

# Gender Mainstreaming

in Ziel 2- und Ziel 3-Projekten



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung



Ministerium  
für Gesundheit, Soziales,  
Frauen und Familie des  
Landes Nordrhein-Westfalen

**NRW.**



# Gender Mainstreaming

## in Ziel 2- und Ziel 3-Projekten

Karin Linde,  
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.), Bottrop  
und  
Bettina Vaupel,  
Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel

**Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie  
des Landes Nordrhein-Westfalen**



# Vorwort

Gender Mainstreaming ist das Leitprinzip einer modernen Gleichstellungspolitik in Nordrhein-Westfalen. Die genaue Berücksichtigung der Lebenssituationen von Frauen und Männern, ihrer Wünsche, Interessen und Ziele soll auch zu einer wirkungsvolleren Politik und Verwaltung beitragen.

Allerdings stellt sich noch zu häufig die Frage, wie Gender Mainstreaming in die Konzeption und Durchführung von konkreten Vorhaben integriert werden kann. Hier zeigen die vorliegenden 20 Beispiele aus der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Strukturpolitik des Landes, wie es gelungen ist, diese Strategie mit Leben zu füllen.

Die 20 Projekte wurden von gleichstellungspolitischen Akteurinnen aus den Regionen des Landes vorgeschlagen. Sie zeigen, wie Gender Mainstreaming unter anderem dazu beitragen kann, die Beschäftigungschancen von Berufsrückkehrerinnen zu verbessern oder betriebliche Personalentwicklung wirkungsvoll auf das Ziel Chancengleichheit auszurichten. Sehr anspruchsvoll ist beispielsweise auch der Ansatz, ein Großprojekt zu „gendern“, wie es derzeit bei dem Umbau der Zeche Zollverein in Essen zu einem internationalen Design-Standort geschieht.

In der vorliegenden Sammlung wird jedes Projekt mit seinen Zielen, seiner Konzeption und den bei der Umsetzung gemachten Erfahrungen vorgestellt. Außerdem werden Transferaspekte beschrieben, die bei der Übertragung der jeweiligen Konzeption auf Regelmaßnahmen zu beachten sind.

Die vorliegende Broschüre ist als praktische Arbeitshilfe gedacht, die ergänzt werden soll. Ich hoffe, dass sie viele Leserinnen und Leser findet und damit auch Impulse für künftige Projektideen geben kann.

*Birgit Fischer*

Birgit Fischer

Ministerin für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie  
des Landes Nordrhein-Westfalen





## Inhalt

Vorwort .....	3
<b>◆ Gender Mainstreaming in Ziel 2- und Ziel 3-Projekten in NRW</b> .....	7
<b>◆ Chancengleichheit und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit</b>	
▶ <b>Ziel 3-Projekte:</b>	
▶ APRO – Angewandtes Projektmanagement für Akademikerinnen .....	11
▶ Frauen ins Handwerk – Einzelbetriebliche Umschulung in Teilzeit – Bielefeld .....	13
▶ VIVA – Gummersbach: Einstieg für langzeitarbeitslose und allein erziehende Frauen .....	15
▶ Fachberaterin/Fachberater für EDV-Netzwerke und -Anwendungen – Recklinghausen .....	17
▶ Mehr Frauen in IT-Berufe – Qualifizierung zu IT-Systemkaufleuten oder Informatikkaufleuten – Duisburg .....	19
▶ <b>Ziel 2-Projekt:</b>	
▶ Mit der neuen Laborausstattung den Lehrplan „gendern“ – Elisabeth-Lüders-Berufskolleg Hamm .....	21
<b>◆ Chancengleichheitsorientierte Personalentwicklung</b>	
▶ <b>Ziel 3-Projekte:</b>	
▶ NAF-iT – Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming bei Bildungsträgern .....	23
▶ Betriebliche Chancengleichheit und moderne Personalpolitik .....	25
▶ Training für weibliche Führungskräfte – Beruflicher Aufstieg für beschäftigte Frauen .....	27
▶ Frauen fit für Führung – Karriereförderung von Frauen zum Nutzen von Unternehmen in der Region Aachen .....	29
▶ <b>Ziel 2-Projekt:</b>	
▶ Familienorientierte Unternehmen: Verbund für Unternehmen und Familien e.V. ....	31
<b>◆ Chancengerechtigkeit bei Gründungen und Unternehmensentwicklung</b>	
▶ <b>Ziel 2-Projekte:</b>	
▶ Agenturen zur Aktivierung unternehmerischer Initiativen – Frauen bei der Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit gezielt beraten .....	33
▶ TWIN: Two Women Win – Mentoring von Unternehmerin zu Unternehmerin .....	35
▶ Unternehmerinnentag Ruhrgebiet – Förderung weiblicher Unternehmenskultur .....	37
▶ <b>Ziel 3-Projekte:</b>	
▶ Qualifizierung von Binnenschifferinnen .....	39
▶ Mutterschutz für Unternehmerinnen von Kleinbetrieben verbessern! .....	41
<b>◆ Chancengleichheit in strukturpolitischen Leitprojekten und Kompetenzfeldern</b>	
▶ <b>Ziel 2-Projekte:</b>	
▶ Kulturwirtschaftliches Gründungszentrum Lothringen in Bochum .....	43
▶ Großprojekt in Durchführung – Zollverein Essen .....	45
▶ Großprojekt in Planung – O.Vision Zukunftspark Oberhausen .....	47
▶ Beschäftigungspotenziale im Dienstleistungssektor .....	49
▶ <b>Stichwortverzeichnis</b> .....	51
▶ <b>Anlagen</b>	
Gender Mainstreaming-Kriterien im Ziel 3-Begleitbogen und im Ziel 2-Monitoringbogen .....	53



# Gender Mainstreaming

## in Ziel 2- und Ziel 3-Projekten in NRW

### 1. Gender Mainstreaming – Vereinbarung der europäischen Mitgliedsstaaten

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert in erheblichem Umfang Programme, Initiativen und Projekte zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Wirtschafts- und Strukturentwicklung. In Abstimmung mit der europäischen Beschäftigungsstrategie geht es hierbei um das europäische Förderziel 3, das sich flächendeckend auf das ganze Land NRW bezieht und die Entwicklung der Humanressourcen verfolgt. Dafür stehen Landesmittel und Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. Nur auf ausgewählte Regionen in NRW (Ruhrgebiet und Aachen-Heinsberger Raum) bezieht sich das europäische Ziel 2<sup>1</sup>, das die wirtschaftliche und soziale Umstellung der Gebiete mit strukturellen Schwierigkeiten unterstützt. Basis dieser Förderung sind Landesmittel und Mittel aus dem Europäischen Regionalfonds (EFRE). Entsprechend den Vorgaben der Europäischen Union sollen die genannten Förderziele so umgesetzt werden, dass dabei ebenso Fortschritte zur „Gleichstellung von Frauen und Männern“ erreicht werden. Als Querschnittsziel zur Strategie des Gender Mainstreaming<sup>2</sup> wurde sowohl in das Ziel 2-Programm wie auch in das Ziel 3-Programm die Förderung der „Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf“ aufgenommen. Zwanzig Projektbeispiele<sup>3</sup> aus beiden Programmen sollen in dieser Loseblattsammlung verdeutlichen, welche Ansätze zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming verfolgt werden können, als Anregung für weitere Bemühungen auf dem Weg einer chancengerechten Wirtschafts-, Arbeits- und Strukturpolitik.

#### Doppelstrategie Gender Mainstreaming

Bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming ergänzen sich zwei Strategien. Einerseits wird die Strategie der Frauenförderung verfolgt, für die sowohl im NRW EU Ziel 2-Programm 2000-2006 mit der Maßnahme „Förderung der Frauenerwerbstätigkeit“ als auch im Rahmen der EU-kofinanzierten Arbeitspolitik (Ziel 3) mit dem Politikfeld E „Beschäftigung von Frauen besonders fördern“ jeweils eine eigene Förderlinie verankert wurde, die seit 2004 durch die „Initiative Regionen Stärken Frauen“ fortgesetzt wird. Wesentlich ist jedoch, dass auch in den weiteren Programmteilen die politische Strategie des Gender Mainstreaming angewendet wird. Das bedeutet: Bei der Konzeptionierung, Planung, Durchführung und Evaluation aller Maßnahmen sollen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft und die Umsetzung insgesamt so gestaltet werden, dass positive Auswirkungen Frauen und Männern gleichermaßen zugute kommen. Gender Mainstreaming ergänzt damit die bisherige Strategie der Gleichstellung und kann dazu beitragen, die Wirksamkeit frauenspezifischer Maßnahmen zu verbessern und zu erweitern.

<sup>1</sup> Ziel 1 fördert Regionen, die weniger als 75 Prozent des Durchschnitts-BIP der EU aufweisen und bezieht sich in Deutschland zwischen 2000 und 2006 nur auf die neuen Bundesländer.

<sup>2</sup> Gender = Geschlecht nicht im Sinne des biologischen, sondern des gesellschaftlichen Geschlechts, der Geschlechtsrolle und der damit verbundenen veränderbaren Zuschreibungen im Denken, Handeln (Arbeiten) von Frauen und Männern. Mainstreaming = wörtlich Hauptströmung, meint etwas zum selbstverständlichen normalen Handlungsmuster zu machen. S. a. Internetseite der Bundesregierung: [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)

<sup>3</sup> Im Anhang ist ein Stichwortverzeichnis zu den Zielgruppen und den angestrebten Inhalten gemäß der Bewertungskriterien, den Methoden und zu den Regionen aller 20 Projekte zu finden.

## **2. ESF-kofinanzierte Arbeits- und Qualifizierungspolitik (Ziel 3)**

Die ESF-kofinanzierte Arbeits- und Qualifizierungspolitik des Landes (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, MWA) wird mit Landesmitteln und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert und bezieht sich auf fünf Politikfelder.<sup>4</sup>

Politikfeld A: Förderung der Beschäftigung

Politikfeld B: Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt verhindern

Politikfeld C: Qualifizierung durch veränderte Systeme berufsbezogener Bildung verbessern

Politikfeld D: Arbeitsorientierte Modernisierung mit den Beschäftigten und Entwicklung des Unternehmergeistes

Politikfeld E: Beschäftigung von Frauen besonders fördern.

Arbeitslose Frauen und Männer sind Zielgruppe in den Politikfeldern A und B.

Das Politikfeld E ist gemäß der Doppelstrategie von Gender Mainstreaming ausschließlich für die Förderung von arbeitslosen und beschäftigten Frauen vorgesehen. Im Politikfeld D werden Beschäftigte (Frauen und Männer), von Arbeitslosigkeit Bedrohte und Unternehmen gefördert.

Projektanträge, die bei den 30 Regionalsekretariaten bzw. seit 2004 bei den 16 Regionalagenturen eingereicht werden, müssen sich an den vom MWA vorgegebenen Bewertungskriterien zu Gender Mainstreaming messen lassen. Die Kriterien im Einzelnen beziehen sich auf den „Abbau der geschlechtsspezifischen Aufgliederung des Arbeitsmarktes“, z. B. durch die Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten oder für Männer in frauendominierten Bereichen. Des Weiteren gibt es Kriterien zur „Verbesserung der Erwerbsintegration von Frauen durch spezifische Projekte“, die u. a. das Ziel verfolgen den Anteil weiblicher Arbeitskräfte insgesamt und insbesondere in zukunftsträchtigen Berufen zu erhöhen. Die Verbesserung des Wiedereinstiegs für Beschäftigte im Erziehungsurlaub/in Elternzeit bzw. in vergleichbaren Situationen, z. B. bei der Pflege von Angehörigen, ist ein weiteres Kriterium. Ebenso ist auch die Förderung von „Frauen in Führungspositionen“ u. a. durch die Erhöhung des Anteils von Firmeninhaberinnen und von weiblichen Führungskräften ein Beurteilungskriterium. Und es geht um die Förderung der Chancengleichheit durch Veränderung von Strukturen. Das kann geschehen durch die Einführung oder Verbesserung flexibler Arbeitszeitstrukturen in Unternehmen oder die Unterstützung bei der Einrichtung zusätzlicher sozial abgesicherter Teilzeitarbeitsplätze mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Strukturelle Veränderungen können jedoch auch verfolgt werden durch die Entwicklung weiterer Produkte, Verfahren, firmeninterner Strukturen oder Netzwerke zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

### **Bewertungskriterien**

Nach einer Erprobungsphase der Gender Mainstreaming-Bewertungskriterien bis 2001 wurden diese verpflichtender Teil der regionalen Bewertung der eingereichten Maßnahmen und waren bis Ende 2004 in den so genannten Ziel 3-Bewertungsbogen integriert. Ab 2005 werden die Kriterien in unveränderter Form in das Antragsformular integriert, so dass jede/jeder Antragstellende Aussagen zu Gender Mainstreaming machen muss. Das gilt auch für die neuen Schwerpunkte in der ESF-kofinanzierten Arbeits- und Qualifizierungspolitik des Landes ab 2004 mit der Modellprojektförderung im Politikfeld B und D, mit der Initiative „Ältere Langzeitarbeitslose“ und der Initiative „Regionen stärken Frauen“.

Voraussetzung für eine Bewilligung eines Vorhabens durch das MWA ist nach wie vor ein positives Votum der Region, in dessen Gremien auch Vertreterinnen der Gleichstellungsstellen oder der Regionalstellen Frau und Beruf beteiligt sind. Gender Mainstreaming ist nicht nur in die Bewertung der Projektanträge eingeflossen, sondern spielt im gesamten Verfahren eine Rolle. Bereits bei der Erstellung der arbeitsmarktpolitischen Rahmenkonzeptionen durch die regionalen Akteure, einmal von 2000 bis 2002 und einmal für das Jahr 2003, mussten diese quantifizierte Aussagen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf in allen (damals noch) 30 Regionen enthalten und boten damit eine Orientierung für die Antragstellenden.

<sup>4</sup> Das ESF-kofinanzierte Ziel 3-Programm des MWA bezieht sich auf die Politikfelder A bis E. Das ESF-kofinanzierte Ziel 2-Programm des MWA bezieht sich auf die Politikfelder A und D und wird nur in den Ziel 2-Regionen umgesetzt.

Überprüft wurden die Planungen und die tatsächliche Umsetzung des ESF-Landesprogramms in den einzelnen Regionen in regelmäßigen Statusgesprächen. Dabei wurde in diesen gemeinsamen Gesprächen von Vertreterinnen und Vertretern der regionalen Gremien und des MWA die Programmumsetzung auch unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming ausgewertet.

#### **Sensibilisierung**

Damit die regionalen Akteurinnen und Akteure sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eigene Genderkompetenz erweitern oder aufbauen und Projektanträge zur Förderung der Chancengleichheit kompetent beraten und bewerten können, boten das MWA und die G.I.B. Unterstützung an. So hat das MWA bereits in einer Auftaktveranstaltung zu Beginn der neuen Förderperiode die Strategie des Gender Mainstreaming allen Vertreterinnen und Vertretern der regionalen Arbeitsmarktkonferenzen vorgestellt. Ebenso informiert die Internetseite des MWA über entsprechende Leitlinien und Grundsätze und stellt laufend Best-practice-Beispiele vor. Über gezielte Fortbildungen und Mitwirkung in Arbeitskreisen sowie durch schriftliche Arbeitshilfen<sup>5</sup> unterstützt die G.I.B. die arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteure dabei, Gendersensibilität und -kompetenz zu gewinnen und zu erweitern. Hierbei konnten bis Ende 2002 in über 30 Kooperationsveranstaltungen, die gemeinsam von der G.I.B., den Regionalsekretariaten und den Regionalstellen Frau und Beruf angeboten wurden, rund 1000 Verantwortliche aus Unternehmen und Arbeitsmarktpolitik erreicht und für die praktische Anwendung und Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming motiviert werden.

#### **Monitoring**

Auf Grundlage eines ausdifferenzierten Monitoring wird die Umsetzung der ESF-kofinanzierten Landesarbeitspolitik kontinuierlich evaluiert. Im Auftrag des MWA wertet die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) die Planungs-, Antrags- und teilnehmerbezogenen Daten aus und erstellt Landesberichte sowie regionenbezogene Berichte zur Programmumsetzung. Die Beteiligung von Frauen als Adressatinnen von Maßnahmen, aber auch die Beteiligung von Frauen an den Entscheidungsprozessen über Maßnahmen und Projekte sind dabei wichtige Indikatoren zur Messung der Chancengleichheit. Die Bewertung der Ausrichtung der Projekte auf chancengleichheitsfördernde Inhalte und deren Auswertung ist ein weiterer Indikator. Zwischen 2000 und Ende 2003 wurden in den ESF-kofinanzierten Maßnahmen programm- und politikübergreifend insgesamt 106.246 Personen erreicht. Davon waren 47.830 Frauen, d.h. der Frauenanteil lag bei 45 Prozent. Zwei Drittel aller Projekte im Ziel 3-Programm fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern in unterschiedlicher Weise, wie durch Maßnahmen zur Erweiterung des Berufsspektrums von Frauen oder durch Beratungsmaßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte.

Neben der quantitativen Wirkung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming, wie sie in den genannten Daten deutlich wird, ist eine Auswertung auf Ebene des einzelnen Projektes notwendig, um qualitative Seiten sowie spezifische Genderansätze deutlich zu machen. Durch Befragung von Projektverantwortlichen und Auswertung von Abschlussdaten und -berichten wurden elf Beispiele des ESF-Landesprogramms aus den Politikfeldern A, C, D und E ausgewählt und für diese Loseblattsammlung aufbereitet.

<sup>5</sup> G.I.B.-Arbeitshilfe 1: Gender Mainstreaming, Mai 2000

G.I.B.-Arbeitshilfe 2: Regionale arbeitsmarktpolitische Rahmenkonzeption und Strategien in der ESF-kofinanzierten Landesarbeitsmarktpolitik, unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming, 2003

G.I.B.-Arbeitshilfe 3: Gender Mainstreaming in betrieblichen Beratungsprojekten, Leitfaden für Beraterinnen und Berater und Entscheiderinnen und Entscheider zur Entwicklung und Bewertung von Projekten in der arbeitsorientierten Modernisierung, 2002, überarbeitet 2004

### 3. Ziel 2-Programm (EFRE)

Das NRW EU Ziel 2-Programm 2000 – 2006 fördert die wirtschaftliche und soziale Umstellung von Gebieten mit Strukturproblemen in NRW – insbesondere durch die Schaffung neuer und die Sicherung bestehender Arbeitsplätze, v. a. in kleinen und mittleren Unternehmen und durch die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Regionen. Die Schaffung von gleichen Chancen von Frauen und Männern ist dabei eines von vier Querschnittszielen, womit dieses Ziel im Sinne des Gender Mainstreaming in die gesamte Programmplanung zu integrieren und bei seiner Umsetzung und Evaluation zu beachten ist.

Das Programm hat vier Förderschwerpunkte mit insgesamt 24 Maßnahmebereichen.

Förderschwerpunkt 1: Unternehmens- und Gründungsfinanzierung

Förderschwerpunkt 2: Innovation und Kompetenzentwicklung

Förderschwerpunkt 3: Innovationsorientierte Infrastrukturentwicklung

Förderschwerpunkt 4: Zielgruppenorientierte Förderung

Die Ausgangssituation in den nordrhein-westfälischen Ziel 2-Gebieten weist einen Gender Gap zu Lasten der Frauen aus: In den dominierenden Branchen wie Metallverarbeitung, Energiewirtschaft u. a. sind die Arbeitsplätze vorrangig mit Männern besetzt. Der Dienstleistungssektor, der Frauen Arbeitsplätze auf unterschiedlichem Qualifikationsniveau bieten könnte, wächst vergleichsweise langsamer als in anderen Regionen. Viele Frauen arbeiten in prekären Beschäftigungsverhältnissen, ihre Aufstiegschancen in Führungspositionen sind geringer als die von Männern und qualifizierte und flexible Teilzeitarbeitsplätze sind noch selten. Explizite Gender Mainstreaming-Ziele im Ziel 2-Programm sind deshalb: 40 Prozent aller gesicherten und neu geschaffenen Arbeitsplätze sollen mit Frauen besetzt werden und 35 Prozent der Existenzgründungen sollen durch Frauen erfolgen. Damit soll in den vom Strukturwandel betroffenen Gebieten die traditionell niedrigere Frauenerwerbsquote gesteigert werden.

Mit Hilfe von Monitoringbögen, die integrierter Bestandteil des Antragsformulars sind, werden die Ziele zur Chancengleichheit im Projektantrag abgefragt. Dabei geht es immer um eine prognostizierte Zahl der geschaffenen bzw. gesicherten Arbeitsplätze und Existenzgründungen sowie die jeweils geschätzten Frauenanteile. Für alle Projekte mit einem Fördervolumen über 100.000 Euro ist die Beantwortung zusätzlicher Fragen obligatorisch. Die Förderreferate schätzen dann den Beitrag des Projektes zur Chancengleichheit (s. Anlage).

**Bewertungs-  
kriterien**

Für die Phase 2000 bis Ende 2002 weist die Förderstatistik bei allen ausgewerteten Ziel 2-Maßnahmen und -Projekten ex-ante 5.310 neue Frauenarbeitsplätze auf. Dies sind 34,4 Prozent aller von den Projektträgern angegebenen geplanten neuen Arbeitsplätze. Weitere 13.579 Arbeitsplätze sollen gesichert werden, so dass die Gesamtsumme aller Frauenarbeitsplätze 18.889 beträgt. Fazit: Das im Programm anvisierte Ziel, den Anteil der Frauen an den neuen Arbeitsplätzen auf 40 Prozent zu steigern, dürfte ohne begleitende Maßnahmen nicht erreicht werden.

**Monitoring**

Zur Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Ziel 2-Programm und zur Erweiterung der Genderkompetenz bei allen, die an strukturpolitischen Entscheidungen und Entwicklungen beteiligt sind – also Programmverantwortliche ebenso wie diejenigen, die Projekte entwickeln, durchführen und evaluieren – hat das Zentrum Frau in Beruf und Technik im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie (MGSFF) und des MWA schriftliche Arbeitshilfen<sup>6</sup> erstellt, Workshops und Beratungen durchgeführt und Beispiele guter Praxis aufbereitet. Im Folgenden werden neun Projekte des Ziel 2-Programms, die in unterschiedlichen Maßnahmebereichen gefördert wurden, insbesondere bezogen auf ihren praktizierten Gender Mainstreaming-Ansatz in dieser Loseblattsammlung dargestellt.

