

Keine Potenziale zu verschenken- Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit für den Wirtschaftsstandort



26. Mai 2011

Mitgedacht, mitgemacht –
für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit

Warum ist die steigende Frauenerwerbstätigkeit wichtig?

1. Demografischer Wandel
2. Wettbewerb mit andere Regionen um Fachkräfte
3. Kompetenzen der Frauen nutzen!



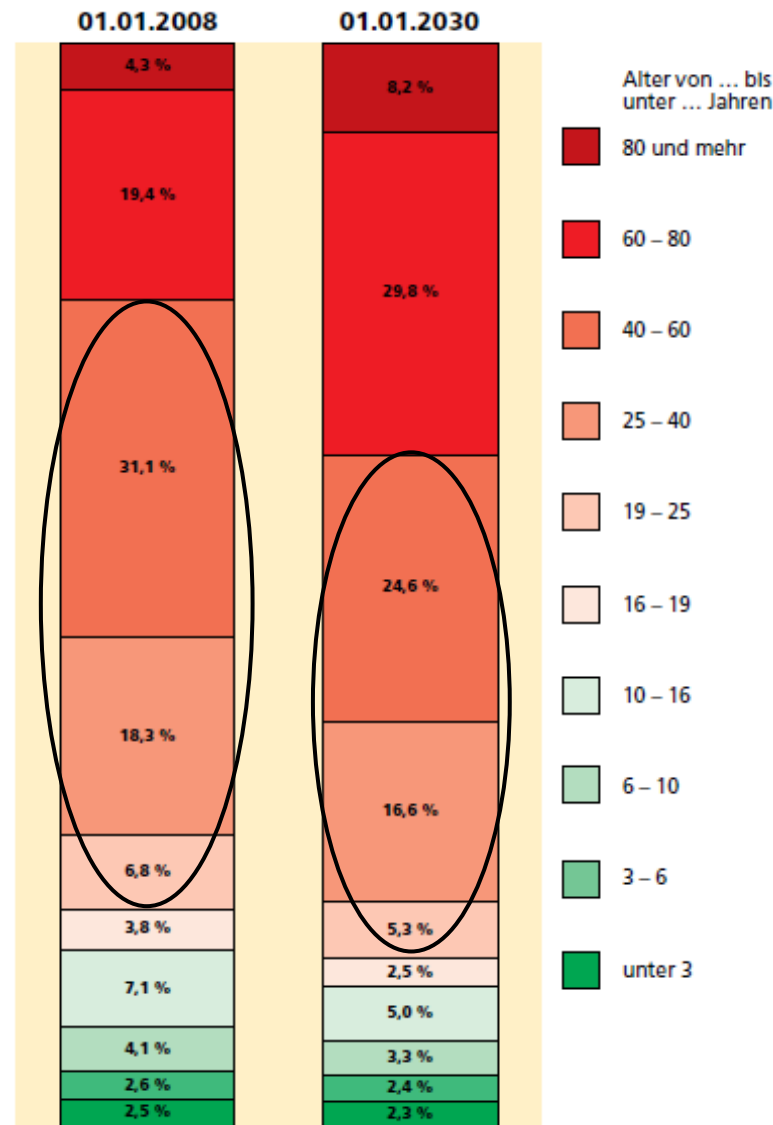
Steigerung des Fachkräfteangebots

Handlungsfeld	Bund	Länder	Kommunen	BA	Tarifpartner	Unternehmen	Andere
Schulabbrecher		■	■	■			
Ausbildungsabbrecher		■		■		■	IHK
Studienabbrecher	■	■		■		■	Univ.
Menschen über 55 · Erwerbspartizipation · Lebensarbeitszeit	■			■	■	■	DRV Bund
Frauen · Erwerbspartizipation · Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	■	■	■	■	■	■	GKV, PKV
Zuwanderung von Fachkräften	■		■	■	■	■	
Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten	■				■	■	
Ausbildung und Qualifizierung	■	■	■	■	■	■	IHK
Arbeitsmarkttransparenz	■			■		■	
Steuern und Abgaben	■	■			■		

