

UNSER THEMA: PERSONAL ALS ERFOLGSFAKTOR – DIVERSITY UND GENDER MAINSTREAMING IM UNTERNEHMEN

Personal als Erfolgsfaktor – Gender Mainstreaming und Diversity in Unternehmen

Rückblick und Ausblick:

Mit dem Beginn des neuen Jahres geht die Initiative „Equal-IT-y in the information society“ in den Endspurt. Seit Mai 2002 haben wir uns im Rahmen von EQUAL mit mehr als 40 strategischen Partner/-innen aus dem Rhein-Main-Gebiet und 12 regionalen Teilprojekten bundesweit für Chancengleichheit in den neuen Beschäftigungsfeldern der Informations- und Kommunikationstechnologien (ITK) engagiert. Am 3. – 5. April 2005 wird nun in Frankfurt/M. die große Europäische Abschlusskonferenz unter dem Titel „Think Equal! Visionen entwickeln – Zukunft aktiv mitgestalten! Für Chancengleichheit in der Informationsgesellschaft“ stattfinden. Diese Konferenz wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und als Abschlussveranstaltung der Initiative „Equal-IT-y in the information society“ im Rahmen von EQUAL durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Das ausführliche Programm entnehmen Sie bitte den Seiten 11 und 12 dieses Newsletters.

Chancengleichheit im Arbeitsmarkt erfordert den gleichberechtigten Zugang von Männern und Frauen zu Angeboten in Bildung und Beschäftigung. Dies ist nur möglich durch einen aktiven Verbund aus Wirtschaft und Politik, Bildung und Praxis. Um Chancengleichheit in der Informationsgesellschaft zu erreichen, war der Schwerpunkt unserer fast dreijährigen Aktivitäten die Entwicklung geeigneter und innovativer Gender-Mainstreaming-Strategien in Bildung und Beschäftigung, d.h. in enger Rückkopplung mit der Wirtschaft.

Die Fachtagung „Personal als Erfolgsfaktor für Unternehmen – wieviel Innovation verträgt die deutsche Wirtschaft?“ ist eine unserer wichtigen Fachveranstaltungen, um einen solchen Transfer herzustellen. Die Ergebnisse dieser Tagung, die unter Federführung des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft durchgeführt wurde, können Sie in diesem Newsletter als Dokumentation im Detail nachlesen.

Von großer Bedeutung sind aber auch die unternehmensnahen Aktivitäten zur Erweiterung des Berufswahlverhalten von Mädchen. Ein herausragendes Beispiel hierfür sind die erfolgreich durchgeführten Girlsdays im Rhein-Main-Gebiet, die die Frauenreferate der Städte Darmstadt und Frankfurt in enger Kooperation mit der Bundesebene durchgeführt haben. Im Rahmen der Berufsorientierungsmesse „Idee-IT“ an der Fachhochschule Frankfurt in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Bielefeld wurden über 500 Schülerinnen erreicht, die sich zum Thema „Technik+Spaß=Zukunft“ berufsnah informieren konnten.

Erfolgreich war auch die Gründung der innovativen Weiterbildungszentren „Computer Fitness Center“ der Zfw gGmbH in Frankfurt und das „E-Business-Kompetenzzentrum“ der GbQ in Wiesbaden. Diese Institutionen für wirtschaftsnahe Weiterbildung und Re-Intergration arbeitsloser Frauen haben sich durch zielgruppenadäquate Lernformen bewährt. In Kooperation mit dem Stellenportal Jobpilot haben wir auf unserer Website www.equal-it-y.de eine eigene Job- und Ausbildungsbörse für Jobs aus dem IKT-Markt launchen können.

Um Chancengleichheit in wirtschaftlich schlechten Zeiten in Unternehmen implementieren zu können, brauchen wir das direkte Engagement der Unternehmen selbst. Daher haben wir nicht nur Fachveranstaltungen organisiert, sondern von Anfang an auch Unternehmensvertreter/-innen in unsere Initiative mit einbezogen. Besonderer Dank an dieser Stelle gilt z. B. Gisela Boywitt von der T-Kom als aktives Mitglied im Beirat, und Reinhold Stämmler vom Unternehmerverband Südhessen, der sich sich im Arbeitskreis zur „gender-sensitiven Personal und Organisationsentwicklung in Unternehmen“ engagierte und tatkräftig die Girlsday-Aktivitäten v.a. in Darmstadt unterstützte. Unsere Abschlusskonferenz wird den interdisziplinären Austausch aus Bildung, Wirtschaft und Politik fortsetzen und den Auf- und Ausbau länderübergreifendem Netzwerke verstärken. Denn auch EQUAL geht in die zweite Runde. Daher möchten wir sehr gern Sie, die Sie ein neues EQUAL-Projekt starten, aber natürlich auch alle anderen interessierten Expertinnen und Experten aus Bildung, Politik und Wirtschaft herzlich zu unserer europäischen Tagung vom 3. – 5. April hier in Frankfurt einladen (siehe auch S. 11–12).

Diskutieren Sie mit mehr als 60 hochrangigen Experten und Expertinnen aus ganz Europa über Chancengleichheitsstrategien und erfolgreiche Modelle aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, Unser „International Networking Day“ bietet Ihnen die optimale Möglichkeit Ihr persönliches Netzwerk v.a. auch in internationaler Hinsicht auszubauen.

Arbeiten Sie mit uns aktiv an einer chancengleichen Zukunft. Treten Sie mit uns in Dialog, wenn es heißt: „Think EQUAL!“

Ihr Team von „Equal-IT-y in the information society“

Equality
in the information society



Dokumentation der Fachtagung am 4. Oktober 2004: Personal als Erfolgsfaktor für Unternehmen – wieviel Innovation verträgt die deutsche Wirtschaft?

**Veranstalterin: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.,
die Bildungsinstitution der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V. (VhU), in Kooperation
mit der Zentrum für Weiterbildung gGmbH im Rahmen von „Equal-IT-y in the information society“**



**Moderation:
Dr. Doris Lau-Villinger,
Bildungswerk der Hessischen
Wirtschaft e.V.**

Deutschland steuert im Bereich der Fach- und Führungskräfte auf eine massive Mangelsituation zu. Aufgrund der demografischen Verschiebung wird es zukünftig in Deutschland deutlich weniger qualifizierte Nachwuchskräfte geben.

Deshalb gehört qualifiziertes Personal immer mehr zu den entscheidenden Faktoren in einem zunehmenden Wettbewerb der Unternehmen. Es wird um so bedeutsamer, bereits jetzt zukunftsweisende Personalstrategien in den Unternehmen zu verankern. Nur so können sich Betriebe rechtzeitig auf die künftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes einstellen und ein Umfeld schaffen, in dem sie von den umworbenen Fach- und Führungskräften als „employer of choice“ identifiziert werden.

Neben der Rekrutierung von geeigneten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewinnt auch eine optimierte Qualifizierung für den Bereich Kommunikations- und Informationstechnologien sowie die Bindung von Arbeitskräften an Unternehmen ganz entscheidend an Bedeutung. Es gilt eine Unternehmenskultur zu schaffen, die Personal als einen Erfolgsfaktor begreift und die Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertschätzt und als Potenzial erkennt. Denn nur wer die Kompetenzen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer ganzen Diversität nutzt, wird den steigenden Anforderungen der Kunden und des Marktes auch in Zukunft gerecht werden können.

Das innovative Konzept des „Managing Diversity“ birgt für Unternehmen die Möglichkeit, im nicht allzu weit entfernten „war of talents“ zu bestehen. Wie genau das funktionieren soll, wird im Folgenden an konkreten Beispielen anschaulich gemacht.