**Sensibilisierung**

<sup>6</sup> Zentrum Frau in Beruf und Technik: Bildungsmaßnahmen und Gender Mainstreaming, Castrop-Rauxel, März 2001, [www.zfbt.de](http://www.zfbt.de)

Zentrum Frau in Beruf und Technik (Hrsg.): Gender im Projektmanagement – Erfahrungsbericht und Materialsammlung für die Praxis, Castrop-Rauxel, 2003

# APRO

## Angewandtes Projektmanagement für Akademikerinnen

### Abstract

Frauen, die nach einer Familienphase wieder zurück in den Beruf wollen, brauchen zeitlich flexible Einstiegsmöglichkeiten in (Nach-)Qualifizierung und Beschäftigung. Da sie zum großen Teil die Hauptverantwortung für Kindererziehung und Familienarbeit tragen, ist ihnen der sofortige Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung meist nicht möglich. Das trifft auch auf Berufsrückkehrerinnen mit akademischer Ausbildung oder qualifizierter Berufsausbildung zu. Diese Personengruppe strebt häufig zunächst eine ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit in Teilzeit an und hat großes Interesse an Teilzeit-Einstiegskursen. Deshalb hat die Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH in Bielefeld (FAW) mit Unterstützung vor allem der regionalen Arbeitsmarktakteurinnen ein entsprechendes Angebot geschaffen. Rund 60 Prozent der Teilnehmerinnen haben anschließend eine Stelle gefunden. Auf Grund des Erfolgs hat der Träger das Angebot mit einer zweiten Maßnahme fortgesetzt – ein Schritt in Richtung Gender Mainstreaming des Bildungsangebots für diese spezielle Zielgruppe.

### Projektbeschreibung

**Zielgruppe** Zielgruppe sind hoch qualifizierte Frauen in der Familienphase, z. T. als allein Erziehende. An der Maßnahme nahmen insgesamt 16 Frauen teil, die je zur Hälfte über eine akademische Ausbildung oder eine kaufmännische bzw. Verwaltungsausbildung verfügten. Einige Teilnehmerinnen bezogen Sozialhilfe. Alle Frauen hatten ihre Berufstätigkeit für einen Zeitraum von einem Jahr bis zu 13 Jahren unterbrochen.

**Ziele** Mit dem Projekt sind folgende Ziele verbunden:

- ▶ Unterstützung qualifizierter arbeitsloser Frauen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt,
- ▶ Entwicklung und Umsetzung einer praxisorientierten Teilzeitqualifizierung,
- ▶ Förderung der Eigenständigkeit durch Projektarbeit und Selbstlernzeiten,
- ▶ Förderung der Selbstorganisation, um familiäre und zukünftige berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen.

**Konzeption** Die Maßnahme dauerte insgesamt neun Monate und setzte sich aus vier Modulen zusammen. In den ersten drei Einheiten, die etwa die Hälfte der Maßnahmezeit in Anspruch nahmen, wurden Techniken für das angewandte Projektmanagement vermittelt, wie Budgetplanung, Marketing, Internetnutzung, Moderation, Gesprächsführung und Konfliktlösung sowie Selbstvermarktungsstrategien. Das vierte Modul bestand aus einem viermonatigen betrieblichen Praktikum, das in Teilzeit mit mindestens 20 Wochenstunden absolviert wurde.

Neben der Fachvermittlung durch Dozentinnen und Dozenten der FAW unterstützte eine sozialpädagogische Begleitung die Frauen bei der Organisation der Gruppenlern- und Selbstlernmöglichkeiten und bot Hilfen in persönlichen Krisen- und Trennungssituationen. Grundsätzlich wurde die Maßnahme in Teilzeit vormittags (9 – 12 Uhr) durchgeführt. Für die Randzeiten, morgens vor Beginn (8 – 9) und nach Mittag (12 – 13), stellte die FAW eigene EDV-Räume für Recherchen, zur Datenbankerstellung etc. zur Verfügung. Während der Maßnahme erhielten die meisten Teilnehmerinnen Unterhaltsgeld oder bezogen weiterhin Sozialhilfe. Einige waren „familienfinanziert“ und hatten keinen Bedarf an Transferleistungen.

**Umsetzungserfahrungen** Die Methode „Projektarbeit“, die im Gegensatz zum klassischen Unterricht hier im Mittelpunkt stand, forderte und förderte Motivation und Selbstorganisation der Teilnehmerinnen. Die Ideen für die wirtschaftsnahen Projektthemen wurden in der Gruppe entwickelt oder bei Firmen akquiriert. Nach der Vorstellung der Inhalte durch die Projektleitung wählten die Teilnehmerinnen ihre

## Ziel 3-Projekt

Schwerpunkte, die anschließend in vier Kleingruppen bearbeitet und nach fünf Monaten APRO-Zeit im Rahmen einer Präsentationsveranstaltung einem größeren Publikum vorgestellt wurden. An der Veranstaltung Ende Januar 2003 nahmen die Auftraggeber der Projekte, die Presse, die Arbeitsverwaltung und die Kooperationspartner der APRO-Maßnahme teil. Präsentiert wurden folgende Projekte:

- ▶ Konzeption für eine Ausstellung „Die 80er Jahre in Bielefeld“, die im Februar 2003 in städtischen Räumen der Öffentlichkeit gezeigt wurde.
- ▶ Entwicklung einer Strategie für die Markteinführung eines neuen patentierten Produkts (Auftrag einer Innenausbau-Firma aus Gütersloh).
- ▶ Konzeption einer Imagebroschüre für ein neues Angebot der Intensivpflege (Auftrag des Zentrums für Innovationen im Gesundheitswesen).
- ▶ Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit für den Verein Beginenhöfe e.V., ein Bielefelder Wohnkonzept für Frauen, mit Internetauftritt, Pressemappe und Messestand.

Über die Hälfte der Teilnehmerinnen von APRO fand nach Abschluss der Maßnahme einen Arbeitsplatz, z. B. als Programmiererinnen in EDV-Abteilungen von Unternehmen oder der Verwaltung. Eine Frau hatte in ihrem Praktikum die Idee einer Seniorenakademie entwickelt und sich damit ihren Arbeitsplatz selbst geschaffen, denn die Akademie wurde fortgeführt.

## Transferaspekte

Aufgrund der positiven Erfahrungen der Pilotmaßnahme startete Ende 2003 ein weiterer APRO-Kurs. Die Methode der Projektarbeit hatte sich als besonders geeignet erwiesen, um die unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen positiv in der Gruppenarbeit zu nutzen. Trotz gegenteiliger Erwartungen war es unproblematisch, adäquate Praktikumsplätze in Unternehmen zu finden. Wichtig für die Integration von qualifizierteren Berufsrückkehrerinnen in den ersten Arbeitsmarkt ist die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen, wie die Durchführung der Qualifizierung in Teilzeit und die Nutzung von Selbstlernzeiten, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Zugleich ist eine sozialpädagogische Begleitung v.a. für Frauen notwendig, die zeitgleich mit dem Wiedereinstieg in Arbeit mit Trennungs- und Scheidungsproblemen zu kämpfen haben. Angesichts der starken beruflichen Orientierung im Kreis der hoch qualifizierten Frauen, auch in der Familienphase, und der gleichzeitigen Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften sollten Angebote, die den Übergang zwischen einer Berufsunterbrechung und dem beruflichen Wiedereinstieg überbrücken, selbstverständlich werden. Für die Realisierung frauenspezifischer Angebote bedarf es nach wie vor oft der Unterstützung von frauenpolitisch aktiven regionalen Vertreterinnen, wie hier der Regionalstelle Frau und Beruf, der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit und der für Frauenkurse engagierten FAW-Leiterin.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	FAW-Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH: <a href="http://www.faw.de">www.faw.de</a>
<b>Anschrift:</b>	Zimmerstr. 15, 33602 Bielefeld
<b>Ansprechperson:</b>	Christine Kemper, Tel. 0521 52192-0
<b>Kooperationspartner:</b>	Regionalstelle Frau und Beruf Bielefeld Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Bielefeld, Rege mbH, Bielefeld
<b>Region/Ort:</b>	Ostwestfalen-Lippe/Bielefeld
<b>Förderzeitraum:</b>	02.09.2002 bis 30.05.2003
<b>Finanzierung:</b>	ESF-kofinanzierte Landesarbeitspolitik des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW; Ziel 3, Politikfeld E

# Frauen ins Handwerk

## Einzelbetriebliche Umschulung in Teilzeit

### Abstract

Frauen, die nach Elternzeit und Familienphase wieder zurück in das Berufsleben wollen, müssen sich häufig völlig neu orientieren: Die beruflichen Kenntnisse sind oft veraltet, es fehlt der geeignete Berufsabschluss, Umschulungen werden in Vollzeit angeboten und sind deshalb kaum mit der Erziehungs- und Familienarbeit zu vereinbaren. Teilzeitemschulungen sind eine Lösung, die auch allein Erziehenden einen Berufseinstieg ermöglicht. Hinzu kommt, dass es trotz hoher Arbeitslosigkeit für viele Unternehmen Probleme gibt, gute Fachkräfte zu finden. Durch gezielte Ansprache von Frauen in der „Stillen Reserve“ sollen mit der Maßnahme „Einzelbetriebliche Umschulung in Teilzeit“ (EBU) weibliche Arbeitskräfte für Handwerk und Handel gewonnen werden. Damit arbeitet das Handwerksbildungszentrum Bielefeld (HBZ) erfolgreich für den Abbau von Vorbehalten bei Betrieben gegenüber weiblichen Mitarbeitern und Auszubildenden. In einem gemeinsamen Arbeitskreis der Regionalstelle Frau und Beruf und der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit in Bielefeld, an dem auch die Projektentwicklerin des HBZ beteiligt war, ist die Teilzeitemschulung konzipiert und entwickelt worden. Das Projekt verfolgt zugleich das Ziel, Wiedereinsteigerinnen für gewerblich-technische und handwerkliche Arbeitsfelder zu interessieren und so zur Berufsfelderweiterung beizutragen.

### Projektbeschreibung

- Zielgruppe** Zielgruppe sind Berufsrückkehrerinnen und Sozialhilfe Beziehende, die sich beruflich umorientieren wollen oder ohne Berufsabschluss sind und dazu einen qualifizierenden Einstieg in Teilzeit benötigen. Viele der 13 Teilnehmerinnen sind allein erziehend und kommen aus Migrantenfamilien.
- Ziele** Mit dem Projekt sind folgende Ziele verbunden:
- ▶ Gewinnung von motivierten und zuverlässigen Fachkräften für Handwerksbetriebe, insbesondere für den gewerblich-technischen Bereich,
  - ▶ Aktivierung von Frauen aus der so genannten stillen Reserve,
  - ▶ Konkretisierung der beruflichen Ziele der Teilnehmerinnen,
  - ▶ Erweiterung der Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit für allein Erziehende und Berufsrückkehrerinnen,
  - ▶ passgenaue Vermittlung in Umschulungsbetriebe.
- Konzeption** Vor Beginn der dreijährigen Umschulungsphase stand eine zweimonatige Orientierungsmaßnahme. Hier wurden zunächst Eignung und Neigung der Beteiligten erkundet sowie Anforderungen und Beschäftigungsperspektiven verschiedener Handwerksberufe vermittelt. Um ein gelungenes Matching zwischen den Wünschen der Frauen und den Anforderungen der Betriebe zu erzielen, unterstützte das Handwerksbildungszentrum (HBZ) die Suche nach und Vermittlung in Umschulungsstellen.
- Im Februar 2003 begann die Umschulung, die mit Rücksicht auf allein Erziehende in Teilzeit mit wöchentlich knapp 25 Stunden durchgeführt wurde. Lernorte waren neben den Betrieben die Berufsschule und das Handwerksbildungszentrum. Eine Sozialpädagogin begleitete die Maßnahme. Bei Problemen mit der theoretischen und fachpraktischen Qualifizierung stand eine weitere Stützkraft zur Verfügung.
- Umsetzungserfahrungen** Während der Orientierungsphase lernten die Teilnehmerinnen jeweils zwei bis drei Betriebe kennen und absolvierten Praktika. Nach der Orientierungsmaßnahme wechselten 11 der 13 Teilnehmerinnen in eine Umschulung. Angestrebte Berufsfelder waren Maler-Lackiererin, Damenschneiderin, Bürokauffrau, Fachinformatikerin-Systemintegration und IT-System-Elektronikerin und Fleischiere-Fachverkäuferin. Zwei der Frauen erhielten im Rahmen von umschulungsbegleitenden Hilfen zusätzlichen Unterricht zur Unterstützung. Alle Frauen profitierten von der sozialpädagogischen

## Ziel 3-Projekt

Begleitung, die den beruflichen Wiedereinstieg, aber auch den privaten Neuanfang nach Trennung oder Scheidung unterstützte. Die Frauen waren zwischen 25 und 46 Jahren alt und alle hatten Kinder. Fast die Hälfte der Umschülerinnen kam aus Familien mit Migrationshintergrund, d.h. sie selbst oder ihre Eltern kamen aus Osteuropa, der Türkei, Marokko oder anderen nicht-europäischen Ländern. Vier der elf Umschülerinnen lernten in eher männlich dominierten Berufen. Somit bot die Maßnahme nicht bloße Wiedereinstiegsmöglichkeiten, sondern auch die Möglichkeit zur Berufsfelderweiterung im Sinne des Gender Mainstreamings. Acht Frauen waren in Handwerksbetrieben tätig, drei in IHK-Betrieben, so dass auch das Ziel, Fachkräfte für das Handwerk zu gewinnen, erreicht werden konnte.

## Transferaspekte

Mit einer frauenspezifischen Vorläufermaßnahme für die Zielgruppe der Migrantinnen, die für den Verkauf in Bäckereien und Konditoreien qualifiziert wurden, hatte das HBZ bereits, bezogen auf die Vermittlungsergebnisse, sehr gute Erfahrungen gemacht. Deshalb bestanden das Interesse und die Bereitschaft, auch weiterhin frauenspezifische Maßnahmen im HBZ anzubieten und auch längere Qualifizierungen zu begleiten. Ein regionaler Arbeitskreis mit Vertreterinnen der Regionalstelle „Frau und Beruf“, Bildungsträgern und der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit in Bielefeld forcierte Planung und Umsetzung von Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen sowie arbeitslose Frauen mit Kindern und nutzte gezielt die Chance, in Teilzeit ausbilden bzw. umschulen zu lassen, die das Berufsbildungsgesetz seit einigen Jahren ermöglicht.

Beim HBZ wurden die berufsfelderweiternden Erfahrungen ausgebaut, indem inzwischen auch ein berufsvorbereitender Lehrgang für junge Mütter zwischen 17 und 24 Jahren namens „TIP“ – Testen, Informieren, Probieren – durchgeführt wurde. 14 der 16 Teilnehmerinnen fanden nach dem dreimonatigen Lehrgang eine Ausbildungsstelle in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden. Offensichtlich gelingt es, in immer mehr Handwerksbetrieben in Bielefeld Vorbehalte gegenüber weiblichen Mitarbeitern und Auszubildenden abzubauen. Aber auch bei den Frauen wächst das Interesse und inzwischen sind 30 weitere interessierte Berufsrückkehrerinnen auf der Warteliste für den nächsten Lehrgang. Gezeigt wurde, dass Ausbildung und Umschulung in Teilzeit Frauen einen qualifizierten Berufseinstieg ermöglichen kann, der in einigen Fällen auch weg von der traditionellen Berufswahl hin zu einem eher technisch oder handwerklich geprägten Beruf führt. Eine solche Maßnahme erfordert allerdings ein besonderes Engagement, z. B. bei der Abstimmung der Curricula mit den zuständigen Stellen, und die Akzeptanz höherer Umschulungskosten, die sich aus der verlängerten Umschulungszeit ergeben. Notwendig ist häufig ein Anstoß von außen, beispielsweise von frauenpolitischer Seite oder, wie in diesem Fall, durch besonderes Engagement der Projektentwicklerin des Handwerksbildungszentrums als umschulungsbegleitender Träger.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld Handwerksbildungszentrum HBZ
<b>Anschrift:</b>	Kleiberweg 3, 33607 Bielefeld
<b>Ansprechperson:</b>	Vera Grämmel, Tel. 0521 5608-516
<b>Kooperationspartner:</b>	Regionalstelle „Frau und Beruf“ Bielefeld, Agentur für Arbeit Bielefeld, Regionalsekretariat in der REGE
<b>Region/Ort:</b>	Ostwestfalen-Lippe/Bielefeld
<b>Förderzeitraum:</b>	Okt. 2002 bis Ende 2005
<b>Finanzierung:</b>	ESF-kofinanzierte Landesarbeitspolitik des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Ziel 3, Politikfeld A, und Kofinanzierung der Agentur für Arbeit Bielefeld

# VIVA – Gummersbach

## Beruflicher Einstieg für langzeitarbeitslose und allein erziehende Frauen

### Abstract

Bevor Sozialhilfe Beziehende in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können, ist vielfach ein Einstieg über Hilfstätigkeiten gerade für beruflich nicht vorqualifizierte Personen notwendig, der in der Regel durch psychosoziale Unterstützungsangebote begleitet sein muss. Diese Angebote sind individuell zuzuschneiden, wobei auch die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern zu berücksichtigen sind. Lange Arbeitsunterbrechungen durch Kindererziehung und schwierige Lebenssituationen (Gewalterfahrungen, Überschuldung), aber auch der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt verlangen für die Integrationsarbeit langzeitarbeitsloser Frauen gezielte Ansprachekonzepte und Arbeitsinhalte. Arbeitsgelegenheiten für Sozialhilfe Beziehende sind häufig körperlich schwere Hilfstätigkeiten, z.B. im Grünpflegebereich, für die eher Männer als geeignet angesehen werden. Die Konsequenz ist, dass Arbeitsangebote für Frauen in diesen Bereichen nur unzureichend vorhanden sind. Der Verein für Soziale Bildungsarbeit (VSB) in Gummersbach entwickelte deshalb Ansprachekonzepte, die der Lebenssituation und den Vorerfahrungen langzeitarbeitsloser Frauen angepasst sind und mit Trainingsmaßnahmen verbunden werden. 80 Prozent schwer vermittelbare Frauen konnten so in Beschäftigung gebracht werden.

### Projektbeschreibung

**Zielgruppe** Zielgruppe waren langzeitarbeitslose Frauen sowie allein Erziehende und Sozialhilfe Beziehende, die keinen Leistungsanspruch gegenüber der Bundesagentur für Arbeit hatten.

**Ziele** Mit dem Projekt waren folgende Ziele verbunden:

- ▶ Zügige Integration langzeitarbeitsloser Frauen in Arbeit,
- ▶ Entwicklung und Umsetzung eines breiten Ansprachekonzeptes,
- ▶ Förderung und Verbesserung der Allgemeinbildung und der kommunikativen Kompetenz sowie der Eigeninitiative, Kreativität und des Verantwortungsbewusstseins,
- ▶ betriebliche Arbeitserprobung.

**Konzeption** Das VIVA-Projekt orientierte sich an einem Zwei-Phasenmodell – einer kurzen, einmonatigen Orientierungs- und einer anschließenden einjährigen Qualifizierungs- und Beschäftigungsphase. Die erste Phase diente der Eignungsfeststellung, Motivation und Auswahl der Teilnehmerinnen. Sie bezogen während der Orientierung weiterhin Sozialhilfe und erhielten dazu ggf. aus dem ESF-kofinanzierten Landesarbeitsmarktprogramm des MWA Zuschüsse zur Kinderbetreuung und ein Qualifizierungsgeld von 153 Euro. In der zweiten Phase nahmen die Frauen an einer viermonatigen Qualifizierung beim Träger VSB teil, gefolgt von einer achtmonatigen betrieblichen Arbeitserprobung. Während der einjährigen Qualifizierungs- und Beschäftigungsphase waren die Frauen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte des Trägers VSB und erhielten einen 64-prozentigen Zuschuss zum Arbeitsentgelt in Anlehnung an BAT X. Die Maßnahme mit insgesamt zwei Projektdurchläufen wurde in Vollzeit durchgeführt. Einen Monat nach Abschluss konnten die Frauen eine sozialpädagogisch unterstützte Nachbetreuung in Anspruch nehmen.

**Umsetzungserfahrungen** Beim ersten VIVA-Projekt legten die Projektverantwortlichen im Vorfeld großen Wert auf eine intensive Akquise von Teilnehmerinnen. Über einen längeren Zeitraum führte der VSB einmal pro Woche eine Infoveranstaltung durch und schaltete mehrere Inserate. An der Orientierung nahmen schließlich 36 Frauen teil, von denen 18 in die nächste Projektphase gingen. In der Orientierungsphase wurden Fragen der Qualifikation (Schulabschluss, Arbeitserfahrungen), Motivation,

Mobilität und Kinderbetreuung geklärt und auch persönliche Probleme, die die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren können, erörtert und bearbeitet. Am Ende dieser Phase lagen für jede Teilnehmerin eine Analyse ihres individuellen Qualifizierungsbedarfs und ein Bewerberinnenprofil vor, die als Basis für die Vereinbarung eines Eingliederungsplans dienten. Durch die intensive Betreuung und Beratung waren am Ende der ersten Einheit fast alle 36 Frauen motiviert weiterzumachen. Eine Konferenz aller Projektmitarbeiterinnen und Dozentinnen wählte dann 18 Frauen anhand eines Beurteilungs- und Qualifizierungsbogens aus. In der zweiten Phase verbesserten die ausgewählten Frauen ihre Kenntnisse beruflicher Möglichkeiten, entwickelten ihre Schlüsselqualifikationen weiter, übten sich in Techniken der Stellensuche und lernten wichtige Instrumente der Projektarbeit, wie Präsentationstechniken kennen. Allen Teilnehmerinnen gelang es so, einen Praktikumsplatz in einem Unternehmen zu finden.

Nach Abschluss der Maßnahme konnten mehr als 80 Prozent der Teilnehmerinnen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden, beispielsweise als Küchenhilfe oder Pflegehelferin. Von den 18 Teilnehmerinnen des ersten Projektdurchlaufs fanden 15 eine sozialversicherungspflichtige Arbeit, einen Ausbildungsplatz oder eine Umschulung und von den 21 Frauen des zweiten Kurses kamen 17 in Arbeit. Diese hohe Vermittlungsquote konnte erreicht werden, obwohl alle teilnehmenden Frauen vermittlungshemmende Faktoren aufwiesen – fast 70 Prozent der Teilnehmerinnen waren allein erziehend, die meisten ohne Berufsabschluss, häufig verschuldet und viele kämpften mit psychischen Erkrankungen oder familiären Problemen.

## Transferaspekte

Das Projekt VIVA profitierte von den positiven Vorerfahrungen des Trägers in der Mobilisierung und Vermittlung von langzeitarbeitslosen Männern. Die Kombination von Qualifizierung/Training und Beschäftigung erwies sich auch für Frauen, trotz jahrelanger Sozialhilfeabhängigkeit und vielfältiger individueller Probleme, als überaus erfolgreich für die Integration in Arbeit. Ingrid Stahl vom VSB hat die erste VIVA-Maßnahme ausführlich ausgewertet und in der Zeitschrift „transfer“ Nr. II (Hrsg. hiba GmbH, www.hiba.de) 2003 veröffentlicht.

