehlungen für jeden Kreis, z.B.
  - Carl Zeiss Vogelstation
  - Willkomm-Höft in Wedel
  - Schlossinsel Rantzauer See
  - Hochseeinsel Helgoland
  - Hafenplatz an der Krückau
- Bewerbung über 20 lokale PR-Termine mit den Tourismusorganisationen

metropolregion hamburg

Lebendige Kulturlandschaften

Präsentation der Region auf der igs 2013

- Einbindung von ca. 2.500 Akteuren und 200 Sponsoren aus der Region in das Leitprojekt
- Verteilung von ca. 100.000 Flyern auf der igs, davon 12.000 Pocketplaner „Lebendige Kulturlandschaften“
- sehr positive Resonanz der Gartenschau-Besucher
- Verstetigung der regionalen Netzwerke z.B. Vereinsgründung im Pinneberger Baumschulland
- breites Interesse an weiterer Zusammenarbeit

Perspektiven

- gemeinsame Vermarktung regionaler Produkte
- ggf. Entwicklung von Entdeckerrouten in den Kulturlandschaften

metropolregion hamburg

Regionalmanagement Unterelbe

- länderübergreifende wirtschaftliche Zusammenarbeit an der Unterelbe
- Verzahnung der regionalen Akteure der Industrie-und Energieregion Unterelbe
- verstärkte Kooperation in den Bereichen Energie, Chemie und produzierendes Gewerbe
- drei Projektbüros an den Standorten Brunsbüttel, Hamburg und Stade

metropolregion hamburg

Elektromobilität

- Feldtest mit 17 E-Fahrzeugen in kommunalen Flotten in der Region
- Anwendertreffen für Nutzer
- Vermittlung weiterer geförderter Fahrzeuge an kommunale Flotten und Unternehmen (ca. 100 Fahrzeuge)
- Tag der Elektromobilität am 17.5.2014 in Uetersen bei der KViP
- nächste Schritte ggf. Aufbau von Ladeinfrastruktur in der Region

metropolregion hamburg

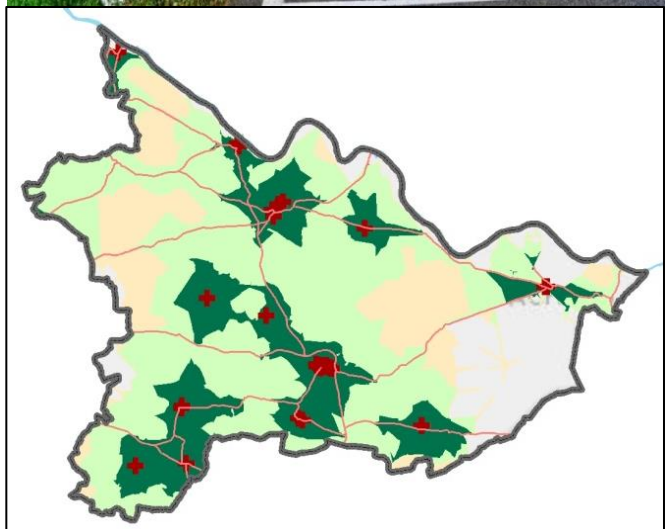
Naturerlebnistage

- Aktion der Geschäftsstelle, der FAGen Tourismus und Naturhaushalt sowie der Naturerlebniseinrichtungen
- regionsweites Veranstaltungsprogramm zum Thema „Raus ins Grüne“
- 5 Thementage, 80 Orte und 120 Veranstaltungen (u.a. Regionalpark Wedeler Au und Gut Schäferhof)
- Werbemittel: Plakate, Postkarten, Facebook, Anzeigen, etc.

metropolregion hamburg

Regionale Erreichbarkeitsanalysen

- Ausgangspunkt ist Sicherstellung von Mobilität im Sinne der Daseinsvorsorge
- Erstellung eines Erreichbarkeitsatlanten und dauerhaft nutzbaren digitalen Modells
- kreisspezifische Auswertungsgrundlage für zukünftige Infrastrukturplanungen
- Teilprojekt „Wohn- und Mobilitätskostenrechner“
  - Entwicklung eines Online-Tools für eine transparente Darstellung der Kosten für Wohnstandorte im HVV-Gebiet
  - Integration von Mobilitätskosten in den Abwägungsprozess Umzugswilliger



metropolregion hamburg

Tage der Industriekultur am Wasser

- Verbindendes kulturelles Element in der MRH: Industrielandschaft an der Elbe und ihren Zuflüssen/ Wasserstr.
- Ziele:
  - Öffentliches Bewusstsein für das gemeinsame industriekulturelle Erbe
  - Zusammengehörigkeitsgefühl schaffen → Aufbau eines Netzwerks
  - Verknüpfung der Industriekulturorte mit Touristikern zu besseren Vermarktung
- Zwei Veranstaltungen: erstmalig 2011, zweite Auflage 17./18. August 2013
- 15.000 Besucher, große Presseresonanz

metropolregion hamburg

Hintergrund

- Demographischer Wandel, insb. Veränderungen der Altersstruktur, verändert Nachfrage nach Angeboten der Daseinsvorsorge (Mediz. Versorgung, Pflege, Bildung, Nahversorgung, Mobilität, technische Infrastruktur, etc.)

