



P R E S S E M I T T E I L U N G

Internationales Employer-Branding-Projekt SWOPS zeigt: HR-Verantwortliche sind oft erschreckend machtlos

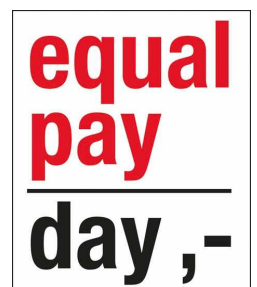
Berlin, 19.11.2015

Der Business and Professional Women Club Berlin e.V. setzt sich mit dem EU-geförderten Projekt SWOPS an die Spitze der Dynamik um mehr Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. Ziel ist die Entwicklung eines innovativen HR-Tools für den nachhaltigen Wandel von Unternehmenskulturen. Ende Oktober 2015 trafen sich die vier internationalen Projektpartner aus Frankreich, Deutschland, Schweden und Österreich im schwedischen Motala, um erste Ergebnisse auszutauschen. Die länderübergreifende Erkenntnis ist alarmierend: HR-Verantwortliche sind oft erschreckend machtlos.

„Gute Gesetze alleine können den Frauenanteil in Führungspositionen nicht erhöhen“, sagt Henrike von Platen, Präsidentin BPW Germany. „SWOPS identifiziert Faktoren, die Entscheider daran hindern, Frauen und Männern gleiche Chancen zu eröffnen. Solche Instrumente braucht es, um Veränderungen in den Unternehmen zu begleiten und eine zukunftsfähige Wirtschaft zu gestalten.“

In allen vier Partnerländern, in denen Beraterinnen und Berater vor Ort jeweils vier kleine und mittelständische Unternehmen zu ihrem Personalmanagement interviewten, ließen sich strukturelle Defizite in puncto Chancengleichheit feststellen. Insbesondere fehlte in manchen Unternehmen eine klare Definition der vorhandenen Entscheidungsfunktionen, ein entsprechendes Organigramm sei nur selten zu finden. In einigen Unternehmen habe es HR-Verantwortliche gegeben, denen für ihre Funktion unabdingbare Entscheidungsbefugnisse fehlten. Vor allem in traditionell geführten Familienunternehmen führt dies immer wieder zu Schwierigkeiten. Oft hätten Personalverantwortliche keine Macht im Unternehmen oder befänden sich in sogenannten „Sandwich-Positionen“. Hier greift das Beratungsmodell SWOPS, welches Support beispielsweise bei der Verbesserung der Kommunikation zwischen Management und Belegschaft bietet sowie bei der Vereinbarung klarer Regelungen oder der ausgewogenen Verteilung von Verantwortlichkeiten und Rollen.

In Schweden ergab sich mit den KMU-Beratungen die Frage nach der Auflösung von Geschlechterstereotypen. Hier herrsche nach wie vor dringender Handlungsbedarf, insbesondere bei den MINT-Berufen. Arbeitgeber in Österreich beschrieben als Herausforderung in Change-Prozessen den Aufbruchswillen der Belegschaft: Um Innovationen, genauso wie flexible Arbeitsmodelle oder Angebote für Familien- und Pflegezeiten,



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.



einzuführen, sind die Motivation und die aktive Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entscheidend.

Mit Blick auf die Handlungsfelder des zu entwickelnden Beratungsmodells macht Cornelia F. Krämer, 1. Vorsitzende BPW Club Berlin und SWOPS-Projektmanagerin, deutlich, dass es neben der Corporate Culture auch die „Country Culture“ zu berücksichtigen gelte: „Die beratende Person muss ‚Ice Breaker‘ sein und eine eigene Strategie für die erfolgreiche Implementierung von Veränderungen mitbringen. Für den Beratungserfolg ist das Management-Commitment unerlässlich. Ich bin überzeugt, dass wir mit SWOPS vielen Unternehmen in Europa ein wirksames Tool an die Hand geben, das positive Effekte für die Wirtschaft mit sich bringt.“

SWOPS steht für StrukturWandelOrientierte PersonalStrategie. Das im PROGRESS-Programm der Europäischen Union sowie in Co-Finanzierung durch den Berliner Senat für Arbeit, Integration und Frauen (SenAIF) und die Senatsverwaltung Östergötland (Schweden) geförderte Employer-Branding-Tool wird derzeit auf Initiative des BPW Club Berlin e.V. entwickelt.