Individualisierte Berufs- und Entwicklungsplanung, Aktivierung und Motivierung durch Projektarbeit, sozialpädagogische Begleitung und der tatsächliche Kontakt mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes sind wichtige Bedingungen für eine erfolgreiche Vermittlung in Arbeit. Das SGB II sieht für die Zielgruppe der Bezieherinnen und Bezieher von Sozialhilfe bzw. Arbeitslosengeld II zukünftig Eingliederungshilfen vor, die als Vorbild zur Konzeptionierung ähnlicher Maßnahmen für langzeitarbeitslose Frauen dienen können.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	VSB – Verein für Soziale Bildungsarbeit e. V.
<b>Anschrift:</b>	Vollmerhauser Str. 30, 51645 Gummersbach, <a href="http://www.vsb-online.de">www.vsb-online.de</a>
<b>Ansprechperson:</b>	Karin Hoffmann, Tel. 02261 8057-10
<b>Kooperationspartner:</b>	Sozialämter (Hilfe zur Arbeit), Sucht- und Schuldnerberatungsstellen, Eingliederungshelfer (Bewährungshilfe), Arbeitgeber
<b>Region/Ort:</b>	Oberbergischer Kreis/Gummersbach
<b>Förderzeitraum:</b>	01.10.2001 bis 31.10.2002 und 01.10.2002 bis 31.10.2003
<b>Finanzierung:</b>	ESF-kofinanzierte Landesarbeitspolitik des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Ziel 3, Politikfeld E, und Kofinanzierung durch Sozialämter des Oberbergischen Kreises

# Fachberaterin/Fachberater

## für EDV-Netzwerke und -Anwendungen

### Abstract

Arbeitslose Frauen und Männer mit kaufmännischer Berufserfahrung, die sich EDV-technisch weiterbilden, erhöhen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich und können als interne Dienstleistende kleinen und mittleren Betrieben notwendige Impulse zur Unternehmensentwicklung geben. Statt teure externe EDV-Dienste einkaufen zu müssen, bieten sie Betrieben neben ihren kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten durch die Zusatzqualifikation schnellen internen Service, etwa bei Internet- und E-Mail-Problemen, bei der Administration kleinerer Netze oder bei der Modernisierung der Technik. Die Kombination beider Berufsbereiche in der Qualifizierung als Fachberaterin oder Fachberater für EDV-Netzwerke und -Anwendungen erhöht gerade bei Frauen die Bereitschaft, sich mit der technischen Seite von EDV beruflich zu befassen. Als technisch versierte Mitarbeiterinnen in Betrieben wirken sie der geschlechtsspezifischen Rollen- und Arbeitsteilung entgegen. Wenn sie zusätzlich die angebotene Ausbildereignungsprüfung absolvieren, können sie als weibliche Vorbilder weitere Effekte zum Abbau traditioneller Rollenbilder bei der Ausbildung Jugendlicher erzielen und zur Berufsfelderweiterung beitragen. Vor diesem Hintergrund haben die Initiatorinnen der Regionalstelle Frau und Beruf in Recklinghausen die Maßnahme „Fachberaterin/Fachberater für EDV-Netzwerke und -Anwendungen“ konzipiert und zusammen mit örtlichen Bildungsträgern durchgeführt. Um genügend weibliche Interessentinnen für diese Fortbildung zu finden, wurde ein besonderes Ansprachekonzept mit Assessmentcharakter entwickelt.

### Projektbeschreibung

- Zielgruppe** Zielgruppe sind arbeitslose Frauen und Männer mit einer abgeschlossenen kaufmännischen Berufsausbildung und mindestens dreijähriger einschlägiger Berufstätigkeit. Interesse am und Grundkenntnisse im Bereich EDV sind ebenfalls Voraussetzung für eine Teilnahme.
- Ziele** Mit der Maßnahme sind folgende Ziele verbunden:
- ▶ Erreichen eines Teilnehmerinnenanteils von 50 Prozent in der IT-Qualifizierung,
  - ▶ Erweiterung des Interesses von Frauen an eher technisch orientierten EDV-Arbeiten (Netzwerkadministration),
  - ▶ Motivation für und Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung, vor allem für Frauen,
  - ▶ Steigerung des Frauenanteils an EDV-Dozentinnen und betrieblichen EDV-Weiterbildnerinnen, um die Zahl der weiblichen Vorbilder bei der Vermittlung von Technik zu erhöhen.
- Konzeption** Die erste Qualifizierungsmaßnahme wurde in Kooperation von Regionalstelle Frau und Beruf (FATZ) und dem Bildungszentrum des Handels und der Gesellschaft für berufliche Bildung (FAA) in Recklinghausen durchgeführt. Eine zweite Maßnahme läuft zurzeit mit dem Bildungszentrum des Handels.
- Bestandteil der Maßnahme ist ein achtmonatiger Theorieblock, an den sich ein viermonatiges Betriebspraktikum anschließt. Für die gesamte Maßnahme gibt es eine sozialpädagogische Begleitung. Im Theorieteil werden Betriebswirtschaftslehre, IT-Anwendungen, Netzwerkadministration, ferner die Planung und Durchführung von EDV-Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bewerbungstraining und das Thema Existenzgründung behandelt. Die Inhalte wurden je zur Hälfte von weiblichen und männlichen Dozenten vermittelt. Neben trägerinternen Zertifikaten können ein Microsoft- und ein Internet-Zertifikat und die Ausbildereignungsprüfung vor der IHK abgelegt werden. Der Lehrgang wird an drei Tagen halbtags und an zwei Tagen ganztags angeboten, um einerseits Frauen (und Männern) mit Kindern die Teilnahme zu erleichtern, andererseits aber schon auf die Realität der eher atypischen Arbeitszeiten in diesem Arbeitsfeld vorzubereiten. Entwickelt wurde ein spezielles Auswahl- bzw. Ansprachekonzept. Um den Frauen die Entscheidung für eine eher

## Ziel 3-Projekt

technisch orientierte EDV-Fortbildung zu erleichtern und eine nennenswerte Teilnehmerinnenanzahl zu erhalten, ist ein relativ langer Akquisezeitraum vorgeschaltet. Insgesamt acht Monate dauerte er vor der ersten Maßnahme. In dieser Zeit führte die Regionalstelle Frau und Beruf gemeinsam mit dem Bildungszentrum des Handels mehrere Veranstaltungen durch, in denen allgemein über die geplante Maßnahme „Fachberaterin/Fachberater für EDV-Netzwerke und -Anwendungen“ informiert wurde. Mit den Interessentinnen wurden in Einzelgesprächen die individuellen Voraussetzungen geprüft und geeignete Teilnehmerinnen in einem vierstündigen Workshop ausgewählt.

Um realistische Vorstellungen über die späteren Einsatzfelder zu vermitteln, wurden im Auswahlworkshop drei Aufgaben aus verschiedenen EDV-Bereichen gestellt. Nach dem Vorbild von Assessments wurde der Schwierigkeitsgrad so gesteigert, dass die erste Aufgabe noch mit Hilfestellung, die zweite (nach einer allgemeinen Einführung) alleine und die dritte in einer kleinen Gruppe bewältigt werden musste. Selbst diejenigen Frauen, die den technischen Lehrgangsinhalten eher skeptisch gegenüberstanden, entschieden sich auf dieser Basis dann für die Qualifizierung zur EDV-Fachberaterin. Insgesamt standen die Methode der Lösungsfindung und der Umgang mit ungewohnten technischen Anforderungen bei den Beobachterinnen von FATZ und Bildungszentrum des Handels im Vordergrund.

Von den Lehrgangsinhalten fand vor allem die Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung (ADA) großes Interesse. Da die meisten kleinen Betriebe über keine eigenen Ausbilderinnen oder Ausbilder verfügen, versprachen sich die Teilnehmerin und Teilnehmer davon zusätzliche Chancen. Im ersten Kurs nahmen fast alle 20 Teilnehmenden an der „ADA“-Prüfung teil. Die Integration in Arbeit ist vollständig gelungen. Noch während des Kurses wechselten sechs Teilnehmende auf eine Arbeitsstelle oder in eine abschlussbezogenen Qualifizierung. Sechs Teilnehmende fanden nach Ende der Maßnahme einen Job. Drei von ihnen machten sich selbständig, davon eine als EDV-Dozentin und eine mit einem EDV-Service-Unternehmen.

## Umsetzungserfahrungen

## Transferaspekte

Eine zweite Maßnahme, in Kooperation mit dem Bildungszentrum des Handels, ist im September 2003 gestartet und eine weitere Maßnahme begann im Juni 2004 und wird vom Bildungszentrum des Handels allein durchgeführt. Die initiierende Arbeit von FATZ ist damit erfolgreich beendet. Frauen verstärkt für die – meist besser bezahlte – technische Seite des EDV-Services zu interessieren und nicht nur für die bloße Anwendung von Software, muss weiterhin Ziel bleiben bei der Planung und Umsetzung von entsprechenden Bildungsmaßnahmen. Andere Fördermittel bzw. Finanzierungsinstrumente für Bildung sollten hier zukünftig stärker im Blickfeld stehen, wie z.B. das zur Unterstützung der individuellen Aufstiegsqualifizierung entwickelte Bundesprogramm „Meister-Bafög“ ([www.meister-bafog.de](http://www.meister-bafog.de)). Das seit 2002 bestehende neue „Meister-Bafög“ fördert Fachkräfte in Handwerk und Technik bei ihrer beruflichen Fortbildung, aber auch andere Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung.

## Projektdaten

<b>Träger:</b>	Regionalstelle Frau und Beruf „FATZ“ Recklinghausen
<b>Anschrift:</b>	Herner Str. 13, 45657 Recklinghausen
<b>Ansprechperson:</b>	Ulla Simon, Tel. 02361 50-2018
<b>Kooperationspartner:</b>	Bildungszentrum des Handels, Recklinghausen
<b>Region/Ort:</b>	Emscher-Lippe/Recklinghausen
<b>Förderzeitraum:</b>	Okt. 2001 bis Okt. 2002 und Sept. 2003 bis Nov. 2004
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 3, Politikfeld E, ESF-kofinanzierte Landesarbeitspolitik des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW und Kofinanzierung je nach individuellen Voraussetzungen durch die Agentur für Arbeit

# Mehr Frauen in IT-Berufe

## Qualifizierung zu IT-Systemkaufleuten oder Informatikkaufleuten

### Abstract

Bei nur 11,3 Prozent lag im Jahr 2002 der Mädchenanteil bei den auszubildenden Fachinformatikerinnen, bei den IT-Systemelektronikerinnen sogar bei nur vier Prozent. Auch bei Weiterbildungsmaßnahmen in den technisch orientierten IT-Berufen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, während die Beteiligung in den neuen Medienberufen deutlich höher liegt. Der Bildungsträger OBZ – Orientierung, Berufe, Ziele – GmbH hat es sich zur Aufgabe gemacht, Frauen verstärkt für die technisch orientierten IT-Berufe weiter zu qualifizieren, und erreicht, dass in seinen Qualifizierungsmaßnahmen Frauen und Männer annähernd paritätisch vertreten sind. Dies ist vor allem durch eine gezielte Ansprache von Frauen gelungen. Zu den Erfolgen hat aber auch die langjährige gendersensible Bildungsarbeit des Trägers beigetragen. Während die Umschulung zu IT-System- und Informatikkaufleuten in Duisburg beim Träger OBZ durchgeführt wurde, gab es auf dem deutschen Arbeitsmarkt einen Mangel an ca. 75.000 IT-Fachkräften.<sup>1</sup> Ein Drittel der Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt hat sich, nach einer Erhebung des Kölner Instituts der Wirtschaft, auf die Informations- und Telekommunikations-Weiterbildung spezialisiert.<sup>2</sup> Viele Bildungsträger wollen oder können sich aber nicht gezielt an Frauen wenden, weil sie genügend Nachfrage durch männliche Teilnehmer haben. Nur die über die Arbeitsverwaltung geförderten IT-Weiterbildungslehrgänge haben durch gezielte Anwendung der Gender Mainstreaming-Strategie bundesweit inzwischen einen Frauenanteil von 30 Prozent erreichen können.

### Projektbeschreibung

- Zielgruppe** Zielgruppe waren arbeitslose Frauen und Männer unter 40 Jahren mit Fachhochschul- oder Hochschulreife aus den Arbeitsamtsbezirken Duisburg, Essen, Oberhausen, Wesel, Dortmund und Krefeld.
- Ziele** Die Maßnahme war mit folgenden Zielen verbunden:
- ▶ Qualifizierung für zukunftsträchtige IT-Berufe,
  - ▶ möglichst paritätische Teilnahme durch Frauen und Männer,
  - ▶ Erhöhung des Anteils von Frauen in den neuen IT-Ausbildungsberufen.
- Konzeption** Die gesamte Maßnahme umfasste 24 Monate und wurde in Vollzeit durchgeführt: 18 Monate dauerte die Qualifizierung und Spezialisierung für die Abschlüsse „IT-Systemkauffrau/-kaufmann“ und „Informatikkauffrau/-kaufmann“. 1800 Unterrichtsstunden bezogen sich – entsprechend der Ausbildungsrahmenpläne – auf Themenbereiche für beide Berufsabschlüsse, z. B. auf Arbeits- und Lerntechniken, betriebliche Organisation, Geschäftsprozesse, IT-Systeme, Fachenglisch, Telekommunikation mit ISDN. Mit je 945 Unterrichtsstunden konnten sich die Teilnehmenden spezialisieren entweder zu Informatikkaufleuten oder zu IT-Systemkaufleuten. Daran schloss sich ein sechsmonatiges Betriebspraktikum in IT-Unternehmen der Region an. Die Prüfung wurde bei der IHK zu Duisburg abgelegt.
- Umsetzungserfahrungen** Im Vorfeld der Maßnahme wurden interessierte Frauen frühzeitig und gezielt über die Beauftragte für Chancengleichheit in der Agentur für Arbeit sowie von den Gleichstellungsstellen bzw. Regionalstellen Frau und Beruf angesprochen. Durch das Erstgespräch des Bildungsträgers OBZ sollte

<sup>1</sup> Weißmann, Hans: *IT-Weiterbildung mit System*, in: *IBV (Hrsg. Bundesanstalt für Arbeit) Nr. 25 vom 19.06.2002, S. 1997*

<sup>2</sup> *dto.*, S. 1998

## Ziel 3-Projekt

ein höherer Frauenanteil erreicht werden als es üblicherweise bei IT-Bildungsmaßnahmen der Fall ist. Ein spezieller Flyer informierte sachlich, aber mit geschlechtersensiblen Formulierungen. Die Auswahl der interessierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurde mit Hilfe von Bewerbungsmappen, Einstellungstests und eines persönlichen Beratungsgesprächs vorgenommen. Mit insgesamt 24 Teilnehmenden, davon 11 Frauen und 13 Männer, wurde die Umschulung begonnen. Die Altersspanne lag zwischen 21 und 40 Jahren, einige Teilnehmende hatten Kinder. Mit Blick auf die eher atypischen Arbeitszeiten in IT-Betrieben und IT-Berufen unterstützte das zuständige Jugendamt die Organisation der Kinderbetreuung. Aufgrund der früheren Erfahrung des Trägers mit einer reinen Frauenqualifizierung zur IT-Systemkauffrau wurde berücksichtigt, dass Frauen meist einen anderen Zugang zur Computertechnik haben als Männer. 19 Teilnehmende, neun Frauen und zehn Männer, durchliefen die gesamte Maßnahme bis zum Schluss. Die Hälfte (9) bestand die Prüfung vor der IHK sofort; die Übrigen holten sie im Januar 2003 nach. Elf der 19 fanden direkt im Anschluss eine Stelle, z. B. in einem Rechenzentrum, in einem Handelsunternehmen oder in einer Firma für Internetdienstleistungen.

## Transferaspekte

Für eine chancengleiche Beteiligung von Frauen und Männern an technikorientierten Bildungsangeboten spielt die rechtzeitige und zielgruppengerechte Informationsarbeit eine wichtige Rolle. Dazu gehört die sorgfältige individuelle Beratung vor und zu Beginn der Maßnahme. Zugleich sind Rahmenbedingungen herzustellen, die eine Vereinbarung von Qualifizierung/Umschulung und familiären Aufgaben ermöglichen, etwa durch flexible Lernzeiten oder Hilfestellungen bei der Kinderbetreuung.

Darüber hinaus spielt die Einstellung zu und die Erfahrung mit gendersensibler Bildungsarbeit eine Rolle. Bei OBZ wurden zunächst Erfahrungen mit der Zielgruppe Frauen, etwa Studienabreicherinnen und Berufsrückkehrerinnen, in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, aber auch bei Qualifizierungen im Handwerk gesammelt. Dabei wurden Instrumente für die gezielte Ansprache der Frauen entwickelt: Entsprechend gestaltete Öffentlichkeitsarbeit, Beratungs- und Informationsgespräche, Netzwerkarbeit mit frauenpolitischen Multiplikatorinnen. Dadurch wurden hohe Integrationsraten (in Arbeit) für die Teilnehmenden erreicht. Bei der o. g. paritätisch besetzten Qualifizierung zu System- und Informatikkauffleuten konnten Erfahrungen für das Curriculum und die Betriebskontakte aus einer vorher stattfindenden Qualifizierungsmaßnahme einfließen, in der ausschließlich Frauen zur IT-Systemkauffrau ausgebildet wurden. Diese erfolgreiche Maßnahme hat den Träger motiviert, in weiteren Maßnahmen ausdrücklich einen 50-prozentigen Frauenanteil anzustreben und zu erreichen.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	OBZ – Orientierung, Berufe und Ziele GmbH
<b>Anschrift:</b>	Stapeltor 17-19, 47051 Duisburg
<b>Ansprechperson:</b>	Brigitte Löpke, Standortleiterin, Tel. 0203 34690-0
<b>Kooperationspartner:</b>	Regionalstelle „Frau und Beruf“ Duisburg, Agenturen für Arbeit, Gleichstellungsstellen im Kreis Wesel, Düsseldorf, Essen
<b>Region/Ort:</b>	Niederrhein/Duisburg
<b>Förderzeitraum:</b>	02.07.2001 bis 27.06.2003
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 3, Politikfeld A, ESF-kofinanzierte Landesarbeitspolitik des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW und Kofinanzierung der Arbeitsverwaltung

# Elisabeth-Lüders-Berufskolleg Hamm

## Mit der neuen Laborausstattung den Lehrplan „gendern“

### Abstract

Die schulische Ausbildung in Berufen des Sozial- und Gesundheitswesens, der Ernährung und Hauswirtschaft weist traditionell einen hohen Anteil an Schülerinnen auf. Der zu den verschiedenen Ausbildungsgängen gehörende naturwissenschaftliche Unterricht wird erfahrungsgemäß gerade von Mädchen eher ungern besucht. Als spätere Erzieherinnen vernachlässigen sie möglicherweise die Vermittlung von Naturwissenschaft oder vermitteln indirekt ihre Vorbehalte gegenüber den anvertrauten Kindern. Mit einem völlig überarbeiteten Curriculum will das Elisabeth-Lüders-Berufskolleg in Hamm diesen Kreislauf aufbrechen und die Mädchen stärker für den naturwissenschaftlichen Unterricht interessieren. Mit strukturpolitischen Fördermitteln des Ziel 2-Programms wurde die erforderliche Neugestaltung des veralteten Unterrichtsraumes für den Biologie- und Chemieunterricht ermöglicht, mit weitreichenden Folgen einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit der ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher.

### Projektbeschreibung

- Region** Das Elisabeth-Lüders-Berufskolleg in Hamm wollte den Unterrichtsleitlinien für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erzieher gerecht werden, die neuerdings einen Schwerpunkt auf die Vermittlung auch von naturwissenschaftlichem Grundlagenwissen für Kindergartenkinder legen. Dafür war jedoch eine entsprechende moderne Ausstattung des Unterrichtsraumes notwendig.
- Ziele** Neben der Neugestaltung des naturwissenschaftlichen Unterrichtsraumes ging es vor allem um eine völlige Überarbeitung des Curriculums durch die Lehrkräfte.
- Konzeption** Der Unterrichtsraum des Berufskollegs, der bislang ausschließlich für naturwissenschaftlichen Unterricht genutzt werden konnte, wurde zu einem für viele Unterrichtszwecke einsetzbaren Multi-Funktionsraum umgestaltet. Das neue Konzept sah keine festen Tische mehr vor, in die die Strom- Gas- und Wasseranschlüsse zum Experimentieren fest installiert sind. Stattdessen wurde der Raum so ausgestattet, dass die Anschlüsse in einer besonderen, flexibel handhabbaren Konstruktion hängend über den Tischen angebracht sind und von dort an den jeweiligen Leitungen „heruntergeholt“ werden können. Dadurch können wiederum die Tische – nun mit Rollen versehen – beliebig verschoben werden. Der Raum kann jetzt beispielsweise durch den Einsatz von Laptops auch als Computer-Raum genutzt werden. So wurde aus einem Unterrichtsraum, der ausschließlich für naturwissenschaftliche Fächer nutzbar war, ein für viele Unterrichtszwecke einsetzbarer Multi-Funktionsraum.
- Umsetzungserfahrungen** Die Ausstattung mit geeigneten Fachräumen war die Grundvoraussetzung für den angestrebten neuen Weg der Wissensvermittlung: Das Elisabeth-Lüders-Berufskolleg veränderte die Curricula, um eine integrative Wissensvermittlung zu ermöglichen: Die Schülerinnen und Schüler nähern sich einem naturwissenschaftlichen Unterrichtsthema nicht nur im Biologie- und Chemieunterricht, sondern entsprechende Themen werden auch in andern Unterrichtsfächern, z. B. im Deutsch- oder Musikunterricht aufgegriffen. Somit wurde eine neue Herangehensweise entwickelt und das Interesse der Mädchen für naturwissenschaftliche Fächer gefördert. Das belegt z. B. ein Projekt zum Thema „Wasser“. Die Schülerinnen haben hierzu nicht nur mikroskopiert, sondern im Deutschunterricht ein Märchen zum „Wassertropfen“ gelesen, ein Gedicht dazu geschrieben und das Thema

## Ziel 2-Projekt

Wasser auch im Musikunterricht behandelt, um es entsprechend ganzheitlich auch so an Kindergartenkinder vermitteln und deren naturwissenschaftliches Interesse wecken zu können.