Quelle: BA 2011, Perspektive 2025, eig. Ergänzung

- Führende Rolle
- Wichtige Rolle
- Mitwirkung

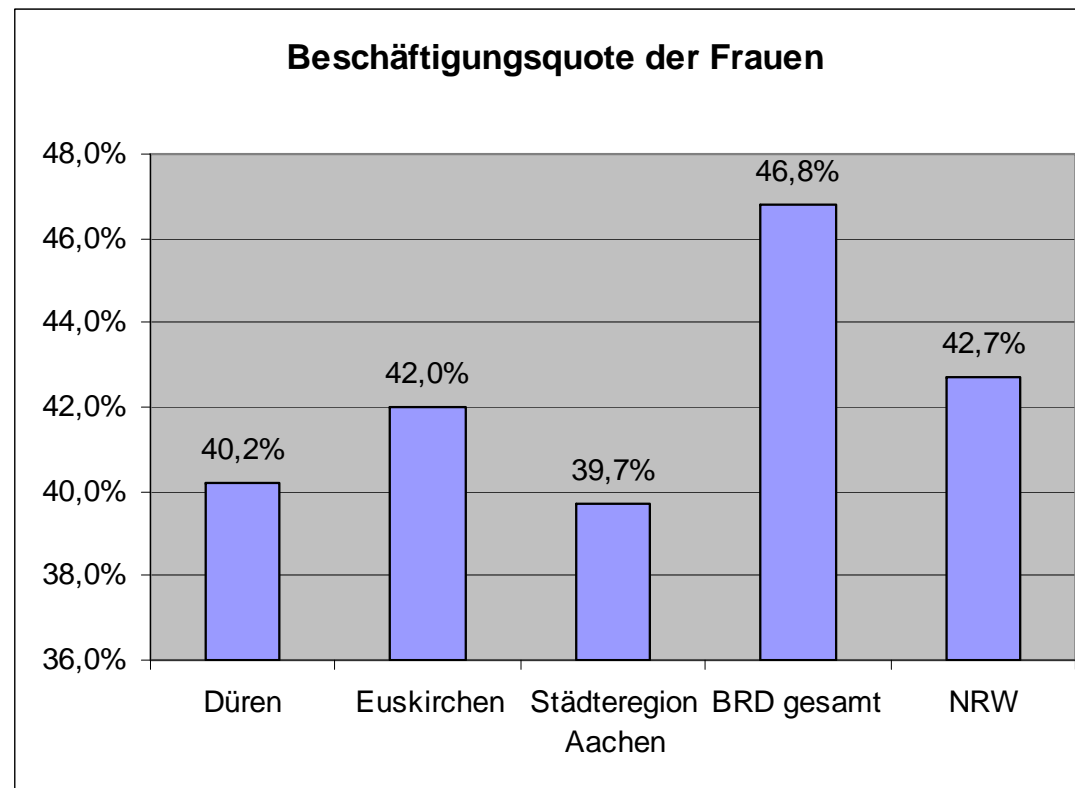
2008:
56,2%
zwischen
19 bis 60
Jahre



2030:
46,5%
zwischen
19 bis 60
Jahre

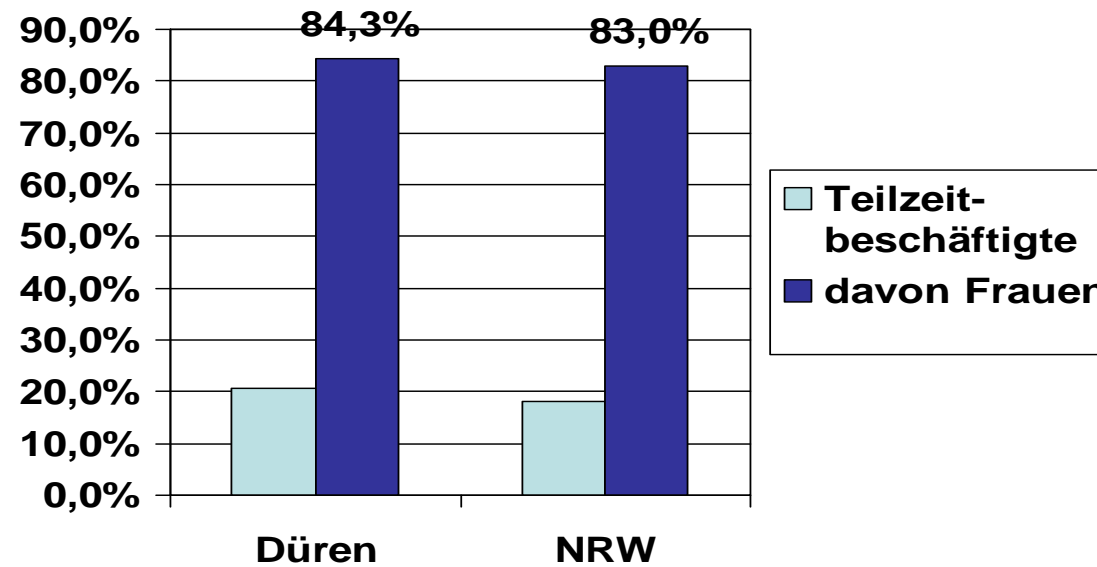
Grafik: IT.NRW

Beschäftigungsquote von Frauen in der Region



Quelle: Arbeitsmarktmonitor, Agentur für Arbeit

Teilzeitbeschäftigte im NRW-Vergleich



Quelle: IT.NRW, Stand: 26.11.2010

Erwerbstätigenquote Alleinerziehender NRW

	NRW Regionen	Alleinerziehende 2008 (in Tausend)	Erwerbstätige Alleinerziehende 2008 (in Tausend)	Erwerbstätigenquote Alleinerziehender (in % der Alleinerziehenden)
		1	2	3
1	Hellweg-Hochsauerland ¹⁾	15	(10)	63,4
2	Mittleres Ruhrgebiet ¹⁾	22	(12)	53,9
3	Westf. Ruhrgebiet	39	19	49,0
4	Märkische Region	25	15	61,2
5	Siegen-Wittgenstein/Olpe ¹⁾	(13)	(7)	54,3
6	Ostwestfalen-Lippe (OWL)	59	36	61,6
7	Berg. Städtedreieck ¹⁾	22	(14)	62,3
8	Mittlerer Niederrhein	41	27	65,3
9	Düsseldorf/Mettmann	33	21	64,1
10	Mülheim, Essen, Oberh. (MEO)	30	17	57,3
11	NiederRhein	38	22	57,9
12	Region Aachen	38	21	53,9
13	Bonn/Rhein-Sieg	25	16	66,1
14	Region Köln	66	41	60,9
15	Emscher-Lippe-Region	32	17	52,3
16	Münsterland	43	26	60,5
Nordrhein-Westfalen		541	320	59,1



Motivation der Unternehmen

Halten oder Rekrutieren qualifizierter Mitarbeiter/Innen;