Diversity im Unternehmen

Definition Diversity

Diversity ist der englische Begriff für „Vielfalt“ beziehungsweise „Unterschiedlichkeit“. In Bezug auf ein Unternehmen beziehungsweise eine Organisation meint er die zahlreichen Unterschiede, die die Menschen zu Individuen machen sowie die Möglichkeiten, Verständnis für diese Unterschiedlichkeiten zu entwickeln und für die eigene Arbeit zu verwenden. Im Zuge von Globalisierung, Europäischer Integration und der demografischen Entwicklung gibt es einen eindeutigen Trend hin zu einer in Alter, Ethnie, Geschlecht, Religion, physischen Fähigkeiten und sexueller Orientierung heterogenen Unternehmenskultur. Diversity liefert Ansätze für den Umgang mit dieser Verschiedenartigkeit – zum Nutzen von Unternehmen und Mitarbeiter/-innen.

Worin genau liegt der Nutzen von Diversity?

Aufgrund der Alterung und Schrumpfung der deutschen Bevölkerung zeichnet sich schon jetzt ein Fachkräftemangel ab. Dem entgegenzuwirken, indem man vermehrt Frauen und gesellschaftliche Minderheiten an das Unternehmen bindet, ist ein zentraler Aspekt von Diversity. Darüber hinaus haben zahlreiche Studien gezeigt, dass heterogene Teams kreativer arbeiten und damit innovativer und effizienter sind als homogene Gruppen. Auch kann ein Unternehmen, das die Verschiedenartigkeit wertschätzt, Mitarbeiter/-innen besser motivieren, die Loyalität und damit die Produktivität steigern. Gerade in international agierenden Konzernen verbessert eine vielfältige Belegschaft die Kundenbeziehung und -bindung, denn die Struktur der Kundenbetreuer/-innen kann auf die demographische Zusammensetzung der Kund/-innen zugeschnitten werden. Zudem ergibt sich ein direkter Wettbewerbsvorteil aus der Tatsache, dass neue internationale Märkte vor allem dort erschlossen werden können, wo Verhaltensweisen und Kultur der Ziel-Region im Unternehmen gut bekannt sind und wertgeschätzt werden. Nicht zuletzt verbessert Diversity das Image des Unternehmens in der Öffentlichkeit, so dass es auch für Hochqualifizierte als potenzieller Arbeitgeber interessanter wird.

Weiterführende Informationen:

www.diversity-gesellschaft.de
www.stop-discrimination.info
www.equal-it-y.com/divers-it-y
www.competence-site.de/diversity.nsf
www.gender-diversity.net

Die Einführung des Diversity Management im Unternehmen

Madlen Tschernischew, Ungleich Besser Diversity Consulting GmbH



Gender Mainstreaming im Unternehmen

Gender Mainstreaming (GM) ist ein Teilaspekt des Diversity-Gedankens. Da der Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen bei durchschnittlich gerade mal 10 % liegt, profitieren Arbeitgeber/-innen mit Blick auf den sich abzeichnenden Fach- und Führungskräfte-mangel auch von Strategien, die die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Unternehmen implementieren. Das bedeutet unter anderem, die individuelle Lebenssituation der Arbeitskräfte zu berücksichtigen.

Definition Gender Mainstreaming

Gender bezeichnet im Englischen die soziale und kulturelle Dimension von Geschlecht, geht also über das Körperliche des englischen Begriffes „sex“ hinaus. Mainstreaming bedeutet auf Deutsch etwa „in den Hauptstrom bringen“, also die Verlagerung einer Sache oder eines Themas vom Randbereich in die Mitte. Im Gender Mainstreaming (GM) gibt es keine geschlechtsneutralen Themen, das heißt, sämtliche Politikfelder und Maßnahmen werden daraufhin geprüft, wie sie sich auf Männer und Frauen auswirken. Das Thema Chancengleichheit soll damit über die für Frauenförderung typische Familien- und Sozialpolitik hinaus in alle Bereiche der Politik und in Unternehmensführungen Eingang finden.

Bezogen auf Unternehmen ist GM eine Strategie, Entscheidungsprozesse im Sinne der Gleichberechtigung von Mann und Frau zu verändern. Im Gegensatz zum Diversity Management orientiert sich GM nicht nur an den Zielen des Unternehmens, sondern beeinflusst und verändert sie im Sinne der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Nichtsdestotrotz zahlt sich auch Gender Mainstreaming für Gesellschaft und Unternehmen wirtschaftlich aus. Eine Kombination beider Strategien ist durchaus zu empfehlen.

Weiterführende Informationen:
www.e-quality-management.de
www.equal-it-y.de
www.ungleich-besser.de

„Der Leitgedanke ist ‚Diversity und Inclusion‘“, erweitert Madlen Tschernischew von Ungleich Besser Diversity Consulting GmbH zunächst einmal den Begriff. „Das bedeutet, die positive Ausrichtung eines Unternehmens auf Vielfalt, Individualität und Einbeziehung“. Denn Diversity bedeutet nicht, dass alle gleich behandelt werden, sondern dass alle Menschen mit ihren Unterschieden berücksichtigt und wertgeschätzt werden.

Noch finde Diversity vor allem in der Privatwirtschaft Anwendung, „doch auch öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen müssen auf Dauer auf die immer größere Vielfalt der Gesellschaft reagieren“, betont Tschernischew. Einzelne, bereits existierende Initiativen können mit Hilfe der neuen Strategie verknüpft und erweitert werden. In einem sogenannten „horizontalen Ansatz“ können Erfahrungen der unterschiedlichen Gruppen (Behinderte, Jugendliche, Migranten usw.) gesammelt und ausgetauscht und damit wertvolle Synergien erzielt werden.

Wer in seinem Unternehmen oder seiner Organisation die Prinzipien von Diversity Management einführen möchte, sollte zuallererst die eigene Ausgangssituation analysieren. Wie etwa sieht die demografische Situation bei der Belegschaft sowie den Kund/-innen aus? Welche kulturellen Werte und Normen werden vertreten? Mit wem wird kooperiert? Als nächstes muss sichergestellt sein, dass sich die Unternehmensführung sichtbar für das Projekt engagiert. Das sollte in der Festlegung von Leitlinien und Zielvereinbarungen passieren, genauso wie durch die Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen. Auch die Unterstützung von Pilotprojekten ist zu empfehlen, wie es zum Beispiel der Konzern Hewlett Packard tat, als er als Sponsor für das „Europäische Jahr der Menschen mit Behinderung 2003“ auftrat. Die gesamte Belegschaft – Führungskräfte eingeschlossen – muss in Trainings für das Thema sensibilisiert werden. Hilfreich für Einführung und Mainstreaming von Diversity-Management ist die Unterstützung der Minderheiten in der Belegschaft durch Mentoring beziehungsweise die Bildung von Netzwerken. Die Commerzbank AG beispielsweise hat „Courage“ ins Leben gerufen, ein Frauen-Netzwerk und „arco“, eine Gruppe homosexueller Mitarbeiter/-innen.

Ein häufiger Fehler, der den Erfolg des Projektes gefährdet, ist laut Tschernischew die Fokussierung auf einige, wenige Bereiche wie Behinderung oder kulturelle Unterschiede, und nicht den ganzheitlichen Ansatz. Auch die Einführung in Form eines reinen Human-Resources-Projektes ist ihrer Ansicht nach kaum zu empfehlen, ebenso wie ein zu geringes Budget häufig zum Scheitern führt. „Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass die Einrichtung einer Vollzeitstelle vonnöten ist“, empfiehlt Tschernischew zum Abschluss.