Die Kosten der Neugestaltung des Unterrichtsraums lagen im Rahmen der Kosten eines konventionellen Umbaus. Es konnten weitere positive „Nebeneffekte“ erzielt werden, z. B. die Nutzung des Raums für Weiterbildungsveranstaltungen für Erzieherinnen und Erzieher aus Tageseinrichtungen in Hamm. Durch die Bildungsvereinbarung für den Elementarbereich in Nordrhein-Westfalen hat sich ein neuer Schwerpunkt hin zu naturwissenschaftlichen Themen herausgebildet. Dies führte dazu, dass gemeinsame naturwissenschaftlich orientierte Weiterbildungen für Erzieherinnen und Erzieher und Schülerinnen und Schüler mit der Fachschule angeboten werden, weil mit dem neu gestalteten Unterrichtsraum entsprechende Ressourcen zur Verfügung stehen. Somit geht die reale Nutzung des Raums weit über den normalen Unterricht und die ursprüngliche Planung hinaus.

Die Projektarbeit wird ständig intern evaluiert und trägt zu einer verstärkten Kollegialität und Zusammenarbeit der Lehrenden bei. Auch das Kollegium des Berufskollegs wird Gender-Kriterien gerecht: Der Anteil der männlichen Lehrer liegt mit rund 40 Prozent deutlich höher als in vergleichbaren Einrichtungen.

## Transferaspekte

Der durch das Ziel 2-Programm mitfinanzierte Umbau des Chemielabors ermöglicht und ergänzt einen geschlechtergerechten Unterricht, der die naturwissenschaftlichen Kenntnisse der Schülerinnen und Schüler erhöht. Im Vergleich zu den Vorjahrgängen hat die Schule festgestellt, dass die Schüler und Schülerinnen in den naturwissenschaftlichen Bereichen sich durchschnittlich um fast eine Note verbessert haben. Für andere investive Förderungen lohnt sich also der Blick auf die Auswirkungen der geplanten Infrastruktur auf beide Geschlechter.

Generell bieten durch die Verankerung des Gender Mainstreaming-Prinzips, auch auf den ersten Blick geschlechtsneutrale Maßnahmen die Möglichkeit, geschlechtssensible Projekte erfolgreich zu beantragen.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Stadt Hamm, Elisabeth-Lüders-Berufskolleg für Sozial- und Gesundheitswesen, Ernährung und Hauswirtschaft, Textiltechnik und Bekleidung
<b>Anschrift:</b>	Am Ebertpark 7, 59067 Hamm, <a href="http://www.ham.nw.schule.de/els">www.ham.nw.schule.de/els</a>
<b>Ansprechpersonen:</b>	Frau Hövelmann und Frau Riesmeier, Tel. 02381 175422 E-Mail <a href="mailto:Elisabeth-Lueders-Berufskolleg@t-online.de">Elisabeth-Lueders-Berufskolleg@t-online.de</a>
<b>Region/Ort:</b>	Ziel 2-Gebiet/Hamm
<b>Förderzeitraum:</b>	Dezember 2002
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 2-Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW. Schwerpunkt 3 „Innovationsorientierte Infrastrukturentwicklung“, Maßnahme 3.3 „Technologie- und Qualifizierungsinfrastruktur“

# Modellprojekt NAF-IT

## Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming bei Bildungsträgern

### Abstract

Gender Mainstreaming als Anforderung zur Modernisierung von Bildungsträgern ist – angesichts des verschärften Wettbewerbs auf dem Bildungssektor – auch ein Weg zur Sicherung der Arbeitsplätze von Dozentinnen und Dozenten durch Qualitätsverbesserungen. Im Rahmen des Modellprojekts „NAF-IT“ (Neue Ansprechwege von Frauen für IT-Berufe) beteiligten sich sechs Bildungsunternehmen aus Hamm an der Entwicklung gendersensibler Reorganisationsprozesse, die initiiert und begleitet wurden von zwei Mitarbeiterinnen des Forschungsinstituts Arbeit, Bildung, Partizipation e. V. (FIAB). Mit neuen Instrumenten, wie der Einrichtung und Begleitung von Genderzirkeln, mit trägerübergreifenden Workshops und Beratungen wurden letztlich Veränderungen in der Arbeitsweise und in den Arbeitsverfahren der Bildungsträger erzielt, die z. B. Einfluss auf die zukünftige Konzeptentwicklung, das Bildungsmarketing und den differenzierten Umgang mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben. Das Projekt leistete somit einen genderbezogenen Beitrag zur Organisations- und Personalentwicklung im Branchenausschnitt regionaler Bildungsträger.

### Projektbeschreibung

**Zielgruppe** Zielgruppe des Modellprojekts NAF-IT waren folgende Bildungsträger und ihre Beschäftigten:

- ▶ Berufsförderungswerk Hamm (bfw Hamm),
- ▶ CDM – Bildung & Beratung Dortmund,
- ▶ Institut für Betriebsorganisation und Informationstechnik gGmbH (InBIT) Hamm,
- ▶ Jugendgemeinschaftswerk Hamm,
- ▶ Kolping-Berufsförderungszentrum Hamm,
- ▶ RAG-Bildung GmbH, Bildungszentrum Hamm.

Im Sinne eines integrierten Organisationsentwicklungs- und Gender Mainstreaming-Ansatzes richtete sich das Projekt an alle, die mit dem Adressaten- und Teilnehmerkreis der Bildungsangebote in Kontakt traten. Das waren: Konzeptentwickelnde, Bildungsberaterinnen und -berater, Dozenten und Dozentinnen, Journalistinnen und Journalisten, technisches Personal sowie Verwaltungsmitarbeitende.

**Ziele** NAF-IT, d. h. „Neue Ansprechwege von Frauen für IT-Berufe“ war ursprünglich angetreten, die Zugangschancen von Frauen für IT-Berufe und den Teilnehmerinnenanteil in IT-Qualifizierungslehrgängen zu erhöhen. Durch geänderte Rahmenbedingungen der arbeitsmarktpolitischen Förderung für die Bildungsträger änderten sich im Zuge der 2003 in Kraft getretenen Neuregelungen im SGB III die Projektziele. Z. B. wurde die Entwicklung einer gemeinsamen Marketingstrategie obsolet. Anstelle der nicht mehr geförderten IT-Qualifizierungen stand nun die gendersensible Gestaltung der sechs Organisationen und ihrer Angebote im Mittelpunkt des Projektes, mit folgenden Zielen:

- ▶ Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in der Organisation der Bildungsunternehmen und Verbindung mit Organisations- und Personalentwicklung sowie Fragen des Qualitätsmanagements,
- ▶ Entwicklung und Anwendung neuer Instrumente zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Unternehmen.

**Konzeption** Für die sechs Bildungsunternehmen wurde im Verbund ein Prozess der betrieblichen Reorganisation initiiert. Dabei wurden neue Managementinstrumente etwa aus dem Qualitätsmanagement übernommen und analog zum Qualitätszirkel so genannte Genderzirkel mit den Fach- und Führungskräften der Träger eingeführt. Es wurden trägerübergreifende Workshops, eine innerbetriebliche Weiter-

## Ziel 3-Projekt

bildung und ein öffentlicher Workshop zum Thema Frauen- und Männerbilder in der Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt. Der Workshop richtete sich über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bildungseinrichtungen hinaus auch an Journalistinnen und Journalisten der Region. Es wurden Einzelberatungen und leitfadengestützte Interviews mit allen Geschäftsführungen durchgeführt. Zwei Mitarbeiterinnen des FIAB führten die Prozessbegleitung, Beratung, Vor- und Nachbereitung der Workshops durch. Für die Themen „ArbeitsplatzPotentialAnalyse“ und „Praktikumsmanagement“, die in trägerübergreifenden Workshops behandelt wurden, wurde die Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement mbH beauftragt.

Kernelement der Prozessbegleitung zur Implementierung von Gender Mainstreaming waren die Genderzirkel. Pro Träger wurden sechs bis acht Sitzungen durchgeführt. Im Mittelpunkt standen Themen wie „Branchenbezogene und gendersensible Bildungsbedarfsermittlung“, „Ausgestaltung geschlechtersensibler Marketingkonzepte“, „Familienfreundliche Rahmenbedingungen von Maßnahmen“, „Berufswegeberatung und Betreuung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern“. Neben den o. g. Interviews mit allen Geschäftsführungen der Träger zu Beginn und zum Ende des Projekts fanden auch noch zahlreiche Einzelberatungen statt. Im August 2003 wurde eine dreitägige Hospitation beim REHA-Assessment durchgeführt. Daran schlossen sich mehrere Beratungsgespräche des FIAB beim Träger zum Thema „Frauenförderung in der beruflichen Rehabilitation“ an.

## Umsetzungserfahrungen

## Transferaspekte

Gendersensible Reorganisationsprozesse stellen zusätzliche Anforderungen, bringen aber auch positive Effekte durch zielgenauere Kundenorientierung, bessere Servicequalität und größere Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeitenden. Für die Übertragbarkeit der Ergebnisse auch auf andere Bildungsträger wurden die Ergebnisse in der Broschüre „FIT für Gender Mainstreaming in Veränderungsprozessen beruflicher Bildungsträger“ veröffentlicht. Das Modellprojekt wurde durch einen Beirat begleitet, dem u. a. Vertreterinnen und Vertreter der Kommunalstelle Frau und Beruf, der Arbeitsverwaltung, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm, der IHK zu Dortmund, der Gender Akademie NRW, der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung und der Radio Lippe Welle Hamm angehörten.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation e. V., FIAB, Institut an der Ruhr-Universität Bochum
<b>Anschrift:</b>	Münsterstr. 13-15, 45657 Recklinghausen, Tel. 02361 90448-0, <a href="http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab">www.ruhr-uni-bochum.de/fiab</a>
<b>Ansprechpersonen:</b>	Dr. Karin Derichs-Kunstmann und Ursula Wendler-Boeck, E-Mail <a href="mailto:karin.derichs-kunstmann@ruhr-uni-bochum.de">karin.derichs-kunstmann@ruhr-uni-bochum.de</a> , E-Mail <a href="mailto:ursula.wendler-boeck@ruhr-uni-bochum.de">ursula.wendler-boeck@ruhr-uni-bochum.de</a>
<b>Kooperationspartner:</b>	gpdm – Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement, Breslauer Str. 31, 33098 Soest, Tel. 05251 7760-0, <a href="http://www.gpdm.de">www.gpdm.de</a> Ansprechpersonen: Sybille Petry und Roger Voigtländer, Kommunalstelle Frau und Beruf Hamm, Theodor-Heuss-Platz 12, 59065 Hamm, Tel. 02381 8710-402, Ansprechperson: Karin Kaplan
<b>Region/Ort:</b>	Westfälisches Ruhrgebiet/Hamm
<b>Förderzeitraum:</b>	August 2002 bis Februar 2004
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 3, Politikfeld D, Modellprojektfinanzierung der ESF- kofinanzierten Landesarbeitspolitik des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW

# Betriebliche Chancengleichheit

## und moderne Personalpolitik

### Abstract

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) tragen wesentlich zur Innovationsdynamik der Wirtschaft bei. Auf Veränderungen von Märkten, Produkten und Kundeninteressen müssen KMU verstärkt mit Umstrukturierungs- und Reorganisationsprozessen reagieren. Ihre Wettbewerbsfähigkeit hängt entscheidend davon ab, die eigene Organisation wandlungsfähig zu halten. Nicht zuletzt weil in KMU rund 70 Prozent der erwerbstätigen Frauen beschäftigt sind, ist die Verbindung von betrieblicher Chancengleichheit mit notwendigen Reorganisationsprozessen besonders wichtig. Ziel ist es, Strategien gegen die Benachteiligung von beschäftigten Frauen in der betrieblichen Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg in verantwortliche Positionen und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verfolgen, von denen der gesamte Betrieb profitieren kann. Im Idealfall kann eine Win-win-Situation für alle Beteiligten geschaffen werden. Anhand von neun Fallstudien zu Betrieben aus Ostwestfalen-Lippe haben Dr. Christel Faber und Dr. Uli Kowol vom Institut für Innovationstransfer der Universität Bielefeld die Entwicklungsmöglichkeiten von chancengleicher Personalpolitik in Verbindung mit notwendigen Reorganisationsprozessen aufgezeigt.

### Projektbeschreibung

- Zielgruppe** Im Zentrum der Fallstudien stehen neun Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen der Region Ostwestfalen-Lippe und deren Inhaber, Geschäftsleitungen, Personalverantwortliche, Betriebsräte und weibliche Beschäftigte.
- Ziele** Ziel war es,
- ▶ Anforderungen kleiner und mittlerer Unternehmen in der Region Ostwestfalen-Lippe hinsichtlich des zukünftigen Personalbedarfs, der Wissensgesellschaft und des lebenslangen Lernens zu analysieren,
  - ▶ Prozesse betrieblicher Chancengleichheit und deren Verstetigung jenseits formaler Instrumente (z.B. Frauenförderpläne) im betrieblichen Alltag zu erproben.
- Konzeption** Den Ausgangspunkt der Untersuchung bildete nicht – wie oft üblich – die Auswahl und Umsetzung einer Palette bekannter Maßnahmen zur betrieblichen Chancengleichheit, sondern die gemeinsame Entwicklung von betriebspezifischen Lösungsansätzen. Ziel war es, den Blick auf die konkreten Bedingungen und Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Akteure zu lenken und die Realisierung von Gestaltungsoptionen langfristig und erfolgreich zu verankern. Dokumentenanalysen, qualitative leitfadengestützte Interviews mit den Inhabern, Geschäftsleitungen, Personalverantwortlichen, Betriebsräten und den weiblichen Beschäftigten standen bei der methodischen Vorgehensweise im Mittelpunkt. Die Chance auf Beschäftigung und beruflichen Aufstieg, die der Betrieb und die jeweilige Branche in der Region für Frauen bot, war eine der zentralen Forschungsfragen. Drei jeweils eintägige Feedback-Workshops mit den beiden Gruppen der betrieblichen Experten und der Beschäftigten dienten dazu, den Handlungsbedarf und den Handlungsspielraum des jeweiligen Unternehmens zu bestimmen und konkrete betriebspezifische Lösungsansätze einer chancengleichen Personalpolitik zu entwickeln. Themenbereiche waren dabei Zielvereinbarungen, Mentoring, Leistungs- und Teambeurteilungen, Mitarbeitergespräche, Qualitätsmanagement, Moderation auf Meisterebene, Share-Net, Telearbeit, Kinderbetreuung und KVP-Prozesse<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> KVP meint Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Die Forschungsgruppe stellte den Unternehmen selbst entwickelte Instrumente zur Personalentwicklung zur Verfügung, beispielsweise Leitfäden für Mitarbeitergespräche und ein Instrument zur „Beurteilung der Vorgesetzten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ sowie Analyseblätter und Verlaufsdiagramme für die operative Personalplanung von Prozessmanagerinnen und -managern. Die Feststellung von Weiterqualifikationsbedarfen wurde erfolgreich von einem Möbelhersteller getestet und übernommen. Mentoringstrategien und gezielte Qualifizierungsangebote halfen, die Situation aufstiegswilliger Frauen in einem Unternehmen der Montagetechnik zu verbessern. Dort werden zukünftig auch Mädchen gezielt für eine Ausbildung angesprochen. Auf Anregung der Forschungsgruppe wurden die Arbeitsbereiche von Mitarbeiterinnen erweitert und höher qualifizierende Weiterbildungen vereinbart. Eine Energieanlagenelektronikerin konnte für die Teilnahme an einem Coaching-Workshop und an einer internen Stellenausschreibung ermutigt werden. Sie ist zukünftig in einer verantwortlicheren Position in der Arbeitsvorbereitung in einem anderen Unternehmen tätig. Für einen IT-Dienstleister mit knapp 250 Beschäftigten und einem Frauenanteil von 40 Prozent gab es Vereinbarungen zu Telearbeit, Kinderbetreuung und dem Instrument „anonyme Aufwärtsbeurteilung“.

## Transferaspekte

Die Projektergebnisse wurden in einer Abschlussveranstaltung in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld interessierten Unternehmen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vorgestellt.

Sie erschienen Anfang 2003 als Buch. Mit dem Titel: „Frauen und Männer müssen gleich sein! – Gleich den Männern oder gleich den Frauen?“ wurden die „Fallstudien zur betrieblichen Chancengleichheit und modernen Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen“ von Christel Faber und Uli Kowol herausgegeben (Verlag Rainer Hampp).

Das Institut für Innovationstransfer, das nach wie vor mit den untersuchten Unternehmen in Kontakt steht, beobachtete im Nachhinein weitere Effekte der im Projekt durchgeführten Sensibilisierung für eine chancengerechte Personalpolitik: Ein Betrieb offerierte ein gezieltes Ausbildungsangebot für Mädchen zur Elektroinstallateurin und begründete dies mit der gleichen Leistungsfähigkeit von Frauen und Männern.

## Projektdaten

<b>Träger:</b>	Institut für Innovationstransfer an der Universität Bielefeld GmbH, future work
<b>Anschrift:</b>	Universitätsstraße 25, 33615 Bielefeld
<b>Ansprechpersonen:</b>	Dr. Christel Faber und Dr. Uli Kowol, Tel. 0521 106-3970, E-Mail future.work@uni-bielefeld.de
<b>Kooperationspartner:</b>	IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, Regionalstellen Frau und Beruf in Bielefeld, Detmold und Gütersloh
<b>Region/Ort:</b>	Ostwestfalen-Lippe/Bielefeld
<b>Förderzeitraum:</b>	2000 bis 2001
<b>Finanzierung:</b>	Kofinanzierung durch das Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NRW, Hans-Böckler-Stiftung, Bertelsmann-Stiftung, Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, Ziel 3-Förderung (ESF) des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW (Zentrale Mittel im Bereich der Aus- und Weiterbildung)

# Training für weibliche Führungskräfte

## Beruflicher Aufstieg für beschäftigte Frauen

### Abstract

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist gravierend, auch in der Region Emscher-Lippe. Deshalb wurde hier ein Führungskräfte-Training ausschließlich für Frauen im mittleren Management durchgeführt, das zur Übernahme von mehr personeller oder fachlicher Verantwortung befähigt und damit eine höhere Eingruppierung ermöglicht. Für die frauenbezogene Bildungsmaßnahme wurden die Unternehmen von den beteiligten Kooperationspartnern – den Regionalstellen Frau und Beruf, allen Wirtschaftsförderungen der Kommunen in der Region Emscher-Lippe und allen Kammern – gezielt angesprochen und aufgefordert, ausschließlich Frauen zu benennen. Dies trug dazu bei, in den Unternehmen für das bisher ungenutzte Potenzial der qualifizierten weiblichen Mitarbeiter aufmerksamer zu werden und deren weitere berufliche Entwicklung verstärkt im Blick zu behalten.

### Projektbeschreibung

**Zielgruppe** Zielgruppe sind fachlich qualifizierte Frauen in Unternehmen, die bereits Personalverantwortung übernommen haben oder sich unmittelbar auf eine solche Aufgabe vorbereiten.

**Ziele** Die Maßnahme ist mit folgenden Zielen verbunden:

- ▶ Bessere Nutzung der Potenziale weiblicher Beschäftigter bzw. weiblicher Nachwuchskräfte in Betrieben,
- ▶ mehr Chancen für Frauen in Betrieben,
- ▶ Aktivierung von qualifizierten Frauen im Rahmen eines systematischen Führungskräfte-Trainings, damit sie verantwortungsvollere (fachliche) Aufgaben im Unternehmen wahrnehmen, Personalverantwortung übernehmen und/oder höher dotierte Positionen besetzen können.

Elf Frauen aus unterschiedlichen Branchen (Dienstleistung, Einzelhandel, Produktion) haben an dem Training zwischen September 2002 und April 2003 teilgenommen. Alle Teilnehmerinnen hatten bereits erste Erfahrungen im Bereich Personalverantwortung.

Einige Frauen, die als Angestellte im Betrieb der Eltern oder des Ehemanns arbeiteten, wollten nach diesem Training qualifizierter die Aufgabe der stellvertretenden Geschäftsführung übernehmen oder standen davor, die Geschäftsführung zu übernehmen. Eine Mitarbeiterin eines Pflegedienstes übernahm noch während des Trainings eine Leitungsaufgabe. Drei der Teilnehmerinnen interessierten sich für eine eigene Existenzgründung und nutzten das Training, um sich besser darauf vorzubereiten.

**Konzeption** Am Anfang und Ende des Kurses wurde jeweils ein fünftägiges Kompaktseminar durchgeführt, das sich mit Fragen zu persönlichen Stärken und Schwächen, zum Führungsstil, zum Zeit- und Wissensmanagement, zu Netzwerken und zur Zielfestlegung befasste. Dazwischen lagen sieben zweitägige Seminare mit insgesamt 156 Unterrichtsstunden. Um Erlerntes im eigenen Betrieb zu erproben, fand pro Monat ein zweitägiges Seminar statt. Themen waren u. a. Mitarbeiterführung, Verhandlungsstrategien, Präsentationstechniken, Konfliktmanagement und Kommunikationstraining. Die Maßnahme endete mit einer Abschlusspräsentation und der Verleihung eines Zertifikates.

## Ziel 3-Projekt

Die Koordination der Maßnahme wurde von der Regionalstelle Frau und Beruf übernommen. Als Referentinnen standen zwei Unternehmensberaterinnen zur Verfügung, die als Zusatzqualifikation NLP<sup>1</sup> und Qualitätsmanagement-Wissen mitbrachten.

Ziel der Trainingsmaßnahme war es auch, die Vernetzung und gegenseitige Unterstützung der Teilnehmerinnen zu fördern. Die fünftägige Einführungsveranstaltung hat sich dabei als wichtiger Baustein erwiesen, um den Zusammenhalt unter den Teilnehmerinnen optimal zu unterstützen. Zwischen den einzelnen Monatsfortbildungen gab es regen Austausch unter den Teilnehmerinnen, so dass auch nach Ende des Trainings die gemeinsamen Treffen fortgesetzt und ehrenamtlich von einer der beiden Kursreferentinnen begleitet wurden.

Die Unternehmen haben die Teilnahme ihrer Mitarbeiterinnen unterschiedlich unterstützt. Fünf der elf Teilnehmerinnen bekamen alle Kosten für die Maßnahme erstattet. Die Hälfte der Teilnehmerinnen wurde während der Trainingszeiten freigestellt. Die andere Hälfte musste Urlaub nehmen. Nur eine Teilnehmerin kam gegen den Willen ihres Arbeitgebers und musste für alle 22 Fortbildungstage Urlaub nehmen.