- Gut erreichbare und qualitativ hochwertige Daseinsvorsorge-Infrastruktur hat wesentlichen Einfluss auf die Lebens- und Standortqualität einer Region

metropolregion hamburg

Projektziele

- Entwicklung von übertragbaren Modelllösungs- und Handlungsansätzen
- Mobilisierung der Akteure der MRH zur Auseinandersetzung mit den Herausforderungen
- Stärkung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der MRH

Foto: Oxfordian Kissuth (CC BY-SA 3.0)

metropolregion hamburg

Projektstruktur

- 12 kommunale Teilprojekte
- 1 Übergreifendes Regionalmanagement („Dachprojekt“)

- Förderung: > 800.000 Euro aus den drei Förderfonds

metropolregion hamburg

Regionalmanagement

Übergreifendes Regionalmanagement („Dachprojekt“)

- Koordinierung und Beratung der Teilprojekte
- Know-How-Austausch und Ergebnistransfer in die Region
- Strategieempfehlungen für die MRH
- Projektträger: LK Ludwigslust-Parchim

Foto: photocase / real-enrico

metropolregion hamburg

Kommunale Teilprojekte

- 12 kommunale Teilprojekte
- Themen: Mobilität und ÖPNV, Schulen, Kinderbetreuung, Wohnen, Angebote für Senioren, Naherholung, Integration
- Projektträger
  - Landkreis Cuxhaven, Gemeinde Amelinghausen, Stadt Buchholz i.d.N., Gemeinde Nordkehdingen
  - Kreise Dithmarschen, Herzogtum Lauenburg, Pinneberg, Segeberg, Steinburg und Stormarn
  - Landkreise Ludwigslust-Parchim und Nordwestmecklenburg

metropolregion hamburg

Übersicht über die Themen

- Informationsnetzwerk für Senioren (Ludwigslust-Parchim)
- Altersgerechte Wohnformen auf dem Land (Amelinghausen)
- Integration von Menschen mit Behinderung in den allg. Arbeitsmarkt (Nordwestmecklenburg)
- Kommunale Gestaltungschancen / Sensibilisierung (Pinneberg)
- Barrierefreie Naherholung (Regionalpark Rosengarten/Buchholz i.d.N.)
- Zukunftsfähige Grundlagen für die Lebenswelt insb. älterer Menschen (Segeberg)
- Kooperation Kita/Grundschule in einem Bildungshaus (Nordkehdingen)
- Unternehmensnetzwerk Familienfreundliche Wirtschaft (Steinburg)
- Siedlungs- und Wohnungsbau im demographischen Wandel (Stormarn)

metropolregion hamburg

Aufgaben der Geschäftsstelle

- Projektkoordination bzw. -management
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

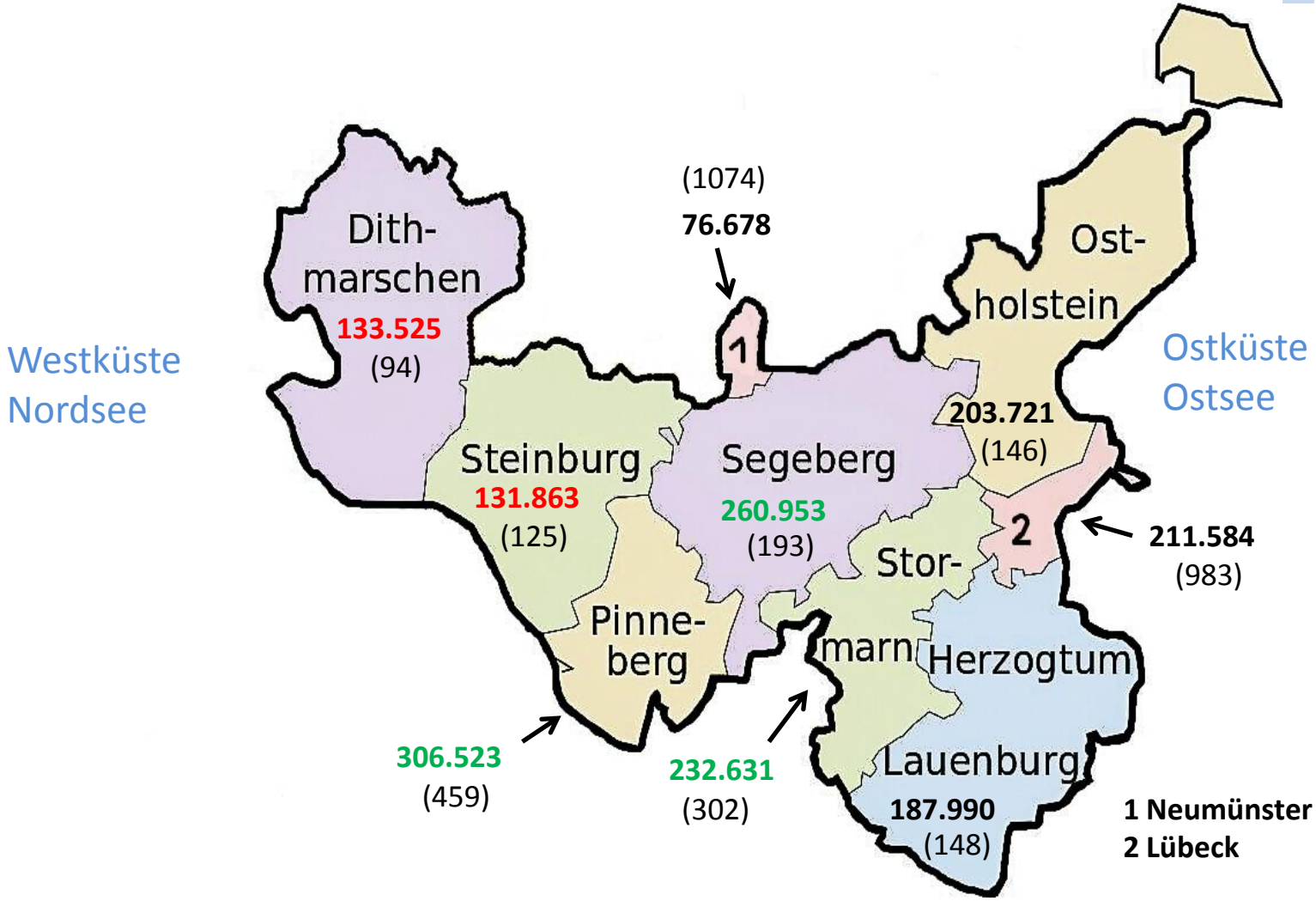
- Erstellung von Analysen und Konzepten
- Gremienbetreuung
- Vertretung der Metropolregion in überregionalen und internationalen Gremien (IKM, METREX)
- Veranstaltungsorganisation (z.B. Regionalkonferenz)