Madlen Tschernischew,
Ungleich Besser Diversity Consulting GmbH

Literatur: Stuber, Michael: Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. Luchterhand, 2004

Ein Best-Practise-Beispiel: Lufthansa. Monika Rühl, Leiterin des Bereichs „Chance Management and Diversity“ der Lufthansa AG

Denn hier muss ein jeder nach seiner Façon selig werden“: Das Motto Friedrich des Großen hat sich auch die Lufthansa auf ihre Fahnen geschrieben und gründete vor nunmehr drei Jahren eine eigenständige Organisationseinheit „Change Management and Diversity“. „Dahinter steckt keine reine Sozialromantik“, erläutert Monika Rühl, Leiterin der Einheit, sondern auch ein geschäftsorientiertes Prinzip. „Diversity ist eine Frage der Wertschätzung der Mitarbeiter/-innen, aber auch der Produktivität und des Unternehmenserfolges“, betont Rühl. Bei der Lufthansa AG lässt sich ein direkter ökonomischer Nutzen erkennen: „Die Mitarbeiterfluktuation ging zurück, entsprechend sanken die Fluktuations- beziehungsweise Wiederbeschaffungskosten. Auch wenn die Zuordnung nicht monokausal ist, darf ein Teil der Wirkung darauf zurückgeführt werden“, so die Diversity-Expertin.

Der Anteil der Frauen liegt bei Lufthansa mit etwa rund 40 Prozent aller Mitarbeiter/-innen schon seit vielen Jahren recht hoch. Von den Manager/-innen in Personalverantwortung ist fast jede dritte eine Frau, wobei auch Mentoring-Programme so mancher Frau in einen Chefsessel halfen. Der Anteil der Pilotinnen, der in den letzten Jahren auf rund 3 Prozent gestiegen ist, soll unter anderen durch Kommunikation der Work-Life-Balance-Maßnahmen weiter erhöht werden, denn noch immer halten viele Frauen diesen Beruf mit Familie für unvereinbar. Zu den Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit zählt unter anderen der Familienservice. Lufthansa stellt für Mitarbeiterkinder, die nicht im eigenen Unternehmen betreut werden, für Ausnahmefälle Plätze in einer Einrichtung zur Verfügung. Falls also die Tagesmutter wegen Krankheit ausfällt, kann der Sprössling kurzfristig unterkommen. Ein weiterer Service ist „Elder Care“, eine Betreuungsmöglichkeit für ältere Angehörige. Zur Verbesserung der Work-Life-Balance trägt bei Lufthansa außerdem eine Flexibilisierung der Arbeitszeit bei. So ist die Teilzeitquote auf heute 24 Prozent gestiegen.

Neben Frauen sind ausländische Menschen beziehungsweise Menschen mit Migrationshintergrund, Behinderte und Menschen anderer sexueller Orientierung Zielgruppen für Diversity-Management-Maßnahmen. In der Belegschaft der Kranichlinie sind insgesamt 150 Nationen vertreten, die in gemischten Teams zusammenarbeiten. In Hamburg wurde ein Integrationsprogramm für die Ausbildung von Gehörlosen etabliert. Homosexuelle Lebenspartnerschaften erhalten von dem Unternehmen die gleichen bezahlten Freistellungen für außerordentliche Lebensumstände wie heterosexuelle Lebenspartner. Besonderen Wert legt das Unternehmen zudem auf die Senior Professionals. Gerade mit Blick auf die Alterung der Gesellschaft arbeiten die Diversity Manager schon jetzt daran, die Wertschätzung auch dieser Gruppe im Unternehmen zu verbessern, „denn in den nächsten Jahren werden sie für den Konzern unentbehrlich werden“, sieht Rühl voraus. Von der Berufserfahrung und Menschenkenntnis der „alten Hasen“ profitieren schon heute sowohl das Unternehmen als auch die Kollege/-innen. Das Durchschnittsalter der Belegschaft liegt mittlerweile bei 39 Jahren.



**Monika Rühl, Leiterin des Bereichs
„Change Management and Diversity“
der Lufthansa AG**
<http://konzern.lufthansa.com/de>

NETZWERKMEILE – BEST-PRACTISE-UNTERNEHMEN PRÄSENTIEREN SICH AUF DER TAGUNG ...



Ein Streifzug ...



Vereinbarkeit von Familie und Beruf – mit Familie zum Unternehmenserfolg.

Prof. Dr. Jutta Rump, FH Ludwigshafen

Immer mehr Menschen versuchen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen, namentlich zwischen Arbeit und persönlichen Bedürfnissen zu schaffen (Work-Life-Balance). „Dabei kommt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die wohl größte Bedeutung zu“, resümiert Prof. Jutta Rump von der Fachhochschule Ludwigshafen. Dass diesbezüglich noch nicht genügend getan wird, zeigt der Europa-Report von fast 4ward, einem Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (1) Im Vergleich zu ihren Geschlechtsgenossinnen aus den Niederlanden, Skandinavien, Belgien und Frankreich sind deutsche Mütter weniger häufig berufstätig und haben gleichzeitig am wenigsten Kinder (1,29). Und das, obwohl Deutschland in Bezug auf Freistellungsregelungen wie Mutterschutz und Elternzeit und mit finanziellen Unterstützungen wie Kindergeld an der Spitze liegt. Barrieren für eine bessere Erschließung der Talente und Qualifikationen von Frauen sind vor allem der Mangel an Ganztags-Kinderbetreuung und der zu langen Elternzeit mit hohem Verlust an fachlicher Qualifikation.

Doch auch die deutschen Unternehmen „gehen die Thematik noch viel zu zögerlich an“, moniert die Wirtschaftswissenschaftlerin. Dabei zeichnet sich beispielsweise in Bezug auf das weibliche Geschlecht eine zunehmende Berufsorientierung und steigende Qualifikation ab und verändert sich das Rollenverständnis in der Familie. Zumal mit Blick auf den bevorstehenden Fachkräftemangel können es sich Unternehmen nicht mehr leisten, ihre teuer ausgebildeten und eingearbeiteten Mitarbeiter/-innen an die Konkurrenz zu verlieren. „Engagiertes und kompetentes Personal wird zu einem der wichtigsten strategischen Erfolgsfaktoren für Betriebe werden“, sagt Rump voraus. Ihren Arbeitnehmer/-innen müssen Unternehmen deswegen durch entsprechende personalpolitische Maßnahmen ermöglichen, die Lebensbereiche Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Wie das gehen könnte, macht unter anderen die Drägerwerk AG in Lübeck, vor: Das Unternehmen hat 50 verschiedene Arbeitszeitmodelle entwickelt, darunter die Gleitzeit zwischen 7 und 19 Uhr mit Anwesenheitspflicht zwischen 10.00 und 13.30 Uhr; Halbtagsmodell (20 Stunden pro Woche), 32 Stunden pro Woche (zwei freie Nachmittage), 25 Stunden-Woche (19 Stunden in der Firma, 6 Stunden zu Hause), Jobsharing; Langzeit-Zeitkonten für Manager/-innen (zum Beispiel für längeren Urlaub) und so weiter. Für Frauen existieren Wiedereinstiegsprogramme und individuelle Teilzeitmöglichkeiten sowie alternierende Telearbeit, wobei die Arbeitnehmer/-innen nach Absprache einen Teil ihrer Arbeitszeit vom Heimbüro aus erledigen können. Denkbar sind laut Rump auch geldwerte Leistungen wie etwa das „Cafeteria-System“, bei dem im Rahmen eines vorgegebenen Budgets betriebliche Sozialleistungen in Anspruch genommen werden können. Andererseits sinken die Fehlzeiten beispielsweise durch Betreuungsaufwand oder stressbedingte Krankheiten.