Die Regionalstelle Frau und Beruf brachte zur Mitfinanzierung der Maßnahme die Nutzung ihrer Räume ein sowie Personalkostenanteile für die Koordination und Verwaltung. Über den ESF konnten anteilig die Qualifizierungskosten pro Tag und Teilnehmerin finanziert werden. Außerdem gab es eine finanzielle Beteiligung der Betriebe und es wurden einzelne Teilnehmerinnenbeiträge erhoben. Für die Betriebe machte dabei offensichtlich die Freistellung der Beschäftigten eher Probleme als die Mitfinanzierung der Maßnahme.

## Transferaspekte

Im März 2003 startete eine Folgemaßnahme. Über das Training wurde in einer Zeitschrift der IHK berichtet. Insgesamt wurde in den Unternehmen und Personalabteilungen die Aufmerksamkeit gesteigert, Fach- und Führungspositionen mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Sie werden als wichtige Ressource für verantwortliche Aufgaben und Positionen gesehen und – genauso wie Männer – kommen sie für entsprechende Fortbildungen infrage.

Die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen steht nach wie vor auf der Agenda. Nicht zuletzt mit Blick auf den demografischen Wandel sollten Unternehmen die Potenziale von Frauen auch in verantwortlichen Positionen nutzen und sie in ihrer Weiterentwicklung unterstützen. Entsprechende Qualifizierungsangebote sollten Frauen auf diesem Weg weiterhin ermutigen und stärken.

## Umsetzungserfahrungen

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Regionalstelle Frau und Beruf FATZ
<b>Anschrift:</b>	Herner Str. 13, 45657 Recklinghausen
<b>Ansprechperson:</b>	Gabriele Thiesbrummel, Tel. 02361 50-2018
<b>Kooperationspartnerinnen:</b>	Jutta Beyrow und Birgit Neyer, Unternehmensberaterinnen Gelsenkirchen und Marl, FAGEL, Frauenarbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe, <a href="http://www.fagel-netz.de">www.fagel-netz.de</a>
<b>Region/Ort:</b>	Emscher-Lippe/Recklinghausen
<b>Förderzeitraum:</b>	Sept. 2002 bis April 2003
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 3, Politikfeld E, ESF-kofinanzierte Landesarbeitspolitik des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Eigenbeteiligung der Betriebe und der Teilnehmerinnen

<sup>1</sup> NLP, d. h. Neuro-Linguistisches Programmieren

# Frauen fit für Führung

## Karriereförderung von Frauen zum Nutzen von Unternehmen in der Region Aachen

### Abstract

Je größer das Unternehmen desto geringer der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Im Topmanagement sind weniger als drei Prozent Frauen zu finden. In kleinen und mittelständischen Unternehmen liegt ihr Anteil bei unter 20 Prozent. Barrieren für den Aufstieg von Frauen in die Chefetage gibt es viele, gezielte Förderung auf dem Karriereweg selten. Von den informellen männlich dominierten Netzwerken sind sie weitgehend ausgeschlossen. Hier Abhilfe zu schaffen und zum Nutzen der Unternehmen gezielte Unterstützung für Fach- und Führungsfrauen anzubieten, war Ziel des Modellprojektes „Frauen fit für Führung“, das durch Beratungs-, Qualifizierungs-, Coaching- und Vernetzungsangebote die Karriere- und Personalentwicklung für 18 Frauen und 18 Unternehmen professionalisierte.

### Projektbeschreibung

**Zielgruppe** Das Modellprojekt richtete sich sowohl an Unternehmen aus der Stadt Aachen und dem Kreis Düren wie an Frauen in Fach- und Führungspositionen sowie weibliche Führungsnachwuchskräfte und Jungakademikerinnen.

**Ziele** Ziel war es,  
▶ Karriereförderung von Frauen zum Nutzen von Unternehmen systematisch zu initiieren, umzusetzen und zu begleiten,  
▶ Führung zu professionalisieren,  
▶ Netzerkennung von Frauen in Führungspositionen zu befördern und  
▶ Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterentwicklung im Sinne der arbeitsorientierten Modernisierung zu beraten.

**Konzeption** Das 18-monatige Modellprojekt konzentrierte sich auf vier Maßnahmeangebote, die eng aufeinander abgestimmt waren und die jeweilige Unternehmenssituation und Bedarfslage einbezog: Beratung, Qualifizierung, Coaching und Vernetzung. Der erste Teil bestand aus einem Beratungsangebot, in dem gemeinsam mit der Unternehmensführung und der weiblichen Leitungskraft Aspekte der Personalentwicklung geklärt und moderiert wurden. Daraus wurden wiederum Trainingsbedarfe für die nächste Runde ermittelt, für die insgesamt 12 Qualifizierungsmodule zur Verfügung standen. Im dritten Teil gab es für die 18 Projektteilnehmerinnen ein intensives Einzel-Coaching. Am Ende stand der Aufbau eines Netzwerkes für Frauen in Fach- und Führungspositionen, um den gegenseitigen Erfahrungsaustausch zu fördern und zu stärken – ein Anliegen, das von den Frauen mit Engagement aufgegriffen wurde und über die Projektlaufzeit bis heute fortgeführt wird.

**Umsetzungserfahrungen** Beteiligt haben sich insgesamt 14 Firmen aus der Stadt Aachen und vier aus dem Kreis Düren. Es handelte sich um Produktions- und Technologieunternehmen sowie Sozialbetriebe, die im Durchschnitt 20 bis 120 Mitarbeitende beschäftigen. Die teilnehmenden 18 Frauen brachten Leitungserfahrungen mit aus Unternehmensbereichen wie Marketing, Vertrieb, Personalwesen, Produktionsleitung oder kaufmännische Leitung sowie pädagogische und Projektleitung. Als besonders „lernförderlich“ hat sich die Altersmischung erwiesen, die von 29 bis 51 Jahre reichte, da es u. a. auch um einen generationsübergreifenden Führungsstil ging, wenn beispielsweise die Untergebenen sehr viel älter sind als die weibliche Führungskraft oder wenn jüngeren Mitarbeitern, die fast so alt sind wie die eigenen Enkel, Anweisungen zu geben sind. Während die älteren Teilnehmerinnen eher daran interessiert waren, Führungstechniken intensiver kennen zu lernen, standen für die jüngeren Frauen stärker Aspekte des Persönlichkeitstrainings auf der

## Ziel 3-Projekt

Agenda. Zehn der Teilnehmerinnen hatten Kinder, z.T. unter drei Jahren. In drei Unternehmen ging es um eine Unterstützung für die Rückkehr nach Mutterschutz und Erziehungsurlaub und gleichzeitigem Einstieg in eine neue anspruchsvollere Stelle. Teamleitung, Mitarbeiterauswahl, Definition einer neuen Stelle und Einführung neuer Prozesse waren Themenbereiche anderer Unternehmen. In einem Modellbetrieb wurde die Aufgabe, einen Gender Mainstreaming-Prozess in dieser Organisation einzuführen, modellhaft bearbeitet und begleitet. Dabei sollte die Teilnehmerin mit einer Arbeitsgruppe ihres Unternehmens eine Gleichstellungsordnung einführen. Die Beraterin und der Berater von ac.consult berieten dabei die weibliche Führungskraft, diesen Prozess effizient zu steuern und zu kontrollieren. Viele Betriebe nutzten die von ac.consult moderierten Beratungsgespräche, um beispielhaft Personalentwicklung zu planen und die Aufstiegsförderung der Teilnehmerinnen gezielt zu gestalten. Viele Teilnehmerinnen waren schließlich überrascht, wie sehr die Firmen auf sie setzen. Allein das hat einen enormen Anschlag gegeben.

Für das persönliche und mit dem jeweiligen Unternehmen abgestimmte Qualifizierungskonzept konnten die Teilnehmerinnen mindestens sieben der insgesamt 12 Module auswählen. Dazu gehörten für alle verbindlich Kommunikations- und Stimmtraining; hinzu kamen Zeitmanagement, Stressbewältigung, Moderationsleitung oder auch Outdoortraining und Konfliktmanagement. Die Fortbildungen wurden jeweils an einem Freitag durchgeführt, für den das Unternehmen seine Angestellte freistellte. Die Fortsetzung am Samstag lag dann außerhalb der Arbeitszeit; die Teilnehmerinnen investierten dafür ihre Freizeit.

Führung ist auch eine Persönlichkeitsfrage, deshalb wurde die Qualifizierung durch individuelles Coaching ergänzt. Dafür standen arbeitsbegleitend acht Einzelsitzungen à 90 Minuten zur Verfügung. Nach anfänglicher Skepsis gegenüber diesem ungewohnten Angebot erwies es sich schnell als sinnvolle intensive Lern-Unterstützung, zum Beispiel um bestimmte Konfliktsituationen im Betriebsalltag zu bearbeiten.

## Transferaspekte

Persönliche Weiterentwicklung weiblicher Führungskräfte, z.B. um souveräner und pragmatischer mit Konflikten umgehen zu lernen, die eigene Selbstdarstellung und das Auftreten als Führungsperson zu verbessern oder um strategische Fähigkeiten auszubauen und den eigenen Führungsstil (weiter) zu entwickeln, waren ein Ergebnis, das den Teilnehmerinnen selbst, aber auch den Unternehmen nutzte.

Hieraus können Erfahrungen und Erkenntnisse für die Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten speziell für Frauen in Führungspositionen abgeleitet werden. Modellhaft wird aber auch gezeigt, wie durch gezielte Maßnahmen zur Förderung einzelner Mitarbeiterinnen eine Bindung von wertvollen Humanressourcen an das Unternehmen erreicht wird. Die Erfahrungen im Personalmanagement können zugleich auch auf andere Personengruppen übertragen werden. Die Verbindung aus individueller und unternehmensübergreifender Qualifizierung sowie die Möglichkeit eines intensiven Erfahrungsaustauschs sind wichtige Elemente einer nachhaltig wirkenden Umsetzung. Die Erfahrungen dieses Projektes wurden von ac.consult in einem Abschlussbericht zusammengefasst, der im August 2004 von dem Beratungsunternehmen herausgegeben worden ist.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	ac.consult
<b>Anschrift:</b>	Kongress Str. 5, 52070 Aachen, Tel. 0241 1809842 E-Mail <a href="mailto:beratung@acconsult.info">beratung@acconsult.info</a>
<b>Ansprechpersonen:</b>	Katharina Junglas und Andree Schülke
<b>Region:</b>	Stadt Aachen und Kreis Düren
<b>Förderzeitraum:</b>	18 Monate, Januar 2003 bis Juni 2004
<b>Finanzierung:</b>	ESF-kofinanzierte Landesarbeitspolitik des Ministeriums Wirtschaft und Arbeit NRW, Ziel 3, Politikfeld D

# Familienorientierte Unternehmen

## Verbund für Unternehmen und Familie e.V.

### Abstract

An der Schaffung effektiver Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen arbeitet seit 1996 erfolgreich der „Verbund für Unternehmen und Familie e.V.“, der früher den Namen „Verbund Emscher Lippe e.V.“ führte. Durch Informations- und Beratungsangebote sowie modulare Qualifizierungseinheiten werden Frauen und Männer in Elternzeit unterstützt. Die Mitgliedsbetriebe werden über familienunterstützende Maßnahmen informiert und erhalten Beratung und Hilfe bei der Umsetzung.

### Projektbeschreibung

Auf Anregung des Zentrums Frau in Beruf und Technik (Castrop-Rauxel) gründeten 1996 vierzehn Firmen den Verbund Emscher Lippe e.V.

**Ziele** Ziel des Projektes „Verbund für Unternehmen und Familie e.V.“ ist es, bei den Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen ein Bewusstsein für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen und die Mitgliedsbetriebe bei der Veränderung der entsprechenden Rahmenbedingungen zu unterstützen. Durch eine „Würdigung der Familie“ verbuchen die Unternehmen nicht nur einen Imagegewinn, sondern die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigt und damit verbessern sich u. a. das Betriebsklima und die Produktivität.

**Konzeption** Hierzu wurden folgende Angebote entwickelt:

- ▶ Bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote für Personen aus den Mitgliedsunternehmen, die im Erziehungsurlaub/in der Elternzeit sind mit der Intention, Qualifikationsverluste zu vermeiden.
- ▶ Kontakthalte treffen, um den Anschluss während der Familienpause an den Beruf zu halten.
- ▶ Arbeitszeit- und Arbeitsplatzberatung für einen eltern- und bedarfsgerechten Wiedereinstieg.

Die Qualifizierung wird jeweils in relativ kleinen Modulen angeboten, so dass keine langfristigen Verpflichtungen von Seiten der Teilnehmenden eingegangen werden müssen. Hinzu kommt, dass für jedes Modul eine kostenlose (über Fördermittel finanzierte) Kinderbetreuung angeboten wird – eine wichtige Voraussetzung für die Teilnahme an der Qualifizierung.

Darüber hinaus finden Informationsveranstaltungen statt zu Themen wie Teilzeitarbeit und auch Einzelberatung von Frauen, die am Ende der Elternzeit vor der Rückkehr in den Beruf stehen. Alle Angebote richten sich sowohl an die Unternehmen als auch an die Beschäftigten und stehen Frauen und Männern gleichermaßen zur Verfügung.

Inzwischen ist der Verbund auf 36 Mitglieder angewachsen und hat seine Arbeits- und Angebotsstrukturen weiter entwickelt, um auf die veränderten wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen angemessen reagieren zu können.

**Umsetzungserfahrungen** Im Projektverlauf hat sich gezeigt, dass es sich für die Firmen „rechnet“, die Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Mütter und Väter Verantwortung in der Familie übernehmen können. Betriebsverantwortliche wurden für ihre Mitverantwortung bei der Schaffung eines familienfreundlichen Umfeldes sensibilisiert, ihre daraus zu gewinnenden Vorteile aufgezeigt und sie wurden über konkrete Handlungsmöglichkeiten informiert.

## Ziel 2-Projekt

Allerdings ist es unverändert schwierig, Väter für die Option Elternzeit zu gewinnen. Vorbehalte gegenüber Vätern, die mit größerem zeitlichen Aufwand praktische Familienverantwortung übernehmen wollen, sind hoch. Angst vor einem möglichen Verlust des Arbeitsplatzes hält Väter nicht selten davon ab, die Option Elternzeit zu nutzen. Es besteht also nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf, das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ als normale Aufgabe in der betrieblichen Personalpolitik zu verankern.

Auf die veränderten Rahmenbedingungen seit Beginn der Laufzeit reagierte das Projekt mit einer Anpassung der Leistungsangebote. Im Vordergrund stehen nun stärker die Beratung zu Eltern- und Arbeitszeit, die Durchführung von Arbeitszeitchecks, Beratungstage in den Unternehmen für Eltern in Elternzeit, Qualifizierungen in Form von Firmenschulungen, Diskussionsforen zu aktuellen Themen und die Förderung des Erfahrungsaustausches zum Thema Vereinbarkeit.

## Transferaspekte

Durch die inzwischen fast achtjährige Laufzeit konnte sich der Verbund für Unternehmen und Familie e.V. bzw. das Zentrum Frau in Beruf und Technik als Geschäftsstelle des Vereins als wichtige Anlaufstelle in Nordrhein-Westfalen zum Thema Elternzeit etablieren. Aufgrund der Initiative der Bundesregierung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie verzeichnete der Verbund ein verstärktes Interesse an dem Thema und gehört mittlerweile zu den erfahrensten Beratungseinrichtungen auf dem Gebiet Vereinbarkeit.

Angesichts der immer noch unzureichend verankerten Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der betrieblichen Personalpolitik besteht Handlungsbedarf, die praktischen Erfahrungen des Projekts zu verbreiten und ggf. weiterzuentwickeln.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Verbund für Unternehmen und Familie e.V.
<b>Anschrift:</b>	Geschäftsstelle: Zentrum Frau in Beruf und Technik, Erinstraße 6, 44575 Castrop-Rauxel
<b>Ansprechperson:</b>	Anke Schickentanz-Dey, Tel. 02305 92150-20, E-Mail: schickentanz-dey@zfbt.de www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de
<b>Region/Ort:</b>	Ziel 2-Gebiet/Castrop-Rauxel
<b>Förderzeitraum:</b>	09/1996 bis 12/2004, Antrag auf Weiterförderung ist gestellt
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 2-Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Schwerpunkt 2 „Innovation und Kompetenzentwicklung“, Maßnahme 2.3: Bestandsentwicklung mittelständischer Unternehmen“ und Mittel der Hertie-Stiftung

# Agenturen zur Aktivierung unternehmerischer Initiativen

## Frauen bei der Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit gezielt beraten

### Abstract

Für die Beratung von Personen, die sich selbstständig machen wollen und arbeitslos bzw. von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wurden von 1986 – 2002 vierzehn „Agenturen zur Aktivierung unternehmerischer Initiativen“ in Nordrhein-Westfalen gefördert. Einen Schwerpunkt der Arbeit bildete die Förderung der Existenzgründung von Frauen. Durch spezielle Angebote und eine gezielte Ansprache konnte ein weit über dem Durchschnitt liegender Frauenanteil von bis zu 50 Prozent der Beratenen erreicht werden. Nicht unwesentlich für den Erfolg auch nach Auslaufen des Programms war die Vernetzung der Beratungsagenturen, die in folgenden Städten bzw. Regionen erreicht wurde: Region Aachen, Stadt Bochum, Emscher-Lippe-Region Bottrop, Emscher-Lippe-Region Recklinghausen, Stadt Dortmund, Stadt Duisburg, Region Hagen, Stadt Hamm, Stadt Herne, Kreis Höxter, Kreis Wesel, Kreis Siegen-Wittgenstein, Kreis Unna, Stadt Essen.

### Projektbeschreibung

**Zielgruppe** Bereits Mitte der 1980er Jahre begann das Land Nordrhein-Westfalen damit, Existenzgründungen von arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen zu fördern und ein spezielles Beratungsangebot für diese Zielgruppe zu entwickeln. Denn oftmals fanden Ratsuchende bei Kammern und Wirtschaftsförderungsgesellschaften nicht die erforderliche Unterstützung und das Verständnis. Bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus kommen zu den Fragen und Problemen, die jede Existenzgründung betreffen, weitere Aspekte hinzu. Arbeitslose Personen, die bislang als abhängige Beschäftigte tätig waren, bringen nicht immer ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse mit. Gerade nach einer längeren Zeit der Arbeitslosigkeit scheint die Möglichkeit der Existenzgründung oftmals der einzige Weg, wieder im Erwerbsleben Fuß fassen zu können. Manche Gründungsinteressierte wägen dann die Chancen und Risiken des Unternehmens nicht immer realistisch ab. Anderen hingegen, die über entsprechendes Know-how verfügen, mangelt es an ausreichendem Selbstbewusstsein für diesen Schritt.

**Ziele** Koordiniert von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) boten die Beratungsagenturen zielgruppenspezifische und intensive Gespräche und Unterstützung an, um die Erfolgsaussichten einer Existenzgründung zu verbessern. Die Entwicklung von Seminarangeboten und Informationen zu Fördermöglichkeiten (z. B. Überbrückungsgeld) für aus der Arbeitslosigkeit kommende Gründerinnen und Gründer aufzubereiten und weiterzugeben, war ein weiterer Schwerpunkt der Agenturarbeit. Neben Einzelberatungen gehörten auch die Förderung der Beratung durch externe Unternehmensberaterinnen und -berater zur Unterstützung der Gründerinnen und Gründer. Die Themen reichten hierbei von betriebswirtschaftlichen Grundlagen über Marketing bis hin zu steuer- und arbeitsrechtlichen Fragen. Ein Schwerpunkt der Arbeit der Agenturen bildete die Förderung von Unternehmensgründungen durch Frauen.

**Umsetzungserfahrungen** Die Anregungen zur Entwicklung der speziellen Angebote für Frauen kamen zunächst von einigen Beraterinnen in den Agenturen. Diese hatten in ihren Beratungen ein deutliches Defizit sowohl bei der Anzahl der Existenzgründungen durch Frauen, aber auch bei einem frauengerechten Beratungs- und Schulungsangebot festgestellt. Die Anregungen wurden vom Wirtschaftsministerium aufgenommen und ab Ende der 1980er Jahre wurden spezielle Angebote für Frauen von den Agenturen entwickelt und vorgehalten. Kernpunkt der Arbeit ist nach wie vor ein Beratungsangebot

## Ziel 2-Projekt

von Frauen für Frauen. Nur durch eine gezielte Ansprache gründungsinteressierter Frauen kann diese hohe Beteiligung von Frauen erreicht werden. Durch die sichtbaren Erfolge dieser speziellen Beratungsangebote wurden die Themen „Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit“ und „Existenzgründung durch Frauen“ aus dem Schatten geholt und fanden eine breite Aufmerksamkeit. Viele Berater, vor allem aus den Agenturen selber, z. T. aber auch aus Kammern und Wirtschaftsförderungsgesellschaften, wurden über diesen Weg für das Thema Gender Mainstreaming in der Existenzgründungsberatung sensibilisiert.

## Transferaspekte

Die Agenturen werden seit 2003 nicht mehr in der bisherigen Form vom Land Nordrhein-Westfalen gefördert. Die Förderung der Existenzgründung durch Arbeitslose ist inzwischen allerdings ein zentrales Thema der Wirtschaftspolitik in Nordrhein-Westfalen geworden. Sie wurde in die Verantwortung der Regionen gegeben und muss nun auch vor Ort in den Kommunen und Kreisen koordiniert und finanziert werden. Es haben sich in einigen Regionen bereits wieder Kooperationen von entsprechenden Beratungsstellen gebildet, die teilweise mit Landesmitteln unterstützt werden. Sie etablieren sich als „Netzwerke zur Beratung von besonderen Zielgruppen“, wie z. B. das ehemals als Modellprojekt geförderte Emscher-Lippe-Gründungsnetzwerk, das nun auch nach Ende des Förderzeitraums als Pilotprojekt weiter arbeitet. Die Koordination der Gründungsnetzwerke liegt erneut bei der G.I.B. in Bottrop.

Die Rahmenbedingungen, unter denen Frauen eine Existenzgründung anstreben, sind andere als die bei Männern. Oft genannt wird das unterschiedliche Finanzvolumen, aber auch ein anderer Zugang zu Krediten, eine andere Eingebundenheit in familiäre Pflichten und vieles mehr. Beraterinnen und Berater müssen dies bei der Beratung stärker berücksichtigen, um erfolgreich beraten zu können.