2. Netzwerktreffen
Frauen in der Metropolregion Hamburg

vernetzen gestalten gewinnen

11. März 2015, 10:00 bis 16:00 Uhr
in Lüneburg

Bevölkerung (Anzahl) - Metropolregion - Teil Schleswig-Holstein bis 2030 (Stand: 2012)



Quellennachweise: Folie 11

Bevölkerungsentwicklung in % - Metropolregion - Teil Schleswig-Holstein bis 2030 (Stand: 2012)

Soziale Lage - Metropolregion - Teil Schleswig-Holstein S-H – **ausgewählte Indikatoren**

Kaufkraftindex: D = 100

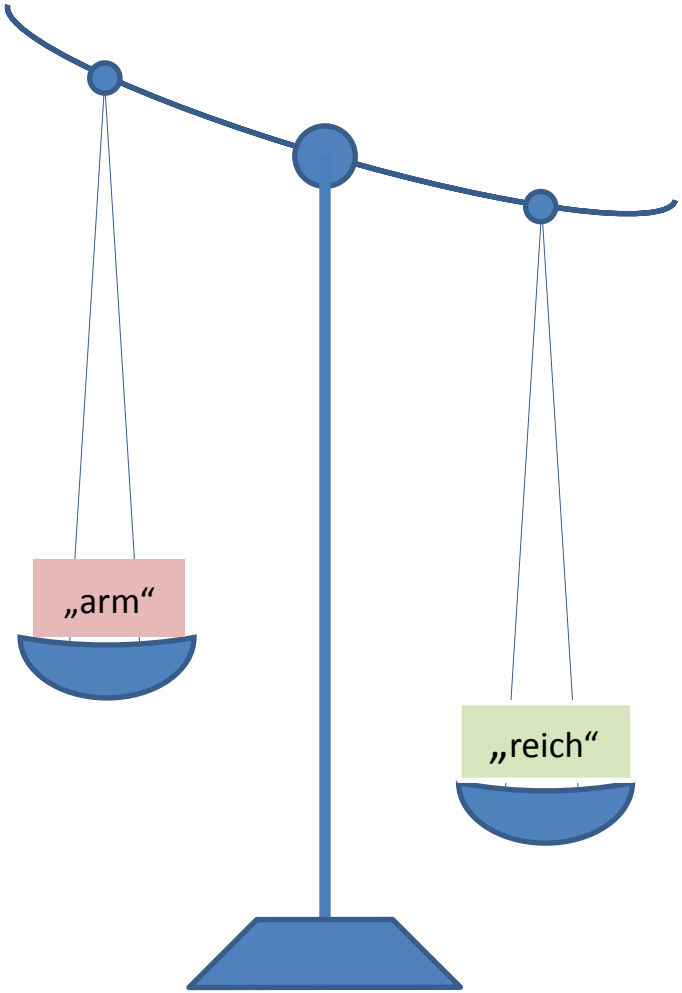
Neumünster	87,9
Dithmarschen	91,6
Lübeck	92,5
Steinburg	96,2

Kinderarmut (%)

Neumünster	28,0
Lübeck	27,2
Dithmarschen	18,3
Steinburg	13,9
Ostholstein	13,9
Lauenburg	13,9

SGB II-Quote in %

Neumünster	17,7
Lübeck	17,1
Dithmarschen	11,7
Steinburg	9,8
Ostholstein	8,8
Lauenburg	8,9



Kaufkraftindex: D=100

Ostholstein	100,3
Segeberg	107,0
Lauenburg	107,5
Pinneberg	113,5
Stormarn	118,5

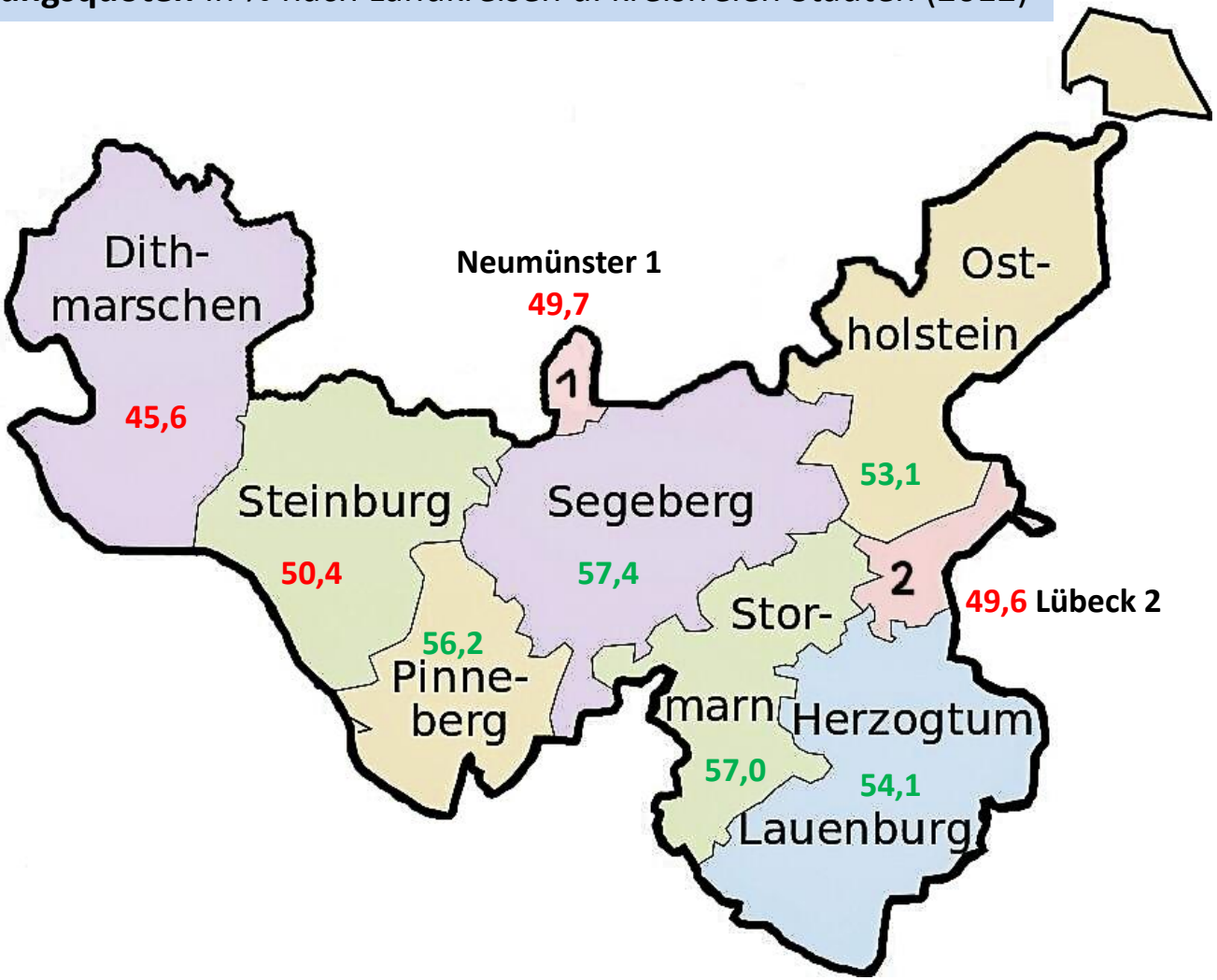
Kinderarmut (%)