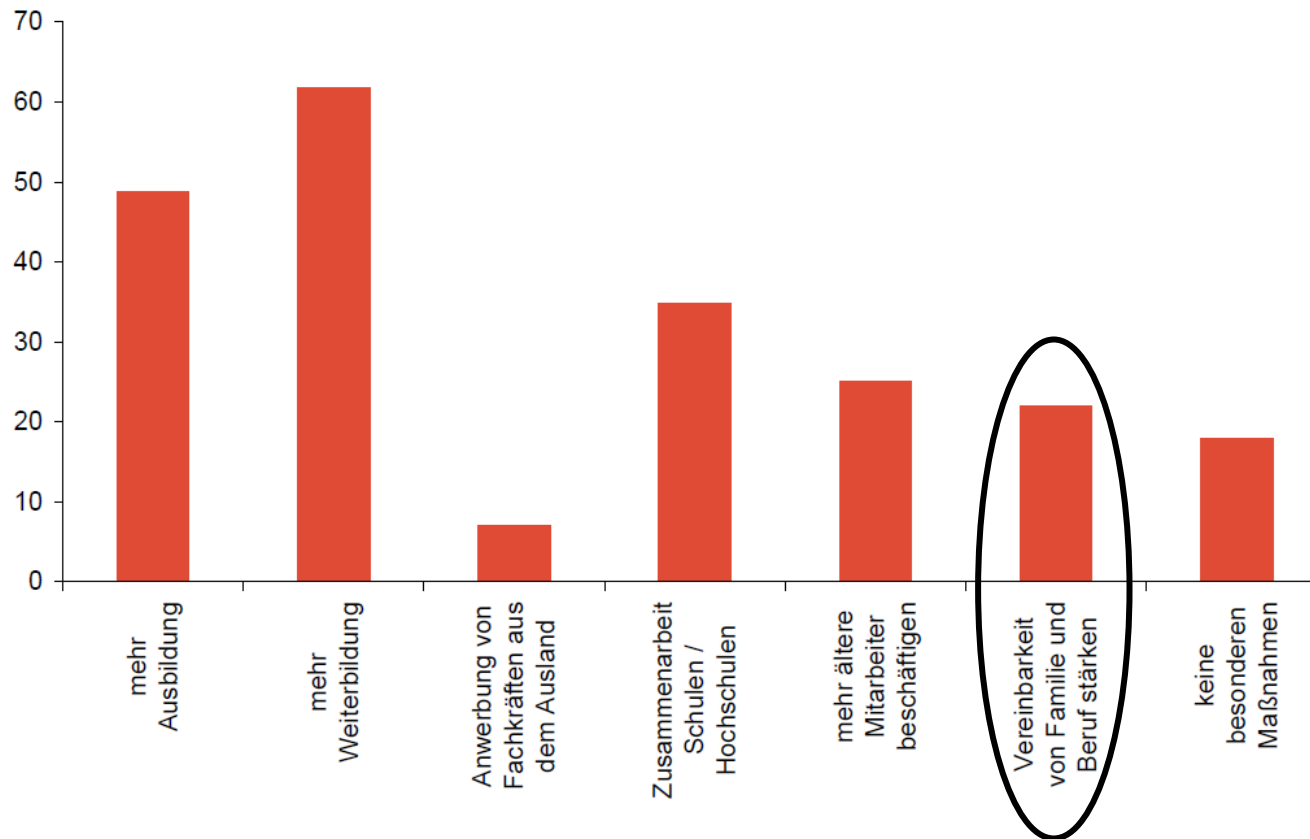
Erhöhung der Arbeitszufriedenheit;

Produktivitätssteigerung;

Schnellere Integration von Elternzeitrückkehrer/Innen.

Familienfreundliche Personalpolitik wird durch den Fachkräftemangel in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnen!

Maßnahmen der Unternehmen



Quelle: Konjunkturbericht der IHK 1/2011

Regionale und überregionale Unterstützung

Aachener
Familienservice



FAMILIENbewusste Unternehmen in Hamm



90 % der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern ist Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl genauso wichtig wie das Gehalt

(Quelle: Personalmarketing Studie GfK Nürnberg 2010)

Initiativen des Landes NRW

Emanzipationsministerium richtet
Kompetenzzentren Frau und Beruf ein

Ziele:

- Erwerbstätigkeit steigern
- Prekäre Beschäftigung vermeiden
- Aufstiegschancen erhöhen
- Gründungen und weibliches Unternehmertum fördern

Initiativen des Landes NRW

> Regionales Netzwerk Teilzeitberufsausbildung:
Förderlinie TEP flächendeckend

> Bildungsscheck
für Berufsrückkehrende:
Weiterbildungsausgaben
Max. bis 500 € bezuschusst



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Daniela Jansen

Regionalagentur Aachen / AGIT mbH

Aachener Gesellschaft für Innovation und
Technologietransfer

Tel: +49 (0)241 963-1924

Fax: +49 (0)241 963-1929

jansen@regionalagentur-aachen.de