Zur Diskussion steht nach wie vor die Frage, ob das Geschlecht des Beratenden eine Rolle spielt. Von den Projektverantwortlichen wird das Modell „Beratung von Frauen für Frauen“ auch weiterhin präferiert. Die Beraterinnen verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Zugangsvoraussetzungen, von denen Frauen betroffen sind, von männlichen Beratern nicht immer angemessen gewürdigt wurde. Deshalb sollten die Anstrengungen, Berater kompetent für eine gender-sensible Beratungsarbeit zu machen, fortgesetzt und verstärkt werden.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Verschiedene Kommunen und Kreise
<b>Kooperationspartner:</b>	G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop
<b>Ansprechperson:</b>	Ulla Böcker, Tel. 02041 767-203, E-Mail <a href="mailto:u.boecker@gib.nrw.de">u.boecker@gib.nrw.de</a> , <a href="http://www.gib.nrw.de">www.gib.nrw.de</a>
<b>Region:</b>	Ziel 2-Gebiet
<b>Förderzeitraum:</b>	1986 bis 2002
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 2-Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Schwerpunkt 2 „Innovation und Kompetenzentwicklung“, Maßnahme 2.2 „Gründungsoffensive“

# TWIN: Two Women Win

## Mentoring für eine erfolgreiche Unternehmerinnenkultur

### Abstract

Die Käte Ahlmann Stiftung und die G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung initiierten mit dem Projekt „TWIN – Two Women Win“ einen Ansatz, um Existenzgründungen durch Frauen nachhaltig zu unterstützen, Unternehmerinnenkultur sichtbar zu machen und ein Netzwerk zwischen Alt und Jung entstehen zu lassen. Erfahrene Geschäftsfrauen stehen als Mentorinnen jungen Unternehmerinnen in allen Fragen des unternehmerischen Alltags zur Seite. TWIN ist das bundesweit erste Mentoring-Programm von Unternehmerin zu Unternehmerin. Das auf die Ziel 2-Region in NRW beschränkte Projekt TWIN fand auch in europäischen Nachbarländern Interesse. TWIN gilt als Best Practice in Pro WoMen und im EQUAL-Projekt WwoE. Nach der Pilotphase führt die Käte Ahlmann Stiftung, die von Unternehmerinnen aus dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) gegründet worden ist, das Mentoringprojekt TWIN seit Januar 2004 bundesweit in alleiniger Verantwortung fort.

### Projektbeschreibung

In Nordrhein-Westfalen hat die Quote von Existenzgründungen durch Frauen in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Gezielte Gründerinnenberatung, Workshops, Stammtische für Unternehmerinnen u. a. unterstützen diese Entwicklung. Allerdings mangelte es an einer (befristeten) Begleitung im Alltag der Selbstständigen, an Lernsituationen, an der Orientierung an weiblichen Vorbildern für die oft schwierigere Durchsetzung und die Bewältigung von Widerständen, die Jungunternehmerinnen zusätzlich zu fachspezifischen Problemen in den ersten Jahren nach der Gründung erleben.

**Ziele** Hier setzt das Projekt TWIN „Two Women Win“ an. Erfahrene Unternehmerinnen stellen sich Jungunternehmerinnen als Mentorinnen zur Verfügung und tragen so kurzfristig zur Stabilisierung der jungen Unternehmen von Frauen bei und langfristig zum Wachstum dieser Unternehmen sowie zur Verbesserung des Gründungsklimas insgesamt, mit mehr Existenzgründungen durch Frauen. Außerdem geht es um die Förderung des Unternehmerintums, um Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit präsenter werden zu lassen.

**Zielgruppe** Die Mentees sind Unternehmerinnen in den ersten ein bis drei Jahren nach der Gründung, die sich weiterentwickeln wollen und den Austausch mit erfahrenen Unternehmerinnen suchen. Als Mentorinnen können sich Unternehmerinnen beteiligen, die seit mindestens fünf Jahren erfolgreich als selbstständige Unternehmerin tätig sind und die bereit sind, ihre Kompetenz einer Mentee für ein Jahr lang kostenlos und ehrenamtlich zur Verfügung zu stellen.

**Konzeption** TWIN ist eines der wenigen Mentoring-Projekte, die weibliches Erfahrungswissen ausschließlich an Frauen weitergeben. Für diese Methode sind wissenschaftliche Erkenntnisse maßgebend, dass z. B. Vorbildfunktionen und psychosoziale Funktionen in homogenen Beziehungen stärker sind als in inhomogenen. Ferner spielt es eine Rolle, vor allem erfolgreiche und einflussreiche Mentorinnen einzusetzen. Mentoring ersetzt nicht die fachliche Beratung, sondern ergänzt fachliche Angebote durch Know-how, durch Insidertipps, durch Selbstreflexion der Mentorinnen.

Auf regionalen Veranstaltungen wird über TWIN informiert. Die Projektverantwortlichen führen Gespräche mit den Interessentinnen, die ihre Erwartungen in einem Bewerbungsbogen dargelegt haben, und stellen potenzielle Mentorinnen und Mentees einander vor. Diese entscheiden nach

## Ziel 2-Projekt

einen gemeinsamen Gespräch über die Zusammenarbeit und legen in einer schriftlichen Vereinbarung die Schritte des Mentoringprozesses fest. Wichtige Aspekte für den Erfolg hierbei sind absolute Vertraulichkeit, Klarheit und Angemessenheit der Ziele.

Während der einjährigen Mentoringphase standen die Projektleiterinnen immer auch als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Zweimal jährlich wurden Mentee-Treffen veranstaltet, um den Erfahrungsaustausch und weitere Vernetzung unter den jungen Unternehmerinnen zu fördern. Rund 70 Mentoring-Partnerschaften sind schließlich erfolgreich in der Pilotphase gebildet worden. Somit konnte die (Nach-) Gründungsphase von 70 jungen Unternehmen erfolgreich unterstützt werden.

Die Fachhochschule Gelsenkirchen (Prof. Dr. Katrin Hansen und Gabriele Tovar) hat das Pilotprojekt TWIN begleitet und die Zufriedenheit der Mentees und der Mentorinnen durch Befragungen ermittelt sowie die Effekte des Mentoringprozesses ausgewertet. Am häufigsten nannten die jungen Unternehmerinnen dabei, dass sie Rückhalt in schwierigen Situationen bekommen haben. Auf der Mentorinnenseite wird von einer Win-Win-Situation gesprochen. Auch sie profitieren davon, ihr eigenes Unternehmen durch die gezielten Fragen der Mentee neu in den Blick zu nehmen und ihre Arbeit, ihre Rolle zu reflektieren.

Wichtig für den Erfolg des Projektes war auch die Einbeziehung der vorhandenen Infrastruktur von Kammern, Wirtschaftsförderungen, Regionalstellen Frau und Beruf etc.

## Umsetzungserfahrungen

## Transferaspekte

Die TWIN-Pilotphase wurde mit einer großen Veranstaltung Ende 2003 abgeschlossen. Eine Abschlussdokumentation erschien 2004 (Käte Ahlmann Stiftung und G.I.B. (Hrsg.): TWIN – Two Women Win, Dokumentation, Juni 2004). Der größte nachhaltige Erfolg des Projektes ist darin zu sehen, dass es nach Ende der Förderung von der Käte Ahlmann Stiftung als bundesweites Projekt weitergeführt wird und somit langfristig jungen Unternehmerinnen Unterstützung bieten kann. Auch hat das Konzept in anderen Ländern überzeugt. Inzwischen gibt es bereits einen „Ableger“ in Großbritannien. Ein anderer nachhaltiger Effekt ist die weitere Vernetzung von Unternehmerinnen und die Verstärkung von Unternehmerinnenkultur. So ist es durchaus gewollt, dass die ersten Mentees später selber einmal ehrenamtlich als Mentorin für Jüngere zur Verfügung stehen. Die von der Projektleiterin Ulla Böcker in den USA erlebte Give-back-Kultur soll auch hierzulande stärker wirken: Das meint die Erfahrung, dass nicht alles mit Geld zu bekommen ist und dass es darum geht, etwas zurückzugeben, was frau selbst bekommen hat.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
<b>Anschrift:</b>	Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop
<b>Ansprechperson:</b>	Ulla Böcker, Tel. 02041 767-203, E-Mail u.boecker@gib.nrw.de, www.gib.nrw.de
<b>Kooperationspartner:</b>	Käte Ahlmann Stiftung, Bergstraße 81, 44791 Bochum Ansprechperson Hannelore Scheele, Tel. 0234 2395757, E-Mail kaete.ahlmann.stiftung@t-online.de, www.kaete-ahlmann.stiftung.de
<b>Region:</b>	NRW, Ziel 2-Gebiet
<b>Projektlaufzeit:</b>	08/2001 bis 06/2004
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 2-Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Schwerpunkt 2 „Innovation und Kompetenzentwicklung“, Maßnahme 2.3 „Bestandsentwicklung mittelständischer Unternehmen“

# Unternehmerinnentag Ruhrgebiet

## Förderung weiblicher Unternehmenskultur

### Abstract

Der Anteil von Unternehmensgründungen durch Frauen ist nach wie vor gering: Er beträgt in NRW 28 Prozent, im Ruhrgebiet 29 Prozent. Ermutigend ist allerdings die steigende Anzahl von Gründungen durch Frauen. Strategisch entscheidend ist jedoch die Sicherung der Nachhaltigkeit der neuen Gründungen und dass frauengeführte Unternehmen mehr und mehr in den Mittelstand hineinwachsen. Vernetzungs- und Fortbildungsmöglichkeiten für Unternehmerinnen zu entwickeln und das Bild von Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit zu verbessern, sind Anliegen, die von bestehenden Unternehmensverbänden und -netzwerken weniger im Vordergrund stehen. Hier setzt die Initiative „Unternehmerinnentag Ruhrgebiet“ an, die als Projekt von Frauen für Frauen konzipiert worden ist und 1996 zum ersten Mal stattfand. Das Projekt bietet Unternehmerinnen und Gründerinnen ein Forum zum Erfahrungsaustausch und dient der Bildung und Pflege von Netzwerken. Die Zahl der Teilnehmerinnen des Unternehmerinnentages hat sich seit 1996 fast verdoppelt. 2004 kamen schon 675 Unternehmen und interessierte Gründerinnen. Der Unternehmerinnentag wurde im März 2003 als eines von vier Projekten aus dem Ruhrgebiet als „good practice“ zur Förderung weiblicher Unternehmenskultur durch die Generaldirektion der Europäischen Kommission ausgezeichnet.

### Projektbeschreibung

**Ziele** Ziel des Unternehmerinnentags Ruhrgebiet ist es, einen Rahmen für den Erfahrungsaustausch von Gründerinnen und Unternehmerinnen zu bieten und das Knüpfen von Kontakten sowie die Bildung und Pflege von Netzwerken zu erleichtern. Damit soll auch ein Beitrag zur Förderung der Unternehmerinnenkultur in Nordrhein-Westfalen geleistet und der Strukturwandel unterstützt werden.

**Konzeption** Der Unternehmerinnentag Ruhrgebiet ist ein Projekt im Rahmen der Mittelstandsoffensive Nordrhein-Westfalen „move“, deren Ziel es ist, die Rahmenbedingungen für mittelständische Unternehmen zu verbessern. Die Leitfrage für den Unternehmerinnentag lautet: Wie kann das Potenzial der frauengeführten Betriebe, die an Wachstum interessiert sind, weiter entwickelt und gefördert werden?

Die Initiative zum Unternehmerinnentag Ruhrgebiet ging von Unternehmerinnen aus der Region aus. Mitte der 1990er Jahre bildeten sich zunehmend kleine lokale und regionale Netzwerke von Unternehmerinnen, die nach einer Plattform zum Austausch von Informationen und zum Knüpfen von Kontakten suchten. Es entstand die Idee, einmal jährlich eine eintägige Veranstaltung in einem größeren Rahmen durchzuführen.

Der Unternehmerinnentag Ruhrgebiet findet seit 1996 als ein Forum für Netzwerke statt und bietet Unterstützung durch folgende Angebote:

Die Kooperationsbörse wird von den Regionalstellen Frau und Beruf in NRW durchgeführt und es gibt sie sowohl „live“ als „schwarzes Brett“ auf dem Unternehmerinnentag als auch virtuell im Internet unter [www.u-netz.de](http://www.u-netz.de). Sie bietet die Möglichkeit, neue Geschäftsverbindungen zu knüpfen, sei es zum gemeinsamen Abwickeln von Aufträgen, zum Anmieten von Gewerbeflächen oder um freie Mitarbeiterinnen zu finden.

Auf der Beraterinnen-Insel stehen während der gesamten Veranstaltung Expertinnen aus den Bereichen Marketing, Unternehmensberatung, Medien- und Arbeitsrecht, Finanzierung u. a. für kostenlose persönliche Gespräche bereit. Daneben bilden Seminare, Foren und Vorträge einen weiteren Schwerpunkt, die durch „Stehgespräche“ und „Vier-Augen-Gespräche“ ergänzt werden. Die Themen der Foren und Seminare bieten vor allem pragmatische Hilfen, die einen konkreten Nutzen versprechen, wie z.B. „Marketing“ oder „Basel II“.

## Ziel 2-Projekt

Aus der zunächst überwiegend als Kooperationsbörse genutzten Internetseite [www.u-netz.de](http://www.u-netz.de) ist inzwischen mit finanzieller Unterstützung des MGSFF eine Plattform entstanden, auf der sich Unternehmerinnen und Gründerinnen über aktuelle Informations- und Weiterbildungsangebote, Netzwerke, Modellprojekte u.a. informieren können.

Von vornherein war der Unternehmerinnentag als eine Messe für Unternehmerinnen und Gründerinnen geplant. Zunächst bildete das Thema „Existenzgründung“ den inhaltlichen Schwerpunkt. Heute liegt der Schwerpunkt auf dem Thema „Wachstum und Sicherung von Unternehmen“. Schon zum ersten Unternehmerinnentag kamen 370 Teilnehmerinnen und damit weitaus mehr, als von den Veranstalterinnen erwartet. 2004 konnten 675 Besucherinnen registriert werden.

Durch den Unternehmerinnentag wird eine Plattform zum Erfahrungsaustausch geschaffen, um Unternehmerinnen aus der Isolation zu holen und ihnen die Chancen aufzuzeigen, die in gegenseitiger Information und in Zusammenarbeit und Vernetzung liegen. Um die Stellung und Akzeptanz von Unternehmerinnen insgesamt zu erhöhen, wird es jedoch auch notwendig sein, Veränderungen in den etablierten Organisationen der Wirtschaft zu bewirken, auch durch Engagement von Unternehmerinnen.

Hier können Projekte, die Unternehmerinnen ein Forum bieten, den Weg bereiten für mehr Geschlechterdemokratie.

## Umsetzungserfahrungen

## Transferaspekte

Durch die Kooperationsmöglichkeiten auf dem Unternehmerinnentag wurden weitere Projekte angeregt und auf den Weg gebracht. Bereits nach dem ersten Unternehmerinnentag 1996 stellten Unternehmerinnen eine eigene Liste für die IHK-Kammerwahlen in Essen auf mit dem Erfolg, dass die Beteiligung von Frauen deutlich erhöht werden konnte. Gab es vorher gerade mal eine Frau unter 80 Männern, konnte die Frauenliste auf Anhieb acht Plätze erobern, die sie inzwischen auf zehn ausbauen konnte.

Mehr und mehr engagieren sich Unternehmerinnen auch in kleineren regionalen Messen außerhalb des Ziel 2-Gebiets nach dem Vorbild des Unternehmerinnentages im Ruhrgebiet, um Vernetzung und eigene Fortbildung zu fördern und in ihrer Region sichtbar präsent zu sein.

Der Unternehmerinnentag wurde im März 2003 als eines von vier Projekten aus dem Ruhrgebiet als „good practice“ zur Förderung weiblicher Unternehmenskultur durch die Generaldirektion der Europäischen Kommission ausgezeichnet.

### Projektdaten

<b>Träger + Anschrift:</b>	Verein pro Ruhrgebiet e. V., Semperstraße 51, 45138 Essen RevierA GmbH, Franz-Arens-Straße 15, 45139 Essen
<b>Ansprechperson:</b>	Cornelia Sperling, Tel. 0201 2740860, E-Mail <a href="mailto:c.sperling@reviera.de">c.sperling@reviera.de</a> , <a href="http://www.reviera.de">www.reviera.de</a> , <a href="http://www.u-tag.de">www.u-tag.de</a>
<b>Kooperationspartner:</b>	Verband Deutscher Unternehmerinnen, Landesministerien NRW, Regionalstellen Frau und Beruf, G.I.B.
<b>Region:</b>	Ziel 2-Gebiet/Ruhrgebiet
<b>Förderzeitraum:</b>	2002 – 2004
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 2-Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Schwerpunkt 2 „Innovation und Kompetenzentwicklung“, Maßnahme „Bestandsentwicklung mittelständischer Unternehmen“

# Qualifizierung

## von Binnenschifferinnen

### Abstract

Die 1200 Unternehmen der Branche Güterverkehr auf Binnenschiffen werden wie die meisten Logistikbereiche überwiegend von Männern geführt. Frauen arbeiten überwiegend als mithelfende Familienangehörige auf den 2350 Schiffen mit. Eine Qualifizierung, die ihnen den Berufszugang zum Binnenschiffsgüterverkehr schafft und damit die gemeinsame verantwortliche Leitung des Familienunternehmens sowie die Fortführung des Binnenschiffsbetriebs im Todesfall des Partners ermöglicht, wurde erstmalig durch eine Modellmaßnahme möglich. Dabei wurde ein Curriculum mit speziellen Lernformen entwickelt, die es einer ständig mobilen Zielgruppe erlaubt sich weiterzubilden und dabei Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Qualifizierung wurde in Kooperation des Rhein-Ruhr-Instituts an der Universität Duisburg-Essen mit dem Verein „Frauen in der Binnenschiffahrt“, dem Schiffer-Berufskolleg RHEIN in Duisburg und mit Unterstützung der Industrie- und Handelskammer Duisburg durchgeführt. Die Fortbildung zielte auf eine höhere Qualifizierung der Teilnehmerinnen und zugleich auf eine Modernisierung der Unternehmensführung von kleinen Familienunternehmen ab.

### Projektbeschreibung

**Zielgruppe** Zielgruppe sind Frauen, die über ihre Lebenspartner überwiegend Quereinsteigerinnen in so genannten Partikulierbetrieben der Binnenschiffahrt sind.

**Ziele** Bei den Zielen der Modellmaßnahme geht es darum,

- ▶ Frauen den Berufszugang zum Binnenschiffsgüterverkehr durch eine höhere Qualifizierung im Bereich der Unternehmensführung zu ermöglichen,
- ▶ hierzu einen geeigneten Fernlehrgang zu entwickeln und
- ▶ damit insgesamt die Wettbewerbschancen der Kleinunternehmen in der Binnenschiffahrt zu erhöhen.

**Konzeption** Seit 1993 gibt es die Fachkundeprüfung „Berufszugang zum Binnenschiffsgüterverkehr“, die ausschließlich von der IHK in Duisburg abgenommen werden kann. Über eine Modellförderung wurde vom Rhein-Ruhr-Institut an der Universität Duisburg-Essen ein Fernlehrgang mit 18 Einheiten entwickelt, der sich vor allem mit kaufmännischen und rechtlichen Aspekten der Familienunternehmen befasst. Etwa alle zwei Wochen wurden die Lerneinheiten zu Arbeits- und Steuerrecht, Buchhaltung und Jahresabschluss, Finanzierung und Zahlungsverkehr, Binnenschiffahrtsgesetze und Handelsrecht u. a. per Post zugesandt, vierzehn Monate lang. Dieser lange Zeitraum sollte sicherstellen, dass die Teilnehmerinnen neben ihrer Arbeit an Bord sowie der Haus- und Erziehungsarbeit genug Zeit zum Lernen finden. Darüber hinaus wurden die Lerneinheiten zum Herunterladen im Internet bereit gestellt, damit Teilnehmerinnen auch während ihrer Auslandsaufenthalte weiterlernen konnten.

Der Fernlehrgang konnte zur Weiterbildung im Bereich Unternehmensführung und zur Vorbereitung auf die Fachkundeprüfung bei der IHK in Duisburg genutzt werden.

**Umsetzungserfahrungen** Insgesamt 29 Frauen zwischen 22 und 63 Jahren starteten im März 2003 mit der Modellmaßnahme. Keine von ihnen war gelernte Binnenschifferin, sie brachten Erfahrungen als Bürokauffrau, Dekorateurin, Lehrerin oder Fremdsprachenkorrespondentin mit. Fast alle hatten zwar Teilqualifikationen und Schiffspatente erworben, um an Bord Besatzungsmitglieder bei Urlaub und Krankheit vertreten zu können. Aber für eine Betriebsfortführung reichte es in vielen Fällen nicht. Als mithelfende Fa-

## Ziel 3-Projekt

milienangehörige haben sie die verwaltungs- und kaufmännischen Tätigkeiten übernommen, wie das auch häufig bei Partnerinnen oder Ehefrauen kleiner Betriebe an Land der Fall ist. Die notwendigen betriebswirtschaftlichen Kenntnisse haben sie sich durch Learning by Doing beigebracht. Den Anforderungen an ein modernes Binnenschiffahrtsunternehmen entsprach dies jedoch nicht.

Die Branche wandelt sich und kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse spielen heute eine größere Rolle in den Betrieben der Binnenschiffahrt als früher, wo traditionell vorrangig Nautiker gefragt waren. Ähnlich wie im LKW-Verkehr entstand auch in der Binnenschiffahrt eine Kultur der Subunternehmen. Die so genannten Partikulierbetriebe, kleine Familienunternehmen mit (nur) einem Binnenschiff, übernehmen den Transport im Auftrag größerer Transportunternehmen, von denen viele Partikulierbetriebe wirtschaftlich abhängig sind. Immerhin fahren über 50 Prozent für nur einen Auftraggeber, so eine Studie des Duisburger Rhein-Ruhr-Instituts. Der Fernlehrgang für Binnenschifferinnen stellt also nicht nur die Verbesserung des Berufszugangs für diese Frauen dar, sondern die Weiterbildung in Unternehmensführung kommt auch den kleinen Binnenschiffahrtbetrieben zugute, z. B. durch bessere Planung, bessere Auftragsakquise u. a. m.

Die meisten Frauen, vor allem die älteren, haben die Maßnahme in erster Linie zur persönlichen Weiterbildung genutzt. Trotz langer Maßnahmedauer und besonderer Lernbedingungen für eine Zielgruppe, die immer unterwegs ist, haben vierzehn Frauen bis zum Ende durchgehalten. Acht Teilnehmerinnen haben sich schließlich im April 2004 an die Fachkundeprüfung „Binnenschiffgüterverkehr“ gewagt, sieben haben vor der IHK Duisburg bestanden.