Pinneberg	11,8
Segeberg	11,2
Stormarn	8,1

SGB II-Quote in %

Pinneberg	7,6
Segeberg	6,9
Stormarn	5,3

Arbeitsmarkt - Metropolregion - Teil Schleswig-Holstein
FRAUEN-Beschäftigungsquoten in % nach Landkreisen u. kreisfreien Städten (2012)



Quoten:
Land: 52,0 %
Bund: 51,8 %
Männer: 59,2%

Arbeitsmarkt - Metropolregion S-H – Beschäftigung
Strukturelle Aspekte

	SH Teil Metropolregion	**Hamburg**
Anteil Frauen an allen sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten	47,3 %	46,5 %
davon in: Vollzeit	33,4%	37,1%
Teilzeit	82,0%	75,2%
Geringfügig	62,2%	59,4%
Anteil sozialv. Frauen: • mit Berufsausbildung • ohne Ausbildung • Akademikerinnen	 82,9% 10,4% 6,7%	 75,2% 9,4% 15,4%

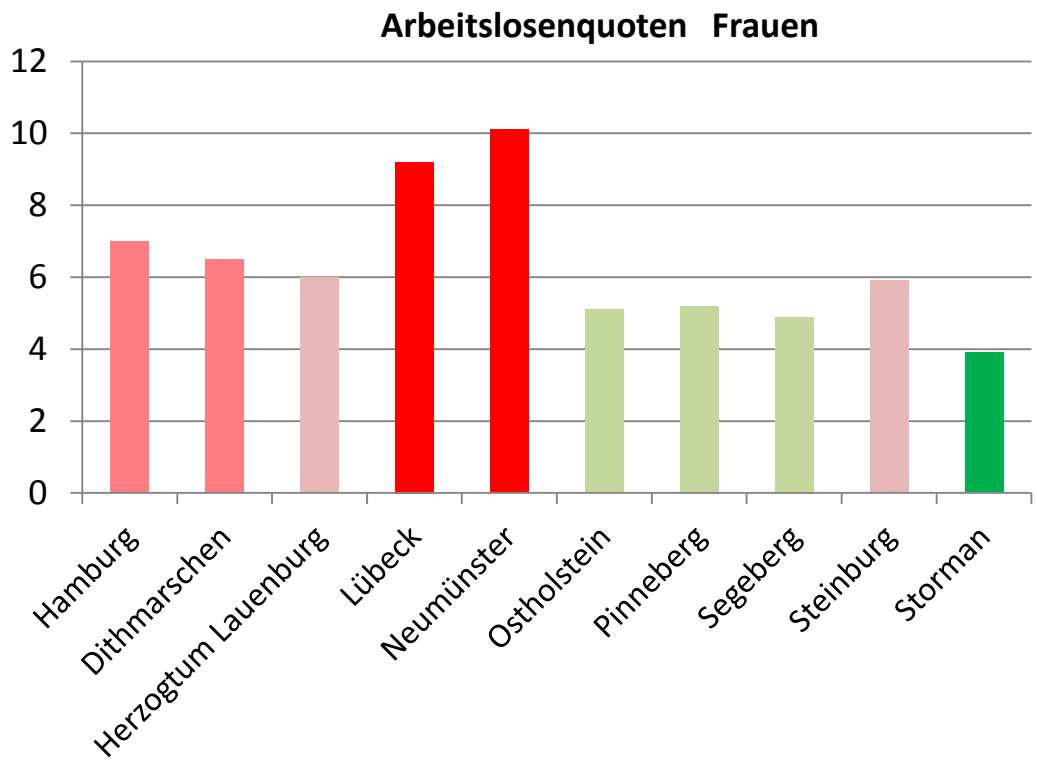
Rahmenbedingungen - Metropolregion – Teil Schleswig-Holstein
Merkmale weiblicher Erwerbstätigkeit

Besonderheiten	
Mehr Frauen im produzierenden Gewerbe	Anteil weiblicher Unternehmerinnen höher als im Landesschnitt
Größere Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern	weniger Frauen in Führungspositionen
Große Mobilitätsunterschiede	Anteil familienfreundlicher Unternehmen im ländlichen Teil der Metropolregion gering