Auch die Fachhochschule Ludwigshafen, an der Rump lehrt, ist ein Beispiel für familiengerechtes Management. Vor zwei Jahren verlieh ihr die gemeinnützige Hertie-Stiftung das Zertifikat familienfreundliche Hochschule, das abgeleitet ist aus dem Audit Familie und Beruf. Die gemeinnützige Hertie-Stiftung ist nicht die einzige Institution, die Zertifikate vergibt. Total E-Quality Deutschland e.V., eine Initiative der deutschen Wirtschaft, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, verleiht ein ähnliches Prädikat, und die Bundesregierung veranstaltet seit acht Jahren den „Bundeswettbewerb Familienfreundlicher Betrieb“. Viele Bundesländer schreiben Wettbewerbe zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus oder binden die öffentliche Auftragsvergabe an Gleichstellungsmaßnahmen. Die Wettbewerbsfähigkeit familiengerechter Betriebe kann also durchaus auch wörtlich verstanden werden.



Prof. Dr. Jutta Rump,
FH Ludwigshafen
[www.fh-ludwigshafen.de/
rump](http://www.fh-ludwigshafen.de/rump)

Weiterführende Informationen:

1. Europa-Report fast 4ward
www.fast-4ward.de

**Gemeinnützige Hertie-Stiftung Audit
Beruf und Familie**
www.ghst.de

Total E-Quality Deutschland e.V.
www.total-e-quality.de

Bundeswettbewerb familienfreundlicher Betrieb
www.bmfsfj.de
(Volltextsuche: **Bundeswettbewerb
familienfreundlicher Betrieb**)

Vergleiche hierzu auch Seite 9–10: der Gender-Check als innovatives Beratungskonzept für Unternehmen, ein Modell-Versuch aus Österreich.

Networking als Strategie für Chancengleichheit – 2 Best-Practise-Beispiele MentorinnenNetzwerk und Karriere-IT

MentorinnenNetzwerk

In naturwissenschaftlichen und technischen Berufsfeldern sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Während sie in Studiengängen wie Biologie oder Medizin einen großen Anteil der Studenten ausmachen, und ihre Zahl erst nach dem Studium mit jeder Stufe auf der Karriereleiter abnimmt, ist das weibliche Geschlecht in Fächern wie Maschinenbau oder Physik schon während des Studiums selten vertreten. In IT-Berufen liegt der Frauenanteil hierzulande bei rund 14 Prozent, Tendenz sinkend. In ingenieurwissenschaftlichen Berufen in der industriellen Forschung liegt er im Technikstandort Deutschland gerade mal bei 10 Prozent und ist damit deutlich niedriger als in vielen anderen europäischen Ländern. Genau das will das hessenweite Projekt „MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ ändern. Das aus diesem Grund vor drei Jahren gegründete Hessische Koordinierungsbüro arbeitet mit allen Hochschulen in Hessen zusammen, die naturwissenschaftliche und technische Studiengänge anbieten. Angeboten werden Maßnahmen wie Mentoring, Training und Networking für Studentinnen.

Mentoring ist ein Begriff aus der griechischen Mythologie und bedeutet soviel wie „begleiten“ oder „fördern“. Es ist ein von mittlerweile vielen Unternehmen genutztes und bewährtes Instrument zur gezielten Förderung von Nachwuchskräften. Derzeit begleiten und beraten 224 berufserfahrene Frauen (Mentorinnen) Studentinnen (Mentees) in allen Fragen rund um den beruflichen Ein- und Aufstieg. Sie geben Hilfestellung bei der Stellensuche und zur Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, geben Tipps für Gehaltsverhandlungen und zur Stärkung der Persönlichkeit. Die Mentorinnen finden dabei Unterstützung in Fortbildungen, die das Netzwerk anbietet. Die „passenden“ Tandems (Mentorin und Mentee), die mindestens ein Jahr lang zusammen arbeiten werden, werden von den Netzwerk-Mitarbeiterinnen zusammengestellt. Frauen, die in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen arbeiten, können sich mit Hilfe eines Erhebungsbogens, der auf der Homepage der Organisation zu finden ist, als Mentorin bewerben.

Die zweite Säule, das Training findet in Form von Workshops statt. Dabei erhalten Mentees fundierte Informationen und Hilfen zu Themen wie „Berufsplanung für Frauen“, „Bewerbungstraining in Englisch“ oder „Selfmarketing für den Berufseinstieg“. Networking schließlich, die dritte Säule, findet im Rahmen der sogenannten Vernetzungstreffen statt, die dreimal im Jahr an verschiedenen Hochschulen in Hessen stattfinden. Die Treffen werden für Mentorinnen und Mentees gemeinsam organisiert. Hinzu kommen Mailinglisten sowie Exkursionen zu Unternehmen.

Allein bei dem Frankfurter Airport Service (Fraport), einem der Kooperationspartner und Sponsoren des Netzwerks, arbeiten zur Zeit 21 der hessischen Mentorinnen. Durch Weiterbildungen in Sachen Coaching und Beratung sowohl bei Fraport selbst als auch beim MentorinnenNetzwerk werden die Frauen gezielt auf Führungspositionen in ihrem Unternehmen vorbereitet. Fraport profitiert doppelt von dem Mentoring-Programm. Einerseits wird es als Personalentwicklungsmaßnahme für die

im Betrieb beschäftigten Frauen wertgeschätzt. Gleichzeitig aber kann die Firma schon einmal Kontakte zu künftigen Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen knüpfen. Übrigens hat das MentorinnenNetzwerk auch ein Junior-Programm aufgelegt. JUMP! nennt sich die Initiative, bei der Oberstufen-Schülerinnen von Studentinnen, den Junior-Mentorinnen, unterstützt werden.



Svetlana Gippert, Koordinatorin für naturwissenschaftliche Studiengänge im hessischen Koordinierungsbüro
www.mentorinnennetzwerk.de

Karriere-IT – ein Bildungsnetzwerk IT-Weiterbildung in Rhein-Main

Karriere-IT ist ein Bildungsnetzwerk, das sowohl IT-Fachkräfte als auch Unternehmen in der IT-Weiterbildung berät und begleitet. Sowohl Arbeitnehmer/-innen als auch Arbeitgeber/-innen werden über die im Frühjahr 2002 verabschiedeten Prozesse und Vorteile der IT-Weiterbildungsverordnung und die damit verbundenen betrieblichen Aufstiegs- beziehungsweise Entwicklungschancen informiert werden. Das neuartige, arbeitsprozessorientierte Weiterbildungssystem (APO-IT) wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entwickelt und verbindet IHK-Abschlüsse mit hochschuladäquaten Weiterbildungsabschlüssen. Es ermöglicht damit sowohl Unternehmen, interne Mitarbeiter/-innen zu qualifizieren als auch kompetenten Quereinsteigern, anerkannte Abschlüsse zu erlangen. Das hohe Potential dieser arbeitsprozessorientierten Weiterbildung besteht darin, dass die Mitarbeiter/-innen im Umfeld des eigenen Arbeitsplatzes lernen, unmittelbar in den Arbeitsprozessen, während eines realen Projektes. Dies bedeutet für das Unternehmen im Rahmen der Geschäftsoptimierung geringe Ausfallzeiten ihrer Mitarbeiter/-innen, während umgekehrt die Weiterbildung die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht und qualifizierte Fachkräfte an das Unternehmen bindet. Die Initiative „Karriere-IT“ unter der Projektleitung des Zentrums für Weiterbildung wird gefördert durch das HMWVL aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, der IHK Frankfurt am Main und dem KIBNET und wendet sich an weibliche genauso wie an männliche Mitarbeiter.