## Transferaspekte

Welche nachhaltigen Effekte von dieser erstmalig durchgeführten Qualifizierung zu erwarten sind, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Zum Ende des Projekts gibt es Überlegungen bei der Projektleitung am Rhein-Ruhr-Institut, die Erfahrungen mit der Qualifizierung einer mobilen Zielgruppe in einen Fernlehrgang auf Unternehmen des Straßengüterverkehrs zu übertragen. Da es sich hierbei ebenfalls um viele (ca. 75.000) Kleinunternehmen mit mithelfenden Familienangehörigen handelt, ist es durchaus denkbar, ähnliche Effekte, aber in größerem Umfang, für die Frauen wie für die Unternehmen der Branche Straßengüterverkehr zu erreichen.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Projektgruppe Logistik und Dienstleistung im Rhein-Ruhr-Institut an der Universität Duisburg-Essen
<b>Anschrift:</b>	Heinrich-Lersch Str. 15, 47057 Duisburg
<b>Ansprechpersonen:</b>	Dagmar Wäscher und Dr. Hans Uske, Tel. 0203 3630331
<b>Kooperationspartner:</b>	Verein „Frauen in der Binnenschiffahrt“, Schiffer-Berufskolleg RHEIN Duisburg, Regionalstelle Frau und Beruf Duisburg mit dem Arbeitskreis „Frauen in der Logistik“
<b>Region/Ort:</b>	Niederrhein/Duisburg
<b>Förderzeitraum:</b>	01.11.2002 bis 30.06.2004
<b>Maßnahmezeitraum:</b>	01.03.2003 bis 30.04.2004
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 3 (ESF) und Landesmittel des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW (Aus- und Weiterbildung)

# Mutterschutz für Unternehmerinnen

## von Kleinbetrieben verbessern!

### Abstract

Mutterschutz als Teil des Arbeitsschutzes ist in Deutschland seit über 120 Jahren Praxis. Im Gegensatz zu erwerbstätigen angestellten Müttern, für die umfangreiche Schutz- und Unterstützungsinstrumente bestehen, gibt es für selbständige Frauen jedoch keine vergleichbaren Regelungen bei der Krankenversicherung und Sozialgesetzgebung. Wenn Unternehmerinnen kleinerer Betriebe wegen Schwangerschaft und Geburt ausfallen oder ihre Arbeit reduzieren müssen, gibt es im Notfall wirtschaftliche Probleme, von denen auch die Beschäftigten und Auszubildenden des Betriebes bedroht sind. Wegen fehlender Unterstützung während ihrer Schwangerschaft musste eine Duisburger Unternehmerin aufgeben. Betroffen waren davon auch zwei Arbeitsplätze in einem Kleinbetrieb. Durch den Arbeitskreis UnternehmerFrauen im Handwerk Duisburg e. V. wurde daraufhin eine Studie initiiert, die erstmals deutlich macht, wie groß der Bedarf nach sozialrechtlichen und versicherungstechnischen Lösungen ist. Zugleich gibt die Studie eine Übersicht über die aktuell gültigen gesetzlichen Regelungen zum Schutz der werdenden Mutter und des Ungeborenen für Selbständige. Die Regionalstelle Frau und Beruf in Duisburg und die Handwerkskammer Düsseldorf führten außerdem eine Umfrage bei den betroffenen Frauen durch und erstellten eine erste Bestandsaufnahme zum Problembereich Mutterschutz für Unternehmerinnen.

### Projektbeschreibung

**Zielgruppe** Zielgruppe der Studie sind Unternehmerinnen kleiner Handwerksbetriebe im Kammerbezirk Düsseldorf, der die Städte Oberhausen, Essen, Duisburg, weitere angrenzende Städte des Ruhrgebiets sowie die Stadt Düsseldorf umfasst.

**Ziele** Mit der Studie waren folgende Ziele verbunden:

- ▶ Den Unterstützungsbedarf aufzuzeigen für schwangere Unternehmerinnen selbst, ihre Betriebe und ihre Beschäftigten, am Beispiel des Kammerbezirks Düsseldorf,
- ▶ eine Übersicht zur Klärung der bestehenden Regelungen in Krankenversicherungen und in der sozial- und arbeitsrechtlichen Gesetzgebung zu erstellen und diese als Erstinformation für Existenzgründerinnen und bestehende, von Frauen geführte Unternehmen im Internet zur Verfügung zu stellen und
- ▶ das Bewusstsein für die Problemlage vieler Kleinunternehmerinnen im Falle der Schwangerschaft zu verstärken.

**Konzeption** Die Studie zum „Mutterschutz für Unternehmerinnen von Kleinbetrieben“ wurde in Trägerschaft der Stadt Duisburg, der Regionalstelle Frau und Beruf und in Kooperation mit der Handwerkskammer Düsseldorf im Jahr 2002 durchgeführt. Rund 500 Unternehmensinhaberinnen, stichprobenartig ausgesucht, erhielten Fragebögen. Insgesamt gibt es 3.309 handwerksähnliche und 3071 Vollhandwerksbetriebe von Frauen im Regierungsbezirk Düsseldorf.

Die Auswertung der Befragung wurde von der Handwerkskammer Düsseldorf vorgenommen und im Februar 2003 als Dokumentation herausgegeben. Ergänzt wurde die Veröffentlichung durch Expertisen von Versicherungsfachleuten und Vertreterinnen und Vertreter der Handwerkskammer und als Erstinformation für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen im Internet zur Verfügung gestellt.

Auf einem Workshop im Frühjahr 2003 wurden die Ergebnisse vorgestellt und zugleich die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung geboten.

Die befragten Frauen, die während ihrer Selbständigkeit schwanger geworden waren, kamen zum größten Teil aus dem Frisörhandwerk oder der Damen- und Herrenschneiderei. Knapp 20 Prozent hatten Betriebe im Bau- und Ausbaugewerbe, ca. 12 Prozent kamen aus dem Elektro- und Metallgewerbe. Obwohl es sich um Kleinunternehmen handelte, hatte die Mehrheit (über 80 Prozent) Beschäftigte angestellt. Immerhin 50 Prozent der Befragten gaben an, durchschnittlich drei Angestellte in Vollzeit zu beschäftigen.

Unternehmerinnen müssen bei Schwangerschaft den Mutterschutz auf sich selbst anwenden und ihre Tätigkeiten einschränken, wenn sie mit schwerem Heben, langem Stehen und dem Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen einhergehen, und ihre Arbeit ganz unterbrechen kurz vor und nach der Geburt des Kindes. Über die Hälfte der selbständigen Frauen musste ihre Arbeitszeit reduzieren und fast 40 Prozent der Befragten schränkten auch ihre Tätigkeitsfelder ein.

Das hatte zur Folge, dass in fast 70 Prozent der Fälle sich die Betriebssituation verschlechterte und für über die Hälfte der Befragten sogar der eigene Betrieb gefährdet war. Entlassungen von Mitarbeitenden kamen zwar, trotz aller Schwierigkeiten, seltener vor. Dagegen reagierte über ein Drittel der Befragten mit zusätzlichen Einstellungen, meist von Teilzeitbeschäftigten, aber auch von einigen Vollzeitkräften.

Der zweite Schwerpunkt der Studie bestand in der Darstellung der aktuellen sozialrechtlichen und versicherungsrechtlichen Probleme für die Zielgruppe der schwangeren Unternehmerinnen. Demnach sind die Ansprüche auf Mutterschaftsgeld bzw. Krankengeld der Kassen sehr unterschiedlich oder gar nicht geregelt. Die Beratung von Existenzgründerinnen bezüglich der Problematik „Mutterschutz und Arbeitsausfall“ ist von Seiten der Krankenkassen, der Betriebsberater und der Verbände unzureichend.

Es gibt zurzeit keine institutionellen Unterstützungsmöglichkeiten, wie z. B. eine Umlagekasse für Mutterschaft der Selbständigen oder Hilfen über ein Versorgungswerk Handwerk.

## Transferaspekte

Mit dem Titel „Betriebsrisiko Mutterschutz“ wurde die Studie als Broschüre veröffentlicht und steht im Internet zur Verfügung unter folgenden Links: [www.hwk-duesseldorf.de/unternehmerfrauen](http://www.hwk-duesseldorf.de/unternehmerfrauen); [www.duisburg.de/FUB](http://www.duisburg.de/FUB).

Expertisen geben Auskunft über die Regelungen der Krankenkassen bei privat und freiwillig Versicherten und stellen die fehlenden Fördermöglichkeiten von Kurzarbeitergeld und die fehlende Unterstützung zur Fortführung von Ausbildungsverhältnissen durch Ausbildung im Verbund dar.

### Projektdaten

Träger:	Stadt Duisburg, Regionalstelle Frau und Beruf Duisburg, <a href="http://www.duisburg.de/FUB">www.duisburg.de/FUB</a>
Anschrift:	Rathaus, Burgplatz 19, 47049 Duisburg
Ansprechperson:	Irene Schiefen, Tel. 0203 283-2823, E-Mail <a href="mailto:frauundberuf@stadt-duisburg.de">frauundberuf@stadt-duisburg.de</a>
Kooperationspartner:	Arbeitskreis UnternehmerFrauen im Handwerk Duisburg e. V. (UFH), Ansprechperson: Elke Pannenbecker, Tel. 0203 3639839 und Handwerkskammer Düsseldorf, Ansprechperson: Dr. Anne Kuhlmann, Tel. 0211 8795-402
Region/Ort:	Niederrhein/Duisburg
Förderzeitraum:	2002/2003
Finanzierung:	Ziel 3, Politikfeld C, ESF-kofinanzierte Landesarbeitspolitik des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW und kommunale Mittel der Stadt Duisburg

# Kulturwerk Lothringen

## Abstract

Genderaspekte bei Gebietsentwicklungen und Bauprojekten zu identifizieren und umzusetzen, stellt hohe Anforderungen an die Genderkompetenz der Projektentwicklerinnen und -entwickler. Bei der Entwicklung des „Kulturwerk Lothringen“ in Bochum wurde ein besonderes Augenmerk auf die Genderkompetenz in der Planung gelegt. Entstehen soll ein Gründungszentrum, das gleichermaßen von Frauen und Männern genutzt wird. Das Konzept ist im Rahmen eines Wettbewerbs als besonders innovative Gründungsidee ausgezeichnet worden. Der exemplarische Genderberatungsprozess wurde vom Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel, in einer Broschüre „Gender im Projektmanagement“ dokumentiert.

## Projektbeschreibung

- Region** In Bochum existiert eine rege Kulturszene. Die Stadt setzt gerade bei Existenzgründungen im Kultur- und Medienbereich einen Schwerpunkt. Sie baut dabei auf bereits vorhandene Initiativen auf und gewann 2001 einen der drei begehrten Preise in einem Landeswettbewerb für innovative Gründungsideen mit einem Konzept im Kompetenzfeld „Kultur- und Freizeitwirtschaft“: Das „Kulturwirtschaftliche Gründungszentrum“. Umgesetzt werden sollte das Zentrum in zwei großen Maschinenhallen der ehemaligen Zeche Lothringen in Bochum-Gerthe, für dessen Umgestaltung Ziel 2-Mittel beantragt worden waren.
- Ziele** Ziel des kulturwirtschaftlichen Gründungszentrums ist es, einen Ort für Personen aus der Kultur- und Medienbranche zu schaffen, die nicht in ein technologieorientiertes Gründungszentrum passen. Das Zentrum soll erwerbswirtschaftlich ausgerichtet sein und richtet sich neben bildenden Künstlerinnen und Künstlern auch an Journalistinnen und Journalisten, Tanzstudios oder Galerien. Auch Komplementärdienste, beispielsweise aus der EDV-Branche, sind willkommen.  
Ziel des Genderberatungsprozesses war es, zum Projektkonzept chancengleichheitsbezogene Fragestellungen zu entwickeln, die Kompetenz der Beteiligten zu verbessern und die Qualität des Projekts zu erhöhen, unter anderem dadurch, dass Frauen und Männer in der Gruppe der Nutzerinnen und Nutzer angemessen berücksichtigt werden.
- Konzeption** Bei der Projektplanung für das Kulturwirtschaftliche Zentrum wurde neben dem Ausbau des Angebots von Beratung und Begleitung der Gründerinnen und Gründer und der Unternehmerinnen und Unternehmer durch die Wirtschaftsförderung ein besonderer Schwerpunkt auf die Bauplanung gelegt. Das Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel, bot im Rahmen eines eigenen (Ziel 2-finanzierten) Projektes in dieser Situation eine weiterführende Genderberatung, hinsichtlich der Arbeitsprozesse und der notwendigen Bauplanung an. Neben der Analyse des Projektes „Kulturwirtschaftliches Gründungszentrum“ und der Entwicklung möglicher gender-relevanter Fragestellungen wurde der Planungsprozess durch Gender-Workshops mit allen Verantwortlichen mitgestaltet.
- Umsetzungserfahrungen** Die Beratung konnte in Bochum an eine genderorientierte Beratungspraxis der Kommune anknüpfen. Dies ist nicht zuletzt der langjährigen Praxis in der Frauenförderung zu verdanken. Bei der Beratung von Seiten der Wirtschaftsförderung für Gründerinnen und Gründer und Unternehmerinnen und Unternehmer ist seit Jahren ein Frauenanteil von ca. 40 Prozent festzustellen. Die Gründungsquote von Frauen liegt mit 35 bis 40 Prozent deutlich über dem landesweiten Durchschnitt von 25 Prozent. Dieser hohe Anteil ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass schon länger ein spezielles Beratungsangebot von Frauen für Frauen besteht sowie spezifische Weiterbildungsangebote und seit fünf Jahren ein monatlicher Gründerinnen- und Unternehmerinnen-Treff stattfindet. Bei den Mitarbeitenden der Wirtschaftsförderung ist eine hohe Sensibilität und Kompetenz für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit vorhanden.

Vor diesem Hintergrund wurde Gender Mainstreaming als partizipativer Ansatz implementiert. Beteiligt waren neben der Entwicklungsgesellschaft als Bauherrin auch die Wirtschaftsförderung, das Kulturbüro, der Kulturrat die Gleichstellungsstelle, die Regionalstelle Frau und Beruf sowie der Architekt und die externe Gender-Beraterin, bei der es sich ebenfalls um eine Architektin handelt. Durch die Berücksichtigung des Umfeldes und der sozialen Struktur des Stadtteils gelang es, Verknüpfungen zu den städtebaulichen Rahmenbedingungen herzustellen. Für den Umbau des Gebäudes waren zusätzliche Kriterien wichtig, wie z.B. das individuelle Sicherheitsempfinden, das durch die Gestaltung der Parkplätze, die Art der Bepflanzung oder der Beleuchtung beeinflusst wird. Bei der Planung eines öffentlichen Cafés wurden Aspekte wie Offenheit und Kommunikation in der Gestaltung der Rahmenbedingungen angesprochen, die Raumaufteilung und die Platzierung der Fenster.

Bei weiteren Schritten, wie der Vermarktung der Flächen, soll auf eine geschlechtergerechte Ansprache der Interessentinnen und Interessenten geachtet werden. Mittel- und langfristig wird damit gerechnet, dass die Investitionen in diese neue Art zu denken sich rechnen und ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern im Gründungszentrum die Erfolgsaussichten für den Betrieb des Zentrums und für die Gründungen steigen lässt.

## Transferaspekte

Der Genderberatungsprozess für das Kulturwirtschaftliche Gründungszentrum Lothringen in Bochum ist dokumentiert und kann unter dem Titel „Gender im Projektmanagement“ beim ZFBT – Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel, angefordert werden: [zfbt@zfbt.de](mailto:zfbt@zfbt.de) oder Tel. 02305 92150-10.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming erfordert ein Vorgehen bei der Konzipierung, Planung und Umsetzung, das chancengleichheitsbezogene Fragen von vornherein mit entwickelt und einbezieht. Eine gendererfahrene Expertin von außen zu beteiligen, ist eine von mehreren Methoden. Während der Planungs- und Umsetzungsphase sollten so lange externe Fachberaterinnen und -berater hinzugezogen werden, wie die fachliche Genderkompetenz im eigenen Haus noch nicht ausreichend vorhanden ist. Weitere Hinweise auf Methoden und Beispiele finden sich in der o. g. Dokumentation.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Entwicklungsgesellschaft Ruhr-Bochum mbH, Stadt Bochum
<b>Anschrift:</b>	Viktoriastraße 10, Bochum, Tel. 0234 9101152, E-Mail <a href="mailto:nagel@bochum.de">nagel@bochum.de</a>
<b>Ansprechperson:</b>	Elke Nagel, Gründungs- und Betriebsberatung in der Wirtschaftsförderung
<b>Kooperationspartner:</b>	Zentrum Frau in Beruf und Technik Castrop-Rauxel, Kulturrat Bochum e. V., Kulturbüro der Stadt Bochum, Wirtschaftsförderung der Stadt Bochum
<b>Region/Ort:</b>	Ziel 2, Mittleres Ruhrgebiet/Bochum
<b>Förderzeitraum:</b>	01/2004 bis 11/2006
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 2-Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Schwerpunkt 3 „Innovationsorientierte Infrastrukturent wicklung“, Maßnahme 3.1 „Entwicklung von Gewerbe- und Dienstleistungsstandorten“

# Großprojekt in Durchführung

## Zollverein Essen

### Abstract

Aufgabe der im Mai 2001 gegründeten Entwicklungsgesellschaft Zollverein mbH (EGZ) ist es, das Weltkulturerbe Zeche Zollverein zu einem Kultur- und Design-Standort mit internationaler Bedeutung zu entwickeln, das nicht wie bei ähnlichen Projekten vorwiegend museal und touristisch, sondern wirtschaftlich orientiert ist. Seit 2003 ist Gender Mainstreaming ein fester Bestandteil der Planungs- und Umsetzungsphase von Zollverein. Erste Erfahrungen gibt es zur geschlechtsbezogenen Sensibilisierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Geschäftsführung bei der Projektplanung und -umsetzung, beispielsweise hinsichtlich der architektonischen Wirkung der Gebäudeumgestaltung sowie der Öffnung bzw. Einbeziehung der Stadtteilumgebung. Dieses Vorgehensweise hat für Großprojekte mit einem Volumen über 50 Mio.Euro Modellcharakter, da gezeigt wird, dass nicht nur die geschaffene Infrastruktur selbst, sondern auch die durch sie beabsichtigten beschäftigungspolitischen Wirkungen der Strukturpolitik den Interessen von Frauen und Männern gerecht werden können. Oberstes Ziel ist es, gleichermaßen Arbeitsplätze für Frauen und Männer zu schaffen.

### Projektbeschreibung

- Region** Das rund 100 ha große Gelände im Norden Essens umfasst neben Industriegebäuden aus der Zeit als Zechenbetrieb auch umfangreiche Industrie-Naturlandschaften, die zukünftig genutzt werden sollen. Für die Weiterentwicklung und Neugestaltung der Industriebranche sind vier Bausteine in der konkreten Planung bzw. Umsetzung.
- Ziele** Diese Schwerpunkte sollen bis Sommer 2006 verwirklicht werden mit dem Ziel, ein attraktives Umfeld für kreative Berufe im Ruhrgebiet zu schaffen.
- Konzeption** Folgende vier Punkte bestimmen die aktuelle Entwicklung:
- ▶ Entwicklung und Neubau der „Zollverein School of Management and Design“, einer privaten Hochschule für Management und Design, die im Herbst 2004 ihren Lehrbetrieb aufgenommen hat.
  - ▶ Die Durchführung des Weltforums „Entry“ mit den Schwerpunkten Design und Architektur. Nach der Eröffnung 2006 soll das Weltforum alle fünf Jahre für die Dauer von 101 Tagen auf Zollverein zurückkehren.
  - ▶ Die Freiflächen und Bestandsgebäude werden infrastrukturell und verkehrstechnisch aufgeschlossen, so dass für die Vermarktung sowohl aus dem Bestand als auch durch Neubauten Gewerbeflächen vornehmlich für Unternehmen aus kreativen und Dienstleistungsbereichen zur Verfügung stehen. Durch die räumliche Nähe von Wissenschaft und Gewerbe sollen Studierende bereits während des Studiums Kontakte knüpfen und Praxiserfahrungen sammeln können – wichtige Voraussetzungen für zukünftige Start-ups.
  - ▶ Die Kohlenwäsche wird im Jahr 2006 Schauplatz der Entry sein, anschließend zieht das RuhrMuseum ein. Der dritte Nutzungsbaustein ist das Besucherzentrum, eine zentrale Anlaufstelle für die Besucherinnen und Besucher des Ruhrgebiets.

Gender Mainstreaming wurde seit Ende 2003 in die Prozesse eingebunden. Als „Flying expert“ ist eine genderkompetente Architektin vom Zentrum Frau in Beruf und Technik beauftragt worden, die Entwicklungsgesellschaft und ihre Gremien bei der Identifizierung und Integration von Genderaspekten zu unterstützen und Genderfragen laufend zu thematisieren. Der Schwerpunkt liegt in der Gender-Begleitung der Bauprojekte, der Freiraumentwicklung und der dazugehörigen Infrastruktur, wobei Erfahrungen aus der feministischen Architektur einfließen. Diese begleitende Infrastruk-

## Ziel 2-Projekt

Planung entwickelt Konzepte, wie die Dienstleistungen und Strukturen rund um die alltäglichen und besonderen Bedarfe der Nutzerinnen und Nutzer bei der Planung mitgedacht werden können. Es wurden Grundsätze zur Umsetzung des Gender Mainstreamings vereinbart, die für alle Beschäftigten im halbjährlichen Turnus stattfindende Genderworkshops vorsehen, speziell zugeschnitten auf die Arbeitsbereiche auf Zollverein. Themen sind dabei u. a. das unterschiedliche Erfahrungswissen und die Interessen von Frauen und Männern hinsichtlich der Aufgaben- und Arbeitsverteilung am Kultur- und Design-Standort Zollverein. Darüber hinaus trifft sich ein Forum „Frauen und Zollverein“, in dem frauenpolitische Akteurinnen ihre unterschiedlichen Kompetenzfelder einbringen und das die Vernetzung mit der regionalen Wirtschaft pflegt.

Die Umsetzungserfahrungen konzentrieren sich auf die Planungs- und Umsetzungsaspekte, die sich von herkömmlichen Projekten dieser Größenordnung unterscheiden. So wurde ein Kriterienkatalog zu relevanten Genderaspekten entwickelt wie Alltagstauglichkeit, Nachhaltigkeit und gegenderte Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation. Weitere Aspekte wie Orientierung im Raum, Aufenthaltsqualität in den umgestalteten Räumen, Berücksichtigung der subjektiven Sicherheit haben die Bedarfe der zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer, der Kundinnen und Kunden und der Besucherinnen und Besucher im Blick. Diese Kriterien sollen bei allen Teilprojekten, die die EGZ vorantreibt, diskutiert und nach Möglichkeit berücksichtigt werden. So soll bei allen Beteiligten bis hin zur Geschäftsführung eine Sensibilisierung und ein Perspektivenwechsel herbeigeführt werden, um das Großprojekt gendersensibel umzusetzen. Auswirkung haben diese Kriterien beispielsweise auf die Diskussion um die allgemeine Zugänglichkeit bestimmter Bereiche und Gebäude auf Zollverein für die Öffentlichkeit – wie zum Beispiel die Eingangshalle im Sanaa-Cubus oder der Eingangsbereich im RuhrMuseum.