Rahmenbedingungen - Metropolregion – Teil Schleswig-Holstein
Arbeitslosigkeit

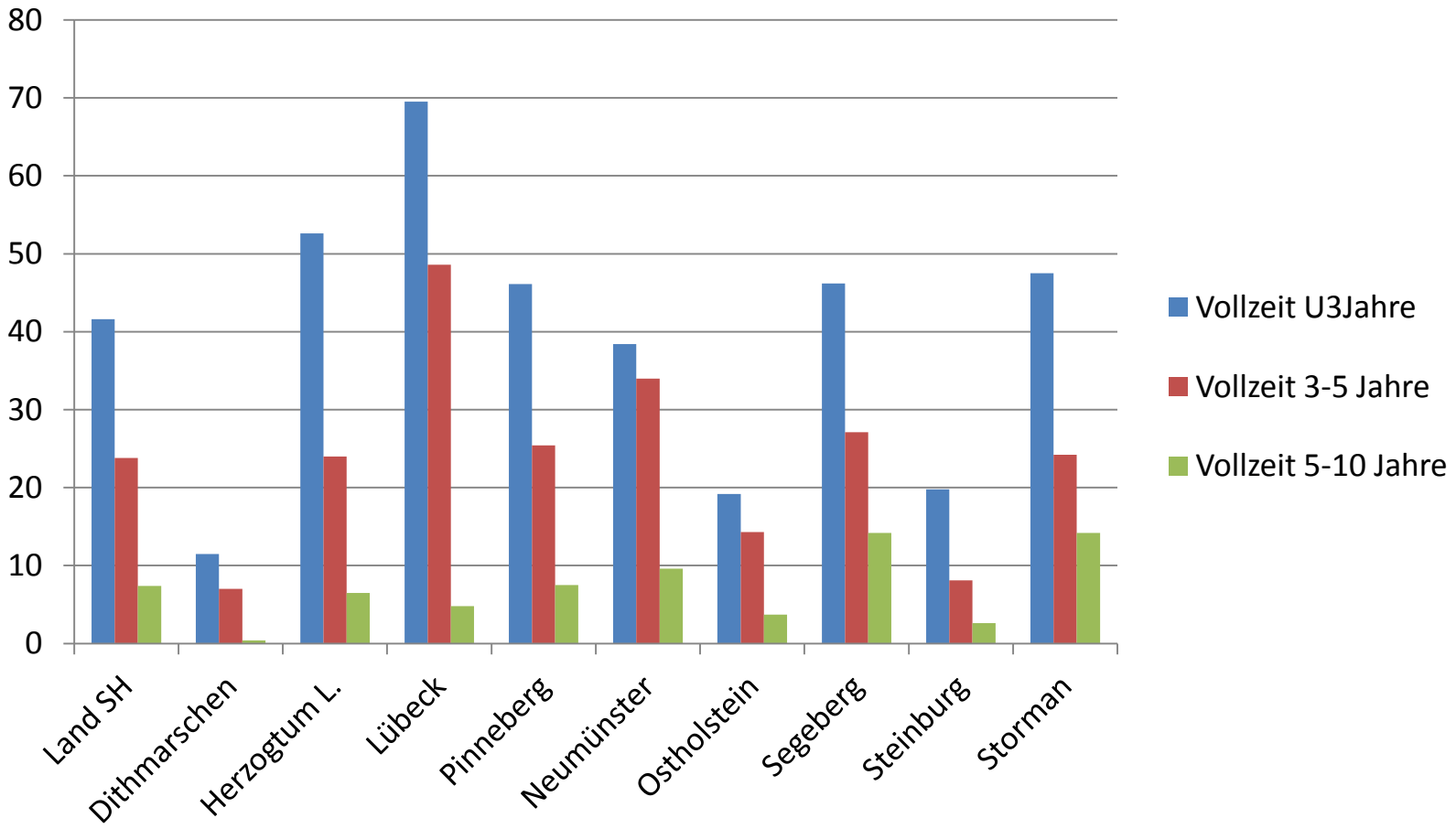
Merkmale

- Anzahl der arbeitslosen Frauen in SH Teil niedriger als in HH 32.869 zu 25.539
- Arbeitslosenquote im SH Teil (6,3) der Metropolregion insgesamt niedriger als in SH (7,1) insgesamt



Rahmenbedingungen - Metropolregion – Teil Schleswig-Holstein
Kinderbetreuung

Starkes Stadt - Landgefälle beim Betreuungsumfang und beim Verhältnis Kindertageseinrichtungen + Kindertagespflege



Metropolregion HH – Teil Schleswig-Holstein
Handlungsbedarfe im Themenfeld **Chancengleichheit**

Haltungen und Einstellungen
- Rollenbilder
- Berufswahlverhalten
- Balance von Privat- und Berufsleben

Ländlicher Raum
- Neue Mobilitätskonzepte
- Kinderbetreuung qualitativ + quantitativ verbessern
- Passgenaue betriebl. Lösungen für Familienfreundlichkeit
- Gezielte Karriereförderung von Frauen

Gesetzliche Rahmenbedingungen
- Minijobs
- Ehegattensplitting
- Equal Pay
- Kostenlose Berufsausbildungen

Quellennachweis

Folie 2: Bevölkerungszahlen: Bertelsmann Stiftung, www.wegweiser-kommune.de

Folie 3: Bevölkerungsentwicklung: Bertelsmann Stiftung, www.wegweiser-kommune.de

Folie 4: Soziale Lage: Bertelsmann Stiftung, www.wegweiser-kommune.de

Folie 5: Frauenbeschäftigungsquoten: Bertelsmann Stiftung, www.wegweiser-kommune.de

Folie 6: Beschäftigung: Agentur für Arbeit, Statistik, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, Stichtag 30.6.2014

Folie 7: Arbeitslosenquoten: Agentur für Arbeit, Statistik, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, Stichtag 30.6.2014

Folie 8: Arbeitslosigkeit: Agentur für Arbeit, Statistik, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, Stichtag 30.6.2014

Folie 9: Kinderbetreuung: Bertelsmann Stiftung, www.wegweiser-kommune.de

2011, S. 49

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

Frauen leisten zwei Drittel der Arbeitsstunden, haben ein Zehntel des Einkommens und ein Hundertstel des Eigentums auf dieser Welt.

Monika Griefahn,
ehem. niedersächsische Umweltministerin

Chancengleichheit für Frauen in der MRH

Metropolregion Hamburg

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

AGENDA

1. Frauen in MV-Faktencheck
2. Die Wifög mischt sich ein

Chancengleichheit – Faktencheck MV

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

In fast allen Bundesländern liegt die Beschäftigungsquote von Männern über der von Frauen. Ausnahme: **Mecklenburg-Vorpommern,** Berlin, Brandenburg, Sachsen.