Renate-Anny Böning, Projektleiterin, Christine Nürnberger, Beratung, Zentrum für Weiterbildung gGmbH, Karriere-IT, Frankfurt/M
www.karriere-it.com

Train the Trainer ... Ein Wirtschafts-Modellversuch: „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“

Dr. Evelyn Schmidt, Projektleiterin Berufsbildungswerk GmbH (bfw)

Selbst in Unternehmen, die für Gender Mainstreaming ein offenes Ohr haben, bleiben die Maßnahmen meist auf der Verwaltungs- und Organisationsebene stecken. Bis in die fachliche Arbeit dringt der Gender-Gedanke selten vor. Um das zu ändern, startete die Berliner Berufsbildungswerk (bfw) GmbH im November 2001, gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen in Berlin einen Modellversuch mit kleinen und mittleren, in IT ausbildenden Firmen. Ziel des Projektes ist, Gender Mainstreaming in den Ausbildungsprozess zu integrieren, denn die wenigsten Ausbilder/-innen berücksichtigen Genderaspekte in ihrer Arbeit. In einer Art „Train-the-Trainer“-Ansatz soll jedoch nicht nur die Genderkompetenz, sondern auch die Methodenkompetenz der Ausbilder/-innen erhöht werden. Denn die Abkehr von der fachsystematischen Lehre hin zu einer arbeitsprozessorientierten Ausbildung verlangt auch einen Wechsel in den didaktischen Methoden und damit einen Rollenwandel von Ausbilder/-in zu Lernberater/-in. Die hierzu notwendigen neuen Lehr- und Lernmethoden werden in insgesamt drei Betrieben, darunter der Deutschen Telekom, entwickelt und erprobt. Die an der Maßnahme teilnehmenden Ausbilder/-innen erfahren, wie sie eine arbeitsprozessorientierte und genderechte Ausbildung gestalten können, wie sie Auszubildende auswählen, Lern- und Arbeitsaufgaben in die betriebliche Ausbildung integrieren, Projektarbeiten methodisch-didaktisch umsetzen und die Leistung der Auszubildenden bewerten können. Handreichungen zu diesen Themen werden derzeit erarbeitet.

Die Weiterbildungen finden in Form von Workshops statt. Darüber hinaus können Teilnehmer/-innen verschiedener Berliner Unternehmen in einem „Arbeitskreis der Ausbilder“ ihre Erfahrungen austauschen. Neben Treffen im Plenum, die alle zwei bis drei Monate stattfinden, werden auch Arbeitsgruppen zur kollektiven Selbstqualifikation organisiert. Das Modellprojekt, das noch bis April nächsten Jahres läuft, „hat einen Doppeldeckereffekt“, erläutert Dr. Evelyn Schmidt, Projektleiterin beim Berufsbildungswerk (bfw). „Neben der Sensibilisierung und Qualifizierung der Ausbilder/-innen wird auch das Bewusstsein der Auszubildenden für geschlechterspezifische Strukturen oder Verfahren in ihrem Arbeitsalltag geschärft. Denn die Auszubildenden von heute sind die Ausbilder/-innen von morgen.“ Allerdings, schränkt Schmidt ein, habe die Praxis gezeigt, dass Auszubildenden nur schwer an das Thema Chancengleichheit heranzuführen sind. „Die jungen Leute gehen davon aus, dass die Diskriminierung von Frauen in ihrer Generation kein Thema mehr sei.“

Vorankündigung: 15.3.05, 10.00 Uhr: Abschlussstagung Modellversuch „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“ Im Vortragssaal des Bildungs- und Technologiezentrums der Handwerkskammer Berlin



**Dr. Evelyn Schmidt, Projektleiterin
Berufsbildungswerk GmbH (bfw)**
www.bfw.vcat.de

VORANKÜNDIGUNG ABSCHLUSSTAGUNG MODELLVERSUCH „IT-KOMPETENZ UND GENDER MAINSTREAMING IN DER AUS- UND WEITERBILDUNG“

Im Rahmen des BiBB-Modellversuches findet demnächst die Abschlussstagung zum Thema „**Arbeitsprozessorientierte und genderechte berufliche Bildung**“ am Dienstag, dem **15. März 2005, um 10:00 Uhr** im Vortragssaal des **Bildungs- und Technologiezentrums der Handwerkskammer Berlin** statt. Auf der Veranstaltung werden nicht nur die Projektergebnisse präsentiert, sondern ein reger Erfahrungsaustausch mit Fachpublikum aus Wissenschaft und Praxis erreicht werden. Frau Prof. Dr. Gertraude Krell von der Freien Universität Berlin wird in ihrem Impulsreferat „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ auf die Thematik einstimmen.

Für diese Veranstaltung ist eine Anmeldung notwendig. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an:

Berufsbildungswerk GmbH (bfw)
Dr. Evelyn Schmidt
Klarenbachstraße 1-4
10553 Berlin

Telefon: (030) 55 49 48 82/81
Fax: (030) 55 49 48 83
E-mail: bfw.it-gender-projekt@t-online.de

E-Business als Schlüsselkompetenz für Unternehmen

Best Practise: E-Business-Kompetenzzentrum Wiesbaden

Nachgefragt: Gabriele Fuchs,

Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung

E-Business – die Schlüsselqualifikation für Unternehmen der Zukunft ... das ist die Richtschnur des E-Business-Kompetenzzentrums in Wiesbaden, das im Rahmen der Equal-IT-y-Initiative aufgebaut wurde. Am 13. Oktober 2004 präsentierte es in Wiesbaden seine sehr beeindruckende Erfolgsbilanz: 80% Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt und eine hohe Akzeptanz in Unternehmen – davon träumt so mancher Bildungsträger.

Ilka Bickmann, Women.de, im Gespräch mit der Geschäftsführerin der Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V. und Projektleiterin des E-Business-Kompetenzzentrum, Gabriele Fuchs:

IB: Frau Fuchs, warum ist E-Business ein Erfolgsbusiness für die Arbeitswelt von heute?

GF: Um sich heute im immer schärfer werdenden Wettbewerb behaupten zu können, muss jedes Unternehmen das innovative Potenzial der modernen Kommunikationsmedien ausschöpfen, sowohl nach innen, zur Optimierung der Unternehmensprozesse, als auch nach außen, zur Gestaltung von Kundenkontakten.

IB: Worin liegt Ihrer Meinung nach der Erfolg Ihrer Angebote begründet? Welche Massnahmen bieten Sie beispielsweise an?

GF: Unternehmensnähe (Wirtschaftsnähe) wird bei uns groß geschrieben. Das bedeutet, dass in die Entwicklung neuer Weiterbildungskonzepte grundsätzlich Unternehmen mit einbezogen werden. Damit ist sichergestellt, dass wir nicht am Bedarf vorbei qualifizieren. Wir bieten beispielsweise spezielle E-Business-Pakete für Unternehmen an, in denen Basics vermittelt werden und Seminare für die Bereiche Internetpräsenz, E-Commerce, Internet-Marketing oder auch Internetrecht angeboten werden. Es gibt zum Beispiel eine siebenmonatige, berufsbegleitende Weiterbildung zur „Fachfrau für E-Business-Anwendungen“. Darin werden alle E-Business-Inhalte, die für erfolgreiches E-Business erforderlich sind, vermittelt. Deswegen werden die Lehrgänge auch von der Agentur für Arbeit gefördert.