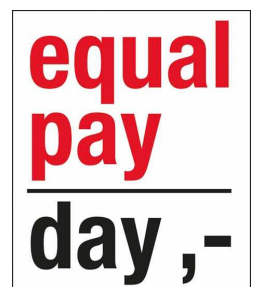
Neben der Berliner RKW GmbH, die die inhaltliche Steuerung verantwortet, sind weitere internationale Partner beteiligt: Der europäische Arbeitgeberzusammenschluss Centre Européen de Ressources des Groupements des Employeurs (CERGE), Poitiers, sowie auf regionaler Ebene das Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs (CRGE), Poitou-Charentes, Frankreich. In Österreich, das 130 Unternehmen umfassende Cluster für nachhaltige Abfallwirtschaft aus der Steiermark ARGE.at sowie in Schweden das KMU-Netzwerk des Standortentwicklers Tillväxt Motala.

Weitere Infos unter www.swops.eu

PRESSEKONTAKT

BPW Germany
Sophie von Zezschwitz
Pressesprecherin
Tel. (030) 650 046 34
s.von-zezschwitz@bpw-germany.de

BPW Club Berlin
Clarissa-Diana Wilke
Leiterin Kommunikation & Public Affairs
wilke@swops.eu



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.



ÜBER DEN BPW GERMANY

Mit 40 Clubs und rund 1.800 Mitgliedern ist der Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. eines der größten und ältesten Berufsnetzwerke für angestellte und selbständige Frauen in Deutschland. Der in den 30er Jahren entstandene und nach der Auflösung unter den Nationalsozialisten 1951 neu gegründete gemeinnützige Verband unterstützt berufstätige Frauen auf vielfältige Weise: Neben persönlichem Austausch, Vorträgen, Tagungen und Mentoring leistet das Netzwerk politisch-gesellschaftliche Lobbyarbeit auf nationaler und internationaler Ebene und engagiert sich für humanitäre Zwecke. Der BPW Germany kooperiert mit Wirtschaft, Medien, Politik und unterstützt seine Partner in Fragen der Unternehmensverantwortung und Chancengleichheit im Beruf. 2008 zeichnete sich das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich und erhielt dafür 2009 die Auszeichnung „Ort im Land der Ideen“.

Der BPW Germany ist Teil des BPW International, der in rund 100 Ländern, darunter 31 europäischen Ländern, vertreten ist und Beraterstatus bei den Vereinten Nationen und beim Europarat genießt. Außerdem ist der BPW Germany Mitglied im Deutschen Frauenrat und in der United Leaders Association (ULA).

Mehr dazu unter www.bpw-germany.de. Mehr zu den BPW-Landesverbänden in Europa unter www.bpw-europe.org. Mehr zum BPW International unter www.bpw-international.org.

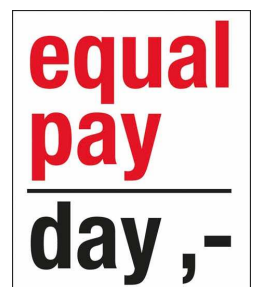
ÜBER DEN EQUAL PAY DAY

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der laut Statistischem Bundesamt aktuell 22 Prozent in Deutschland beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 79 Tage, die Frauen zum Jahresanfang umsonst arbeiten müssen: 21,6 Prozent von 365 Tagen = 79 Tage. Der nächste Equal Pay Day ist am 19. März 2016.

Der Equal Pay Day wurde 2008 auf Initiative des Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. erstmals in Deutschland durchgeführt. Entstanden ist der Tag für gleiche Bezahlung in den USA. Die amerikanischen Business and Professional Women schufen 1988 mit der Red Purse Campaign ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf, sodass die roten Taschen bundesweit längst zum Symbol des Equal Pay Day wurden.

2011 eröffnete der BPW Germany die Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird. Die Geschäftsstelle stellt Leitfäden für Veranstaltungen, Werbemittel und Informationsmaterial bereit. Sie jedes Jahr im Herbst die Equal Pay Day Foren, um Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auf das aktuelle Schwerpunktthema vorzubereiten.

Mehr zum Equal Pay Day unter www.equalpayday.de.



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.