Quelle: Agentur für Arbeit

Frauenanteil MV 2013 im Top-Management: 30 %

Frauenanteil MV 2013 im mittleren Management: 47 %

(*Quelle: BA)*

Drei- bis Sechsjährige in MV in der KiTa: ca. 95 %

Unter Dreijährige 52% in MV in der KiTa

(Quelle: Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern)

Anteil weibliche Abiturienten in MV: 54%

Quelle: Sozialministerium MV

Also alles paletti? Vorsicht Falle!

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

- Anteil Teilzeit arbeitender Frauen 34% höher als bei Männern 10,5 % (Quelle: Statistisches Amt MV)
  → weniger Einkommen jetzt und in der Rentenzeit

- Anteil bei Kinderbetreuung und Pflege höher als bei Männern → größere Belastung

- Immer noch uncool: Anteil Männer, die familiäre Verpflichtungen übernehmen steigt, aber im Schneckentempo

ChancenGLEICHHEIT bedeutet 50:50; nicht 30:70 oder 47:53!

Bild: pixelio; Wilhelmine Wulff

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

AGENDA

1. Frauen in MV-Faktencheck
2. Die Wifög mischt sich ein

Echt nicht unsere Sache! Echt nicht unsere Sache?

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

Was man von einer Wirtschaftsförderungsgesellschaft erwartet:

- sie macht Marketing und holt Investoren in die Region,
- sie berät ansässige Unternehmen.

SOWEIT, SO RICHTIG. UND DANN WÄRE DA NOCH:

Die Schaffung und Halten von Arbeitsplätzen ist die oberste Aufgabe der Wifög Südwestmecklenburg.

Bild: pixelio; Dieter Schütz

Dazu müssen weiche Standortfaktoren gesichert werden. Einer davon: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Unternehmen als Grundlage jeder Chancengleichheit für Frauen und Männer.

ES WIRD ZEIT!

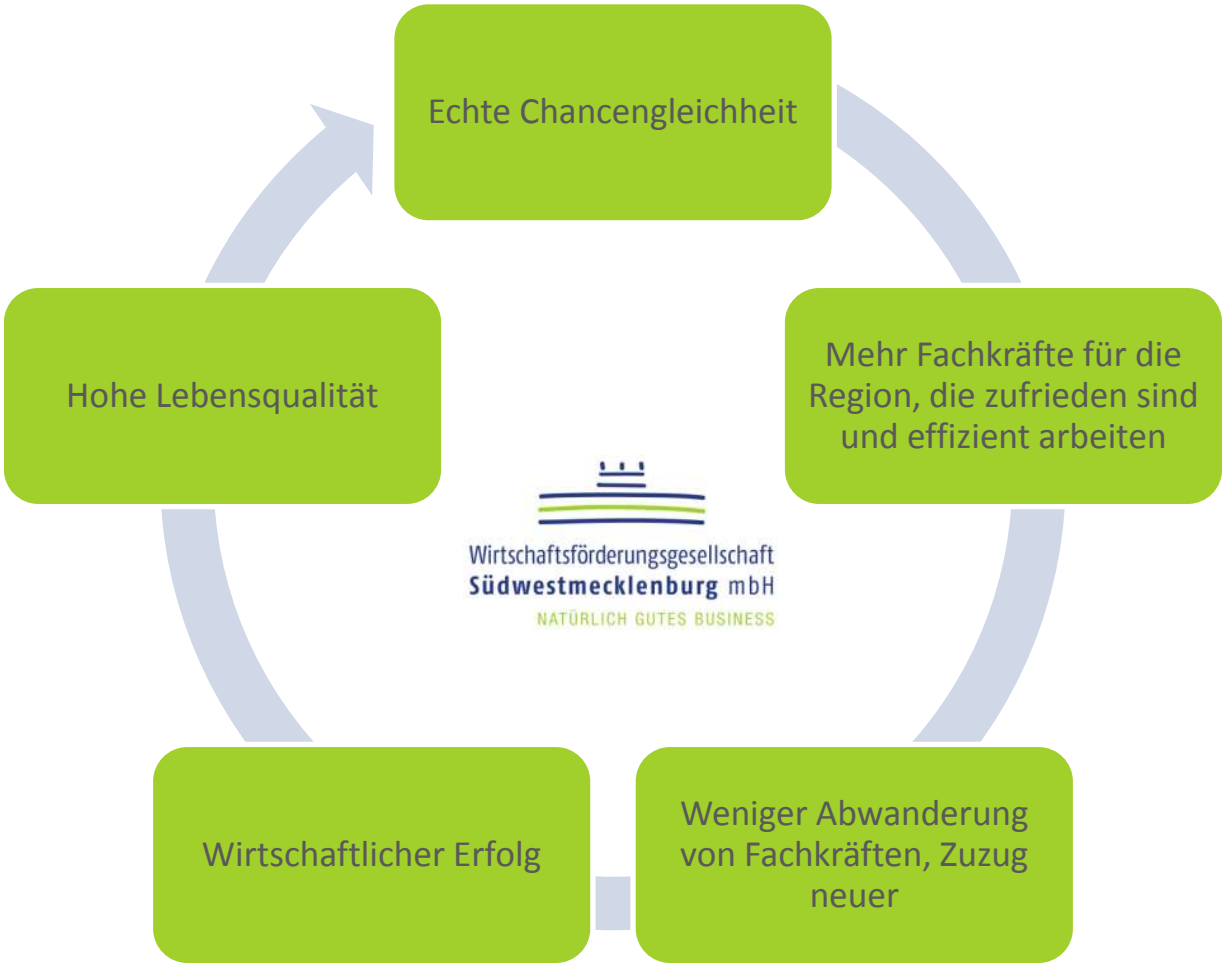
Pink Power für Unternehmen

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen ermöglichen Frauen gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben
- Frauen sehen einen Weg, einer erfüllenden Berufstätigkeit nachzugehen
- Zufriedenheit steigert Effektivität, senkt Krankenstände und Fluktuation
- In gemischten Teams herrscht nachweislich bessere Stimmung

Bild: pixelio; Tim Beckmann

Clever im Kreis laufen



Chancengleichheit ist ebenso ein soziales als auch ein wirtschaftliches Thema.