IB: Die Qualifizierung speziell von Frauen für die neuen Technologien war der Fokus der Equal-IT-y-Initiative, in der Sie Ihr E-Business-Kompetenzzentrum gestartet haben. Worin unterscheiden sich Ihrer Ansicht nach Frauen in Wahrnehmung, Akzeptanz und Umgang mit den neuen Medien und Technologien, und wie gehen Sie in der Konzeption Ihrer E-Business-Angebote auf solche geschlechtsspezifischen Unterschiede ein?

GF: Wir sehen den Unterschied zwischen Männern und Frauen nur in der Nutzung und im Umgang mit neuen Medien. Hier sind tatsächlich gravierende Unterschiede festzustellen: Frauen sind im Gegensatz zu Männern nicht so „technikverliebt“. Dafür sind sie bedeutend stärker im Bereich der Anwendungskompetenz. Dies bedeutet aber nicht, dass wir spezielle E-Business-Konzepte für Frauen entwickeln. Entscheidend für erfolgreiches E-Business bleibt immer die Vorgehensweise, nämlich wie intelligent und anwendungsbezogen E-Business-Instrumente eingesetzt werden. Und hier sind Frauen ohnehin gut.

IB: Innerhalb Ihres E-Business-Kompetenzzentrums vermitteln Sie gerade Frauen sehr erfolgreich in Beschäftigung. Worauf basiert Ihr erfolgreiches „Matching“ von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen?

GF: Wir vermitteln fachlich sehr gut qualifizierte Frauen, die darüber hinaus mit der erforderlichen Portion Anwendungsintelligenz ausgestattet sind. Sie sind in der Lage, in Unternehmen E-Business-Prozesse in die betriebliche Praxis umzusetzen. Dies haben die Entscheidungsträger in Unternehmen sehr schnell erkannt.

IB: Frau Fuchs, wir danken für das Gespräch und wünschen Ihnen für Ihre Arbeit weiterhin Erfolg!

www.gbq-wiesbaden.com

Gender Check – ein innovatives Beratungskonzept aus Österreich ... Nachgefragt: Anita Böckler, Projektleiterin im Rahmen der EQUAL-Initiative WoMen – Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Ilka Bickmann, Women.de, sprach mit Anita Nöckler, der Projektleiterin des Gender-Checks, über Start, Umsetzung, mögliche Hindernisse und Erfolg dieses Projekts.

IB: Anita Nöckler, wie kamen Sie auf die Idee, im Rahmen Ihrer EQUAL-Initiative einen Gender Check durchzuführen? Gab es Vorreiter?

AN: Entstanden ist die Idee eigentlich aus den langjährigen Erfahrungen von KAOS Bildungsservice (Projekträger) mit Berufsorientierungs- und Qualifizierungslehrgängen für Frauen beziehungsweise Wiedereinsteigerinnen. Die Frauen wurden in den Lehrgängen motiviert und für den Wiedereinstieg qualifiziert, scheiterten jedoch häufig an den traditionellen Rollenbildern und Vorurteilen von männlichen Personalverantwortlichen in Unternehmen. Ein Handicap für den beruflichen Wiedereinstieg bildeten ebenso frauen- und familienfeindliche Rahmenbedingungen in den Unternehmen. Gender Check wurde aus der Idee heraus geboren, weibliche Erwerbstätigkeit nicht mehr über Höherqualifizierung von Frauen, sondern über strukturelle Verbesserungen in den Unternehmen zu erreichen.

IB: Können Sie kurz erklären, was den Gender Check zu einem innovativen Instrument zur Einführung von Gender Mainstreaming macht und wie er umgesetzt wird?

AN: Das Instrument Gender Check gliedert sich in zwei Teile:

Der erste Teil umfasst eine Analyse der geschlechtsspezifischen Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Je nach Unternehmensgröße und Unternehmensstruktur werden etwa über qualitative Interviews, Unternehmensbefragungen und Betriebsdatenblätter Daten zum Status quo in Sachen betrieblicher Gleichstellung von Frauen und Männern erhoben. Gleichzeitig werden die Mitarbeiter/-innen nach Handlungsempfehlungen gefragt: Welche Maßnahmen sollten ihrer Meinung nach umgesetzt werden, um Chancengleichheit im Unternehmen zu erreichen?

Ein Ergebnisbericht präsentiert dann die Resultate dieses „Checks“ zusammen mit den Handlungsempfehlungen der Mitarbeiter/innen und der externen Berater/-innen.

Im zweiten Teil von Gender Check wird unter Anleitung der externen Berater/-innen eine Steuerungsgruppe gebildet, die aus den Interessenvertretungen des Unternehmens besteht und möglichst geschlechtsparitätisch zusammengesetzt ist. Die Steuerungsgruppe hat die Aufgabe, aus den Handlungsempfehlungen Maßnahmen für die kurz-, mittel- und langfristige Umsetzung auszuwählen, die Umsetzung zu planen, zu koordinieren und zu kontrollieren. Wenn die Steuerungsgruppe alle relevanten Interessenvertretungen des Unternehmens umfasst, können hinderliche und förderliche Faktoren für eine Umsetzung gleich mit berücksichtigt werden und stellen sich nicht erst bei der Umsetzung als unerwartete Barrieren dar. Die externen Berater/-innen haben in dieser Phase vor allem die Aufgabe der Prozessbegleitung und bei Bedarf auch der inhaltlich-fachlichen Beratung.

Eine intensive interne und externe Öffentlichkeitsarbeit – begleitend zum Projekt – unterstützt die Akzeptanz von Gender Check und die thematische Verbreitung von Gender Mainstreaming.

RÜCKBLICK: TRANSNATIONALE KONFERENZ „EQUAL-IT-Y IN DIVERS-IT-Y“ 22. OKTOBER 2004, CACERES, SPANIEN

Im Rahmen unserer transnationalen Partnerschaft „Equal-IT-y in Divers-IT-y“ fand am 22. Oktober 2004 eine europäische Fachtagung in Caceres statt. Unter dem Titel „Equal-it-Y in Divers-it-y: Applying Gender Mainstreaming in Enterprises“ diskutierten zahlreiche Teilnehmer/-innen aus Spanien, Italien, Deutschland und Österreich darüber, wie Gender-Mainstreaming-Strategien effizient und operativ in Unternehmen implementiert werden können.



Vorgelegt wurde unter anderem das innovative Beratungskonzept „Gender Check“, ein EU-Projekt und Teil der Tiroler Gemeinschaftsinitiative „WoMen“ unter der Federführung des Kaos Bildungsservice. Ziel von „WoMen“ ist die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer am Tiroler Arbeitsmarkt, insbesondere im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie.

Im Rahmen des „Gender Check“ werden in drei bedeutenden Tiroler Unternehmen modellhaft konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen umgesetzt. Über das betriebliche Marketing soll erreicht werden, dass diese Gender-Mainstreaming-Maßnahmen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Parallel zu der Arbeit in den Betrieben werden Weiterbildungsmodulare für GM-Berater, -Trainer und -Beauftragte entwickelt.

Mehr dazu siehe Interview links und ff. mit der Projektleiterin Anita Böckler.

Fortsetzung: Gender Check – ein innovatives Beratungskonzept aus Österreich

IB: Wie hoch war bei Start des Projektes die Bereitschaft von Unternehmen, an einem Gender Check im Rahmen der Initiative mitzuwirken? Wieviel Zeit und Engagement wurde von Ihrer Seite bei den Unternehmen vorausgesetzt?