Wir mögen Mädels , Jungs und Eltern auch

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

- Girls Day; Boys Day
- Gleichberechtigte Berufsorientierungs-Workshops in den Schulen
- Ansprache aller Studierender mit Chancenatlas
- Bereitstellung von Informationen über Betreuungseinrichtungen auf www.betreuungsportal-swm.de

Bild: pixelio; Jörg H.

Am Start: Mädchen und Frauen in Ludwigslust-Parchim

Drei, die es gerafft haben:

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

Zum Beispiel:

MECKLENBURGER LANDPUTE 25 Jahre

Betriebskita

DOCKWEILER
TUBE SYSTEMS IN STAINLESS STEEL

Begrüßungsgeld für Neugeborene,
verkürzte Arbeitszeit für Mütter mit Kindern unter 10 Jahren

NORDfrische Center

Muttischicht
für Alleinerziehende

Unternehmen im Landkreis Ludwigslust-Parchim mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen: Mecklenburger Landpute, Dockweiler und Edeka Fleischwerke

Wer so was tut…

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

… wird bei uns ausgezeichnet.
Mit dem Siegel „Familienfreundliches Unternehmen“

Ziele:

- Bessere Wahrnehmung des Themas in der Öffentlichkeit und in den Unternehmen
- Schaffung besserer Bedingungen für Frauen zur Sicherung gleichberechtigter Teilhabe
- Sicherung von Fachkräftinnen für die Unternehmen

Geprüft und besiegelt: Familienfreundlich

Wirtschaftsförderungsgesellschaft
Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

- Wifög verleiht Auszeichnung für drei Jahre
- Kriterien angelehnt an Bundesprojekt „Erfolgsfaktor Familie“ und im Erfahrungsaustausch mit Lüneburg
- Unternehmensstruktur in unserem Landkreis lässt die Kosten für die Zertifizierung nach dem Bundesprojekt nicht für viele Unternehmen zu – Förderantrag für das Projekt gestellt
- Auftaktveranstaltung am 3.3.15 gut besucht, hohe Resonanz

Die Wifög für Chancengleichheit in Ludwigslust-Parchim

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH
NATÜRLICH GUTES BUSINESS

Berit Steinberg

Katrin Almert

Daniela Lau

Christine Ilić

Renate Oeding

WEIL WIR ES UNS WERT SIND

Kim Wittig

Robert Christoph

Manfred Rehr

…UND IHNEN AUCH

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg
Lindenstraße 30
19288 Ludwigslust
www.invest-swm.de

Aktuelle Einrichtungen und Projekte

koordinierungsstelle
frau & wirtschaft
Lüneburg . Uelzen

koordinierungsstelle
frau & wirtschaft
landkreis harburg

exista

service
kindertagespflege

Potenziale weiblicher Fachkräfte sichern und fördern - Niedersächsische Koordinierungsstellen im Verbund mit Unternehmen

Die Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft als Anlaufstellen für berufliche Anliegen und für Unternehmenspartner, regional täglich erreichbar

- Im Einzugsbereich der Metropolregion in:
- Cuxhaven, Stade, Rotenburg (Wümme), Heidekreis, Lüneburg.Uelzen, Harburg

koordinierungsstelle
frau & wirtschaft
landkreis harburg

koordinierungsstelle
frau & wirtschaft
Lüneburg . Uelzen

koordinierungsstelle
frau & wirtschaft
landkreis harburg

koordinierungsstelle
frau & wirtschaft
Lüneburg . Uelzen

Fachstelle für berufliche Anliegen

- Beratung: Berufsrückkehr, Weiterbildung, Neuorientierung, Berufswegplanung
- Bewerbungscoaching und Personalpool
- Kontakte zum Markt/Arbeitgebern – Vermittlungsunterstützung
- Weiterbildungsprogramm mit Bildungspartnern und Infobörsen
- Sonderschwerpunkt: Mehr Frauen in Leitungspositionen

Europa fördert Niedersachsen

Unternehmensverbund/-netzwerk

Frau & Wirtschaft

- Zusammenschluss regionaler privater und öffentlicher Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verschiedener Branchen
- Fachkräfte in der Region langfristig binden & gewinnen
- Nachhaltiges Personalmanagement und familienfreundliche Beschäftigungsstrukturen
- Service & Informationen und Austausch für Personalabteilungen/Geschäftsführungen

Nachgefragt gestern – eine Auswahl

Lange Ausstiegszeiten – wenig Berufserfahrung- was geht noch?

Neuorientieren und lernen- wie sage ich es meinem Mann, der Familie?

„Du heiratest ja doch, eine lange Ausbildung lohnt nicht“ , das kann doch nicht so bleiben.

Betreuung für Kinder unter 3 Jahren- unverantwortlich.

Vereinbarkeit Familie und Beruf ist Privatsache

Nachgefragt heute – eine Auswahl

Gut qualifiziert – wie bleibe ich auch mit Familie dran?

Wohnortnah arbeiten- die Kinder werden in der Nähe betreut

Alleinerziehend- Existenz gesichert und mehr

Familienfreundliche Arbeitgeber gibt es tatsächlich?

Qualifiziert, studiert - in St.Petersburg, Lima, Barcelona…..

Neue berufliche Herausforderung gesucht

Fachkräfte gesucht- Arbeitgeber wollen attraktiver werden

•Einige Knackpunkte: (2. Atlas für Gleichstellung Niedersachsen)

- Die Beschäftigungsquote von Frauen ist niedriger als die von Männern. Niedersachsen gehört zu den Bundesländern mit den niedrigsten Beschäftigungsquoten von Frauen.
- Teilzeitbeschäftigung und Minijobs sind Frauendomänen
- Die ungleiche Bezahlung- Gender Pay Gap
- Das Berufswahlverhalten von jungen Frauen
- Familie und Beruf - überwiegend in der Zuständigkeit von Frauen

Stärken-Schwächen Profile werden von der Lage zu den Zentren, in diesem Fall Hamburg geprägt. Mit zunehmender Entfernung steigen die Handlungsbedarfe. Die ländlich peripheren Räume der Region Lüneburg (z.B. Lüchow-Dannenberg, Uelzen) gehören zu den am stärksten benachteiligten Regionen des Landes.