AN: Es gab eine überraschend hohe Bereitschaft von Unternehmen, am Gender Check teilzunehmen. Wir kontaktierten rund 30 Tiroler Betriebe, die sich an einer Art „Wettbewerb“ für die Projektteilnahme beteiligen konnten. Sechs dieser Unternehmen meldeten sich definitiv als Projektpartner an. Im Rahmen des Wettbewerbsauswahlverfahrens wählte das Projektteam von Gender Check schließlich drei Unternehmen aus, mit denen dann etwa eineinhalb Jahre gearbeitet wurde – die Innsbrucker Verkehrsbetriebe, die Tiroler Sparkasse und die Wohnbaugesellschaft WE Wohnungseigentum. Alle drei Unternehmen sind relevante Arbeitgeber in der Region und haben eine große Öffentlichkeitswirksamkeit. Bei der Auswahl der Unternehmen achteten wir insbesondere auf das Engagement der Geschäftsführung beziehungsweise der Personalverantwortlichen für eine betriebliche Gleichstellung. Das ist ein absoluter Erfolgsfaktor für die Implementierung von Gender Mainstreaming.

Die internen Projektleitungen aller drei Unternehmen wurden darauf vorbereitet, dass sie zeitliche Ressourcen unter anderem für die Informationsveranstaltungen und die Koordination der Interviews sowie für die Steuerungsgruppen zur Verfügung stellen. Die Steuerungsgruppen-Mitglieder mussten rund sechs bis acht Sitzungen in monatlichen Abständen á zwei bis drei Stunden einkalkulieren. Für die inhaltliche Umsetzung der einzelnen Maßnahmen wird ein Extra-Zeitbudget benötigt, das allerdings zu Beginn schwer kalkulierbar ist.

IB: Wie lautet nun, nach Beendigung des Projektes Ihr Fazit? Ist es ein erfolgreiches Modell? Wie ist das Feedback bei den Pilotbetrieben – auch in Hinblick auf Nachhaltigkeit?

AN: Wir freuen uns sehr, Gender Check als erfolgreiches Projekt abschließen zu können. Alle drei Unternehmen entwickelten ein Paket an Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und setzten sie zum Teil sogar schon um – trotz der kurzen Projektlaufzeit. Nach der anfänglichen Befürchtung, dass das Projekt viel Unruhe und Polarisierung ins Unternehmen bringen könnte, sind die Unternehmen nun sehr stolz auf ihre Ergebnisse. Es verbesserte sich nicht nur die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, sondern die Maßnahmen wirkten sich auch positiv auf die Personalentwicklung, die interne Kommunikation und andere Bereiche aus. Gleichzeitig trug die begleitende Öffentlichkeitsarbeit zum positiven Selbstmarketing der Unternehmen bei.

Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde in allen drei Unternehmen versucht, Funktionen und Maßnahmen zu installieren, die auch nach Projektende und Personalwechsel noch weiter bestehen. Die geplanten Maßnahmenpakete wurden über Vorstandsbeschlüsse „abgesegnet“ und niedergeschrieben, soweit dies möglich war. Die Betriebe wollen ein oder zwei Jahre nach Projektende die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen lassen und bei Handlungsbedarf weitere Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung entwickeln.

IB: Ist geplant, den Gender Check auch nach Beendigung der Initiative für Unternehmen als Beratung anzubieten? Was würden Sie anders machen und was sehen Sie als Haupt-Argument, um Unternehmen für einen Gender Check zu gewinnen?

AN: Nachdem Gender Check so gut angenommen wurde, möchten wir natürlich gerne weiterarbeiten. Es gibt bereits erste Kontakte zu anderen Unternehmen. Die Analysephase mit den vielen qualitativen Interviews war sehr arbeitsintensiv und personell aufwändig. Deshalb überlegen wir für weitere Durchläufe von Gender Check, wie wir die Analyse der geschlechtsspezifischen Arbeitsbedingungen kompakter gestalten können. Aber da sind wir noch am „Tüfteln“.

Argumentativ hat sich der in Tirol bereits spürbare Fachkräftemangel sehr bewährt. Die Betriebe erkennen inzwischen die Notwendigkeit, bei der Personalsuche den großen Anteil an weiblichen Erwerbstätigen aktiv mit einzubeziehen. Die Unternehmen hatten bereits spezifische Fragestellungen, die sie gerne im Rahmen des Projektes bearbeiten wollten, zum Beispiel die Erhöhung des Frauenanteils im Fahrdienst der Innsbrucker Verkehrsbetriebe. Da alle drei Unternehmen im Dienstleistungsbereich tätig sind und Frauen jeweils 50% der Kund/-innen oder sogar mehr ausmachen, wollten die Betriebe über die Bildung von gemischtgeschlechtlichen Teams den Bedürfnissen der Kund/-innen verstärkt entgegen kommen. Das Signal, Gleichstellungspolitik im Unternehmen aktiv zu betreiben, sollte verstärkt eine bestimmte Kund/-innenschicht ansprechen.

IB: Der Gender Check ist im Rahmen der ersten Förderrunde von EQUAL als EU-Beschäftigungsinitiative entstanden. Gibt es von Ihrer Seite her für die zweite Förderrunde anknüpfbare oder vertiefende Ideen, die auf dem Gender Check aufbauen?

AN: Equal I hat uns gezeigt, dass man an sich mit Unternehmen gut in Sachen betrieblicher Gleichstellung arbeiten kann. Um einen noch leichteren Zugang zu Klein- und Mittelbetrieben zu finden, die in Tirol überwiegen, haben wir für Equal 2 ein Projekt konzipiert, in dem gängige Qualitätsmanagement-Systeme auf Gender Mainstreaming hin überarbeitet werden. Diese „gegenderten“ Systeme sollen dann in Pilotbetrieben eingeführt werden. Das heißt über die Einführung von Qualitätsmanagement-Systemen werden gleichzeitig betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen eingeführt. Wir sind schon gespannt, ob das Konzept aufgeht.

IB: Anita Nöckler, wir danken für das Gespräch.



Weitere Informationen:

www.women.or.at

www.kaos4all.com

Hier sei besonders im Bereich „Presse“ die Filmdokumentation über die Umsetzung des „Gender-Checks“ in 3 Pilot-Betrieben empfohlen.

Think EQUAL!

Visionen entwickeln – Zukunft aktiv mitgestalten!

Für Chancengleichheit in der Informationsgesellschaft

Internationale Konferenz, 3. – 5. April 2005, Frankfurt/M

Save the Date:



Gleiche Chancen in Bildung und Beschäftigung sind die Herausforderungen unserer Zeit. In der Informationsgesellschaft gilt der Umgang mit den modernen Kommunikationsmedien als Schlüsselkompetenz. Chancengleichheit entsteht nur dann, wenn alle Bürgerinnen und Bürger einen gleichberechtigten Zugang erhalten. Daher sind alle Akteurinnen und Akteure in Bildung, Wirtschaft, Politik und Praxis gefordert, gemeinsam neue Strategien zur Verwirklichung von Chancengleichheit in einem erweiterten Europa zu entwickeln.

„Think EQUAL!“ Im Focus der Konferenz stehen der Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis, die Verbreitung von Good-Practice-Beispielen und der Aufbau von länderübergreifenden Netzwerken.

Die Konferenz wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung.

Zentrale Themen der Konferenz sind Chancengleichheitsstrategien in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, das Verhältnis von Gender und Technik, Berufswahlverhalten junger Menschen, Arbeitsmarktsegregation sowie innovative Bildungs- und Arbeitskonzepte in der Informationsgesellschaft.

Diskutieren Sie mit mehr als 60 hochrangigen Experten und Expertinnen aus ganz Europa über erfolgreiche Modelle. Ziel der interdisziplinären Foren ist die Entwicklung konkreter Strategien und Handlungsempfehlungen für eine verstärkte europäische Zusammenarbeit. Unser „International Networking Day“ bietet Ihnen die optimale Möglichkeit Ihr persönliches Netzwerk auszubauen.

Die Konferenz ist zugleich die Abschlussveranstaltung der regionalen Partnerschaft „Equal-IT-y in the information society“. Die Initiative hat sich über drei Jahre mit neun Teilprojekten im Rhein-Main-Gebiet und über 40 strategischen Partnerinnen bundesweit dafür engagiert, den Frauenanteil im Rhein-Main-Gebiet in den Beschäftigungsfeldern der neuen

Kommunikations- und Informationstechnologien zu erhöhen und das Berufswahlverhalten von Mädchen zu erweitern. Den Schwerpunkt der Tätigkeiten bildeten die Entwicklung, Erprobung und Umsetzung geeigneter und innovativer Gender-Mainstreaming-Strategien in Bildung und Beschäftigung. Auch hier spielte die europäische und interdisziplinäre Vernetzung eine große Rolle. Denn sie ist der Kerngedanke der europäischen Beschäftigungsinitiative EQUAL.

Mit dieser Abschlusskonferenz wollen wir den europäischen interdisziplinären Austausch von Bildung, Wirtschaft und Politik fortführen. Auch EQUAL geht in die zweite Runde. Ergreifen Sie die Chance, Kontakte für neue EQUAL-Kooperationen zu knüpfen.

Arbeiten Sie mit uns aktiv an einer chancengleichen Zukunft. Treten Sie mit uns in Dialog, wenn es heißt: „Think EQUAL!“

Ihre Barbara Wagner Veranstalterin und Geschäftsführerin der Zentrum für Weiterbildung gGmbH

Projektleitung „Equal-IT-y in the information society“

Ausführliche Informationen und Anmeldungen unter www.equal-it-y.com/think-equal
Zum Programm bitte wenden



Think Equal! Programm der Konferenz

3. April – International Networking Day

- Ab 11:00** **Networking Brunch**
Let's Netz ... Thematische Networking Inseln zur Vermittlung konkreter länderübergreifender Projektgemeinschaften
- Ab 13:00** **Chancengleichheit sichtbar machen**
Kreative Impressionen und innovative Projekt-Präsentationen in unseren Show-Rooms – ein multimedialer Streifzug...
Ort: Fitness-Lounge, Elbinger Straße 7
- ab 15:00** **Kulturprogramm**
ab 20:00 **Networking Dinner**
mit Theater & Talk im Galli Theater, Basaltstraße 23

1. Konferenztag – 4. April 2005 – IHK Frankfurt am Main

- 10:00 – 11:30** **Eröffnung**
Dagmar Bollin-Flade, Präsidium der IHK Frankfurt am Main
Vladimir Spidla EU-Kommissar – Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Brüssel (a)
Wolf-Michael Catenhusen, Staatssekretär Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin
Bernd Abeln, Staatssekretär Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Wiesbaden
Barbara Wagner, Veranstalterin und Geschäftsführerin der Zentrum für Weiterbildung gGmbH, Frankfurt/M.
- 11:30 – 11:45** **Wir stellen uns vor ...**
Präsentation der Initiative „Equal-IT-y in the information society“
- 11:45 – 12:00** **Schülerinnen-Theater**
- 12:00 – 12:30** **Key-Note: „Anforderungen an Qualifikations- und Tätigkeitsprofile in einem globalisierten Arbeitsmarkt“.**
Prof. Dr. Christiane Funken, Technische Universität Berlin
- 12:30 – 13:30** **Mittagspause**
- 13:30 – 14:00** **Key-Note: „Chancengleichheitsstrategien in einer erweiterten Europäischen Union.“**
Prof. Dr. Hana Havelková, Karlsuniversität, Faculty of Humanities, Prag
- 14:00 – 16:00** **Future Talk: „Bildung und Arbeit in Europa. Realitäten und Visionen aus Theorie und Praxis.“**
Moderation: Dr. Michael Heister, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin
Cornelia Booy, WiTEC European Association for Women in Science Engineering and Technology VHTO Amsterdam
Dr. Marion Esch, Femtec GmbH – Hochschulkarrierezentrum für Frauen, Berlin
Dr. Svenja Falk, Accenture GmbH, Kronberg
Alicja Kostecka, OtKar, Warschau
- 16:00 – 16:30** **Kaffeepause**
- 16:30 – 17:00** **Key-Note: „Bildung und Arbeit 2015 – eine Zeitreise jenseits mentaler Grenzen und Sperrgebiete“**
Gudula Englisch, FutureLive GmbH, München
- 17:00 – 18:00** **Theater-Performance „Härskartekniker“, Kalmar**
ab 19:30 **Empfang der Stadt Frankfurt am Main im Kaisersaal, Rathaus Römer**
Nikolaus Burggraf, Stadtrat

2. Konferenztag – 5. April 2005 – IHK Frankfurt am Main

- 9:30 – 10:15** **Key-Note: „Innovativ entwickeln – kreativ gestalten – produktiv nutzen! Akteurinnen der Informationsgesellschaft 2005.“**
Prof. Dr. Heidi Schelhowe, Leiterin der AG Digitale Medien in der Bildung, Universität Bremen
- 10:15 – 12:15** **Foren:**
Forum 1 Open your mind! Junge Karriere in und mit IT
Forum 2 Gesucht: Frauen im IT-Business! Software needs soft skills
Forum 3 Entrepreneurship – zentrale Arbeitsform der Informationsgesellschaft?
Forum 4 Frauen im Cyberspace – Zugänge schaffen durch zielgruppenorientiertes Bildungsmanagement
Forum 5 Neue Lernformen – Potenziale erkennen, Chancen nutzen!
Forum 6 Best-Practice-Präsentationen
- 12:15 – 13:15** **Mittagspause**
- 13:15 – 15:15** **Foren:**
Forum 7 Zwischen Judikative & Executive – gesetzliche Rahmenbedingungen
Forum 8 Equality needs Quality – Standards in Management und Training
Forum 9 Frauen kaufen anders, Männer auch. Diversity & Gender Marketing
Forum 10 Frauen in Führung! Chancengleichheit im Management von Unternehmen und Organisationen
Forum 11 Vernetzen, nicht verstricken – strategisches Networking
Forum 12 Best-Practice-Präsentationen
- 15:15 – 15:30** **Kaffeepause**
- 15:30 – 16:00** **Präsentation der Ergebnisse aus den Foren**
- 16:00 – 17:30** **Gesprächsrunde:**
„Zusammenarbeit im Europa der 25 – Verwirklichung von Chancengleichheit und Partnerschaft“
Diskussion der Ergebnisse der Foren
Moderation: Dr. Rubina Möhring, ORF/3Sat
Lissy Gröner, EU-Parlament, Brüssel
Gabriele Hantschel, European Women's Management Development (EWMD) & Microsoft Deutschland GmbH, München
Lisbeth Holmquist-Arbrandt, Baltiskt-Ryskt-Svenskt Resurscentrum, Norrköping
Tamás Jankó, Ministry of Employment and Labour, Budapest
Dr. Brigitte Mühlenbruch, Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn
Dr. Gerhard Sabathil, Vertretung EU-Kommission in Deutschland, Berlin
- 17:30** **Verabschiedung**
Dr. Eveline von Gäbler, Leiterin des Referats Chancengleichheit in Bildung und Forschung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn
Barbara Wagner, Veranstalterin und Geschäftsführerin der Zentrum für Weiterbildung gGmbH

Die Teilnahmegebühr für die gesamte Konferenz beträgt 195,-Euro. Anmeldeformular und detaillierte Informationen zu den thematischen Foren sowie Profile der aktiven Expertinnen und Experten finden Sie unter www.equal-it-y.com/think-equal.