Lüneburg und Harburg gute Zukunftsprognose, da durch Zuzug vergleichsweise geringen Rückgang von Personen im Erwerbsfähigen Alter.

Basisanalyse zur Identifizierung spezifischer Handlungsbedarfe für 5 Regionen in Niedersachsen, NIW im Auftrag der NDS Staatskanzlei.

Wirtschaftsstruktur und-entwicklung

- Starke Orientierung an den Arbeitsplatzzentren
- Auspendlerüberschuss
- Weniger Arbeitsplätze in der Region, geringere Wirtschaftskraft.
- Struktur eher dienstleistungsorientiert. .
- Eher geringe Gründungsintensität.

ERWERBSBETEILIGUNG

- Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt- Langfristiger Trend setzt sich auch in Niedersachsen fort
- Allerdings: Frauenanteil an allen SV Beschäftigten 43,9 %
- Teilzeitquote steigend
- Der Anteil an allen geringfügig Beschäftigten: 61,4 % Frauen

Genderbericht 2013 Niedersachsen-Bremen der Agentur für Arbeit

•BERUFSWAHLVERHALTEN und FACHKRÄFTEENGPÄSSE

• Berufswahlverhalten trotz besserer Schulabschlüsse unverändert.

•TOP 10 wählen 54,4 % (38,1 % Jungen) der Bewerberinnen, davon (Kauffrau im EZ, Büro, Verkäuferin) 29,6 %, Jungen 16,3 % Kaufmann EZ, Mechatroniker, Industriemechaniker.

- Fachkräfteengpässe in Technischen Berufen (z.B. Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Informatik und Softwareentwicklung, Sanitär, Heizung, Klimatechnik) in Gesundheits- und Pflegeberufen (z.B. Humanmedizin, Examinierte Altenpflege und Krankenpflege)

- 2011 betrug der Anteil von Frauen in technischen Ausbildungsberufen in Niedersachsen 11,4% (dominant: Augenoptikerin, Zahntechnikerin, Mediengestalterin)

Genderbericht 2013 Niedersachsen-Bremen der Agentur für Arbeit

Gründungen 2011, Anteil Frauen Metropolregion:

•Cux, Stade, Harburg LG ca. 37 %, UE 32,2, Lü Dan 35,2 %, Rotenburg am schwächsten

Verteilung auf Branchen (Erhebung: EXISTA 2014)

•39 % im Gesundheitsbereich, 13 % im Erziehungs-, Coaching-, Weiterbildungs- und Beratungsbereich (i.d.R. Freie Berufe), 7 % im Bereich Hotel, Gastronomie und Catering, 10 % im Handel (überwiegend Internethandel), 7 % im Bereich Kultur, die übrigen verteilten sich auf sonstige Dienstleistungen (15 %) verarbeitendes Gewerbe (5 %) sowie sonstige Bereiche. Dies spiegelt das bundesweite Gründungsverhalten von Frauen.

EMPFEHLUNGEN AUS BASISANALYSE FÜR DIE REGION LÜNEBURG

•Ländlich-periphere Region. Aufwertung der Qualifikationsstruktur. Schulen gut ausstatten. Infrastruktur verbessern: Mobilität, Breitband. Dienstleistungen für alternde Bevölkerung. Attraktivität als Wohnstandort erhalten. Fachkräftesicherung

•Ländliche Räume zwischen den Zentren, Rotenburg, Heidekreis, östlicher Teil LDKR Lüneburg. Ausbau von Zentren und ÖPNV. Fachkräftesicherung, gezielte Gründungen, bessere Qualifizierung von Beschäftigten, Ausbau Einrichtungen frühkindlicher Bildung

•Unmittelbares Hamburger Umland, Harburg als Ganzes, Lüneburg und Stade

Ausgewählte höherwertige Dienstleistungen oder Industrie anwerben, für die eine Nähe zu HH von Bedeutung ist. Noch engere ÖPNV Anbindung, Hochschulen nutzen, um wirtschaftlich innovativ zu wirken, Impulse. Potenzial gut ausgebildeter Frauen, die wohnortnah arbeiten wollen, Gründungen fördern.

Interessen verbinden

Frauen

Gutes Einkommen

Gute Arbeit mit Sinn und Anerkennung

Motivation und Anreiz

Familie und Beruf

Unternehmen

Langfristiges Bestehen am Markt

Wettbewerbsfähigkeit

Fachkräfte um die Unternehmensziele zu erreichen

Interessen verbunden mit Familienbewusster Personalpolitik

Ein Beispiel aus Nordostniedersachsen- die Gemeinschaftsinitiative Familiensiegel

FaMi-Siegel

für familienfreundliche
Unternehmen in Nordostniedersachsen

Gewinnen Sie mehr Fachkräfte durch Familienfreundlichkeit!

Eine Gemeinschaftsinitiative von:

AV · IHK · ULG · LEUPHANA · DGB · Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade

Hier finden Sie unseren aktuellen Flyer.

Ausgezeichnet familienfreundlich - mit dem FaMi-Siegel

Aktuelle Studien belegen: Fachkräfte mit und ohne Kinder bewerten Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl sehr hoch. Angesichts des Fachkräftebedarfs gewinnt die Balance zwischen Beruf und Privatleben für Unternehmen zunehmend an Bedeutung.

Einem familienfreundlichen Betrieb fällt es leichter, Fachkräfte zu finden und zu binden. Für den Erfolg familienfreundlicher Maßnahmen ist nicht die Unternehmensgröße entscheidend. Es zählen vielmehr Mitarbeiterorientierung und Kreativität.

Mit dem Erwerb des FaMi-Siegels zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet. Ein Zusatzgewinn: Sie verbessern Ihre Chancen im Wettbewerb um Fachkräfte.