## Umsetzungserfahrungen

## Transferaspekte

Zum jetzigen Zeitpunkt können die letztendlichen Wirkungsunterschiede zwischen einem gegenderten und einem herkömmlichen Großprojekt erst anfänglich benannt werden. Sicherlich hat sich der Prozess der Entscheidungsfindung verändert und neben den Kenntnissen der Expertinnen und Experten der EGZ sind die Interessen der zukünftig Nutzenden stärker in die Planung eingeflossen. Durch die offene und öffentliche Kommunikation der Gender-Thematik ist intendiert, zu einer gleichberechtigten Teilnahme und Teilhabe von Frauen und Männern an den Chancen und Möglichkeiten, die das Projekt Zollverein bietet, zu kommen. Die gewählte Vorgehensweise bedeutet für viele Akteurinnen und Akteure des Projektes eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Gender-Thema und eine Einführung in die Beiträge der feministischen Architektur. Inwieweit hieraus Änderungen von Einstellungen und Herangehensweisen resultieren wird im laufenden Prozess evaluiert. Erste Veränderungen zeigen sich z.B. in veränderten Gremienbesetzungen und dem Kriterium Gender Mainstreaming bei Auftragsvergaben.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Entwicklungsgesellschaft Zollverein mbH (Gesellschafter: 50 Prozent Projekt Ruhr GmbH, 50 Prozent Stadt Essen)
<b>Anschrift:</b>	Zollverein Schacht XII, Halle 6, Gelsenkirchener Straße 181, 45309 Essen
<b>Ansprechpersonen:</b>	Stefan Schwarz, Roland Weiss, Geschäftsführer, Gisela Humpert, Architektin und Gender-Expertin Tel. 0201 8543-190, E-Mail <a href="mailto:info@egz.essen.de">info@egz.essen.de</a> , <a href="http://www.zollverein.de">www.zollverein.de</a>
<b>Kooperationspartner:</b>	Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel
<b>Region/Ort:</b>	Ziel 2, MEO (Mülheim, Essen, Oberhausen)/Essen
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 2-Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Städtebauförderung NRW, ÖPEL (Ökologie-Programm Emscher-Lippe), Stadt Essen

# Großprojekt in Planung

## O.VISION Zukunftspark Oberhausen

### Abstract

Im Mittelpunkt des geplanten Großprojektes „O.VISION“ in Oberhausen stehen die Themen Gesundheit, Wellness und Fitness. Es soll das markt- und kundenorientierte Kompetenzfeld Gesundheitswirtschaft für das Ruhrgebiet weiter entwickelt werden. Erfahrungsgemäß haben Frauen und Männer sowohl als Nutzende als auch als Beschäftigte unterschiedliche Zugänge zu diesen Feldern. Die Beschäftigtenstruktur spielt frauenpolitisch gesehen eine große Rolle, weil der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Branche überdurchschnittlich hoch ist. Ob sich der Ausbau des Kompetenzfeldes Gesundheitswirtschaft im Ruhrgebiet für die Frauenerwerbstätigkeit positiv auswirken wird, hängt wesentlich von der Qualität der neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse ab. Problematisch wäre es, wenn überwiegend Minijobs und Teilzeitarbeitsverhältnisse mit geringer Entlohnung angeboten würden. Somit ist eine geschlechtsspezifische Projektplanung auf der Basis geschlechtsspezifischer Analysen für den Projekterfolg unerlässlich und Ansätze dazu werden in diesem Beispiel aufgezeigt.

### Projektbeschreibung

- Region** Bei dem O.VISION Zukunftspark in Oberhausen handelt es sich um ein Großprojekt, das sich noch in der Planungsphase befindet.
- Ziele** In der Stadt Oberhausen soll auf einem ca. 60 ha großen Areal neben dem Einkaufszentrum Centro ein „Marktplatz für Gesundheit und Wellness“ entstehen. Für diese öffentliche Infrastrukturmaßnahme werden entsprechende Mittel beantragt. Der Marktplatz soll als Impulszündung für den Zukunftspark dienen.
- Der Verwaltungsvorstand der Stadt Oberhausen beschloss 2002 die Integration von Gender Mainstreaming in O.VISION als herausragendem Projekt des Strukturwandels. In der Folge wurden entsprechende Expertinnen und Experten hinzugezogen vom Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel, vom damaligen Kommunalverband Ruhrgebiet (heute: Regionalverband Ruhr) sowie von der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen.
- Konzeption** Im O.VISION Zukunftspark wird es drei große infrastrukturelle Teil-Projekte geben:
- ▶ **1. Galerie Stahlwerk**  
Im Stahlwerk soll die Verkehrsdrehscheibe zur Erschließung des gesamten Areals entstehen und es wird der erste Anlaufpunkt für Besucherinnen und Besucher sein. Für Veranstaltungen, Tagungen etc. wird das Stahlwerk attraktive Räumlichkeiten bieten.
  - ▶ **2. Der „Gläserne Mensch“**  
Ein weiteres Kernstück wird der „Gläserne Mensch“ sein, eine begehbare Skulptur, in deren Inneren sich eine Dauerausstellung zu allen Funktionen des Körpers befinden wird. Der „Gläserne Mensch“ soll als attraktiver „Magnet“ für Ausstellungen zum Thema „Mensch und Gesundheit“ dienen. Der „Mensch“ wird als abstrakter Körper dargestellt.
  - ▶ **3. O.VISION Inselepark**  
Der Inselepark mit Grünanlagen und Wasserelementen bildet die Basisinfrastruktur zwischen dem O.VISION-Themenpark und dem O.VISION-Zukunftspark. Der „Grüne Rücken“ mit seiner Nutzungsvielfalt soll Investorinnen und Investoren, Mieterinnen und Mietern und Käuferinnen und Käufer eine Adresse für Büro-, Service-, Produktions- und Forschungsflächen der Hightech-Wirtschaft bieten. Darüber hinaus ist hier eine Vielzahl von räumlichen Varianten für Wohnen, Arbeiten und Freizeit vorgesehen.

## Ziel 2-Projekt

Die zeitliche Perspektive zur Realisierung des Projekts beläuft sich auf 15 Jahre. Insgesamt wird nach Schätzungen des Instituts für Arbeit und Technik in Gelsenkirchen damit gerechnet, rund 4.800 – 9.500 Beschäftigungsverhältnisse schaffen zu können.

Das Ziel des Gesamtprojektes ist es, Oberhausen als einen Standort zu allen Gesundheits- und Wellness Themen zu etablieren und profilieren, der für Endkundinnen und Endkunden gleichermaßen attraktiv ist. Die im Ruhrgebiet bereits bestehenden Aktivitäten im Rahmen von MedEcon wie Biomedizin in Dortmund, Medizintechnik in Bochum oder die Medizinische Hochschule in Essen sollen damit ergänzt werden.

Der ursprüngliche Antrag der O.VISION-Planungsgruppe, die ausschließlich männlich besetzt war, wurde nachträglich unter Gender Mainstreaming-Gesichtspunkten überarbeitet, wobei einige Änderungen und Akzentverschiebungen vorgenommen wurden:

### ► **Endkundinnen- und endkundenorientierte Angebote und Ausstellungen**

Frauen und Männer haben ein unterschiedliches Verständnis von Gesundheit, Wellness und Wohlbefinden. Die lebensweltlichen Bezüge von Frauen und Männern und ihre spezifischen Vorstellungen von Gesundheit sind deshalb sowohl bei der Angebotsplanung als auch bei der Konzeption der Ausstellungen zu berücksichtigen.

### ► **Schaffung von Arbeitsplätzen**

Gerade die Gesundheitswirtschaft bietet sich an, einen Beitrag zu leisten zur Verbesserung der Chancengleichheit im Beruf. Hier gibt es nicht nur viele Beschäftigungsfelder, für die Frauen sich traditionell stark interessieren, sondern auch überdurchschnittlich gute Chancen für Frauen, Führungspositionen zu erreichen und das bei insgesamt guten Expansionsaussichten in dieser wachsenden Branche.

### ► **Qualifizierung**

Um die notwendigen Fachkräfte für O.VISION nachhaltig qualifizieren zu können, bietet sich eine verstärkte Genderorientierung in den Schulungsangeboten an, sowohl was Graduiertenkollegs betrifft als auch Ansprachekonzepte für Unternehmerinnen.

Weitere Handlungsfelder ergeben sich, wenn eine chancengleiche Beteiligung von Frauen (und Männern) auch in den Gremien der Großprojektplanung angestrebt wird.

**Umsetzungserfahrungen**

## Transferaspekte

Angesichts des noch in der Planung befindlichen Projekts kann von nachhaltigen Effekten oder Transferempfehlungen noch nicht die Rede sein. Jedoch wurde ein Sensibilisierungsprozess in der Projektarbeit zum Thema Gender Mainstreaming eingeleitet, da die Mitarbeiterin des damaligen Kommunalverbands Ruhrgebiet die Planungsprozesse kontinuierlich begleitet und genderbezogene Fragestellungen einbringt. Damit wurde ein Lernprozess initiiert zur Entwicklung von Genderkompetenz bei den Beteiligten.

### Projektdaten

<b>Träger:</b>	Stadt Oberhausen, Projektbüro Strukturwandel
<b>Anschrift:</b>	Rathaus Oberhausen, Schwarzstr. 72, 46042 Oberhausen
<b>Ansprechpersonen:</b>	Dr. Magnus Dellwig, Uwe Spee, Tel. 0208 825-2625 E-Mail: uwe.spee@oberhausen.de, www.ovision.de
<b>Kooperationspartner:</b>	Kommunalverband Ruhrgebiet Essen, Gleichstellungsstelle Stadt Oberhausen, Zentrum Frau in Beruf und Technik Castrop-Rauxel, Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen
<b>Region/Ort:</b>	Ziel 2, MEO (Mülheim, Essen, Oberhausen)/Oberhausen
<b>Förderzeitraum geplant:</b>	2005 bis 2008, 2008 Eröffnung des Themenparks, Vermarktung der Gewerbeflächen im O.VISION Zukunftspark bis ca. 2018
<b>Finanzierung:</b>	Ziel 2-Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW; diverse Maßnahmen

# Beschäftigungspotenziale im Dienstleistungssektor

## Abstract

2002 lag die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Nordrhein-Westfalen mit knapp 60 Prozent immer noch rund vier Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert des Bundesgebietes West (63,6 Prozent). Eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote ist vor allem im Dienstleistungssektor möglich, da hier zum einen der Frauenanteil traditionell bereits relativ hoch ist und zum anderen noch große Potenziale für Beschäftigungszuwachs in den nächsten Jahren gesehen. Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW und die Hans-Böckler-Stiftung beauftragten das Institut für Wohnungswesen, Immobilienwirtschaft, Stadt- und Regionalentwicklung GmbH an der Ruhr-Universität Bochum, eine Studie über Beschäftigungspotenziale in ausgewählten Branchen des Dienstleistungssektors im Ziel 2-Gebiet NRW durchzuführen. Schwerpunkt der Untersuchung ist es, Nachfragepotenziale zu identifizieren und Beschäftigungspotenziale abzuschätzen sowie Handlungsempfehlungen für die politische Umsetzung zu formulieren. Dabei nimmt die Studie u. a. die geschlechtsspezifischen Auswirkungen und Entwicklungen in den Blick, und zwar in ausgewählten Dienstleistungsbereichen, wie Freizeit, Gesundheit, Wellness, Mobilitätsdienstleistungen und innovative Handelsdienstleistungen die Online-Handel (B2C), ferner bei Energiedienstleistungen und Facility Management. Das Forschungsteam ist zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt und arbeitet mit einem geschlechterdifferenzierten Ansatz.

## Projektbeschreibung

**Ziele** Ziel der einjährigen Untersuchung ist es, Nachfragepotenziale zu identifizieren und die sich daraus ergebenden Beschäftigungspotenziale abzuschätzen. Die Ergebnisse werden u. a. im Rahmen von Beschäftigungsprognosen (Trendexploration, Best-/Worst-case-Szenario) bewertet. Darüber hinaus werden Fragen nach den Voraussetzungen zur Nutzung der Potenziale, z. B. hinsichtlich von Qualifikationsanforderungen, Hemmnissen, Kooperationsanforderungen, analysiert und daraus Handlungsempfehlungen entwickelt.

**Konzeption** Die Studie ist breit angelegt und basiert sowohl auf makro- als auch auf mikroökonomischen Untersuchungen. Zum einen werden bereits vorhandene Statistiken wie Umsatz- oder Beschäftigungsentwicklungen neu analysiert, zum anderen werden umfangreiche eigene empirische Erhebungen durchgeführt. So findet zum Beispiel eine 500 Haushalte umfassende Befragung zur Inanspruchnahme von Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen statt. Darüber hinaus werden ca. 300 Unternehmen aus den Bereichen „produzierendes Gewerbe, verarbeitendes Gewerbe und Energiewirtschaft“ und „Handel und Dienstleistungsunternehmen“ befragt. Über das Instrumentarium der standardisierten Befragung hinaus werden in den verschiedenen Dienstleistungsfeldern Expertinnen- und Expertengespräche durchgeführt, welche u. a. Grundlage für eine Intensivanalyse bilden.

**Umsetzungserfahrungen** Im Ziel 2-Gebiet ist die unterdurchschnittliche Frauenerwerbsquote u. a. auf die Strukturen der Montanindustrie zurückzuführen, die traditionell kaum Arbeitsplätze für Frauen zur Verfügung stellte. Im Rahmen des Strukturwandels und der Expansion des Dienstleistungssektors haben sich Verschiebungen am Arbeitsmarkt ergeben, von denen vor allem Frauen profitieren sollen. Dadurch können Ungleichheiten, die auf dem Arbeitsmarkt zwischen den Geschlechtern bestehen, abgebaut werden.

## Ziel 2-Projekt

Gerade im Fitness-Bereich entstehen neue Berufe, z. B. der Diplom-Studiengang „Fitness-Ökonom“. Soll der Anteil von Frauen an höher qualifizierten Tätigkeiten gesteigert werden, müssten Frauen beispielsweise für eine solche Ausbildung motiviert werden.

In den Intensivanalysen wird die geschlechtsspezifische Differenzierung der Beschäftigungspotenziale daher auch eine wichtige Rolle spielen. Hier wird u. a. analysiert, ob insbesondere am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen von den ermittelten Beschäftigungsverhältnissen profitieren können.

## Transferaspekte

Ein Schwerpunkt der Empfehlungen sind unterschiedliche geschlechtsspezifische Qualifizierungsangebote. Es wäre wünschenswert, wenn künftig bei der Entwicklung von Curricula für entsprechende Aus- und Weiterbildungen die informellen Qualifikationen, gerade im Bereich der sozialen und kommunikativen Kompetenzen, einen höheren Stellenwert einnehmen würden. Frauen erwerben diese Kompetenzen, auf die z. B. in der Fitness-Branche viel Wert gelegt wird, häufig in einem höheren Maße als Männer. Grundsätzlich gilt zu beachten: Die Besetzung als gemischt-geschlechtliches Team ist zwar keine Garantie für Genderkompetenz, könnte aber einen facettenreicheren Blick auf die zu lösende Aufgabe bringen. Zur Nachahmung empfohlen wird hier insbesondere der Versuch, geschlechtsdifferenziert zu arbeiten, sobald Studien, Analysen und wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen sich mit Menschen beschäftigen. Dies gilt sowohl für die Datenerfassung als auch z. B. für Interviewauswertungen. Handlungsempfehlungen sollten insbesondere Geschlechterrollenzuweisungen berücksichtigen und dabei vorsichtig mit Stereotypen umgehen.

### Projektdaten

Träger:	InWIS Institut für Wohnungswesen, Immobilienwirtschaft, Stadt- und Regionalentwicklung GmbH an der Ruhr-Universität Bochum
Anschrift:	Springorumallee 20, 44795 Bochum
Ansprechperson:	Björn Eisele, Projektmitarbeiter, Tel. 0234 9447-772 E-Mail <a href="mailto:Bjoern.Eisele@inwis.de">Bjoern.Eisele@inwis.de</a> , <a href="http://www.inwis.de">www.inwis.de</a>
Region/Ort:	Ziel 2-Gebiet/Bochum
Förderzeitraum:	07/2003 bis 07/2004
Finanzierung:	Ziel 2-Programm des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW, Schwerpunkt 2 „Innovation und Kompetenzentwicklung“, Maßnahme 2.9 „Regionale Entwicklungskonzepte und interregionale Zusammenarbeit“

# Stichwortverzeichnis

## 1. Bewertungskriterien Gender Mainstreaming (s.a. Anlagen)

- |  |   |
|--|---|
| <b>1. Abbau der geschlechtsspezifischen Aufgliederung des Arbeitsmarktes</b><br>durch Erweiterung des Berufsspektrums ... (Ziel 3)   | S. 13, S. 17, S. 19   |
| <b>2. Frauen in Führungspositionen,</b><br>durch Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte (Ziel 2 und Ziel 3)<br>durch Erhöhung des Anteils von Firmeninhaberinnen (Ziel 2 und Ziel 3)   | S. 25, S. 27, S. 29<br>S. 33, S. 35, S. 37, S. 39, S. 43                            |
| <b>3. Verbesserung der Erwerbsintegration von Frauen</b><br>durch Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte (Ziel 2 und Ziel 3)<br>durch Erhöhung des Frauenanteils in zukunfts-trächtigen Berufen (Ziel 3)<br>durch Verbesserung des Wiedereinstiegs in/nach Elternzeit (Ziel 2 und Ziel 3)   | S. 15, S. 47, S. 49<br>S. 17, S. 19<br>S. 11, S. 15, S. 31                          |
| <b>4. Förderung der Chancengleichheit durch Veränderung von Strukturen, z. B.</b><br>durch Einführung flexibler Arbeit/Zeitorganisation oder Unterstützung bei der Einrichtung zusätzlicher sozial abgesicherter Teilzeitarbeitsplätze (Ziel 2 und Ziel 3)<br>durch Entwicklung weiterer Produkte, Verfahren, firmeninterner Strukturen oder Netzwerke zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Ziel 3) | S. 25, S. 31<br>S. 21, S. 23, S. 25,<br>S. 29, S. 33, S. 35, S. 37,<br>S. 39, S. 41 |
| <b>5. Die Beteiligung von Frauen an der Projektentwicklung</b><br>oder Projektsteuerung in leitender Position oder an der Projektdurchführung (Ziel 2)   | S. 43, S. 45, S. 47   |

## 2. Zielgruppen

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| <b>Allein Erziehende</b>                 | S. 11, S. 15               |
| <b>Arbeitslose</b>                       | S. 17, S. 19               |
| <b>Berufsrückkehrerinnen</b>             | S. 11, S. 13, S. 15        |
| <b>Beschäftigte</b>                      | S. 23, S. 25, S. 27, S. 29 |
| <b>Betriebsräte</b>                      | S. 25                      |
| <b>Existenzgründerinnen und -gründer</b> | S. 33, S. 37, S. 43        |
| <b>Frauen und Männer in Elternzeit</b>   | S. 31                      |
| <b>Führungskräfte</b>                    | S. 23, S. 25, S. 27        |
| <b>Langzeitarbeitslose</b>               | S. 15                      |
| <b>Migrantinnen</b>                      | S. 13                      |
| <b>Mithelfende Familienangehörige</b>    | S. 39                      |
| <b>Sozialhilfe Beziehende</b>            | S. 13, S. 15               |
| <b>Schülerinnen</b>                      | S. 21                      |
| <b>Unternehmerinnen</b>                  | S. 35, S. 37, S. 39, S. 41 |

### 3. Methode

<b>Frauenspezifischer Projektansatz</b>	S. 11, S. 13, S. 15, S. 27, S. 35, S. 37, S. 39, S. 41
<b>Chancengleichheit für Frauen und Männer als Projektansatz</b>	S. 17, S. 19, S. 21, S. 23, S. 25, S. 29, S. 31, S. 33, S. 43, S. 45, S. 47, S. 49

### 4. Regionen analog Regionalagenturen

<b>Hellweg – Hochsauerland</b>	–
<b>Mittleres Ruhrgebiet</b> (Bochum, Herne, Witten, Hattingen)	S. 43
<b>Westfälisches Ruhrgebiet</b> (Dortmund, Kreis Unna, Hamm)	S. 21, S. 23
<b>Ostwestfalen-Lippe</b> (Bielefeld, Kreis Minden-Lübbecke, Kreis Herford, Kreis Gütersloh, Kreis Lippe, Kreise Höxter und Paderborn)	S. 11, S. 13, S. 25
<b>Bergisches Städtedreieck</b> (Remscheid, Solingen, Wuppertal)	–
<b>Mittlerer Niederrhein</b> (Krefeld, Viersen, Kreis Neuss, Mönchengladbach)	–
<b>Düsseldorf/Kreis Mettmann</b>	–
<b>MEO</b> (Mülheim, Essen, Oberhausen)	S. 45, S. 47
<b>Niederrhein</b> (Duisburg, Kreise Wesel und Kleve)	S. 19, S. 39, S. 41
<b>Region Aachen</b> (Stadt und Kreis Aachen, Kreise Düren, Euskirchen, Heinsberg)	S. 29
<b>Bonn/Rhein-Sieg</b>	–
<b>Köln/Leverkusen/Oberbergischer Kreis/ Rheinisch-Bergischer-Kreis/Rhein-Erftkreis</b>	S. 15
<b>Emscher-Lippe-Region</b> (Kreis Recklinghausen, Bottrop, Gelsenkirchen, Castrop-Rauxel)	S. 17, S. 27, S. 31
<b>Münsterland</b> (Münster, Kreise Steinfurt, Borken, Coesfeld, Warendorf)	–
<b>Ziel 2-Gebiet übergreifend:</b>	S. 31, S. 33, S. 35, S. 37, S. 49

# Ziel 3-Programm

## Bewertung der Region

(Auszug nur auf Gender Mainstreaming bezogene Seiten)

Seite 6 des Ziel 3 Bewertungsbogens vom \_\_\_\_\_ Region: \_\_\_\_\_  
 Name des Trägers: \_\_\_\_\_  
 Kurzbezeichnung der Maßnahme: \_\_\_\_\_

Zusätzliche Angaben zur Maßnahme (pro Zeile ist <b>eine</b> Zuordnung zu den Möglichkeiten +++ bis 0 vorzunehmen)	+++	++	+	0
Es handelt sich um eine Maßnahme, die darauf abgestellt ist,				
- die Beschäftigung in der <b>Dienstleistungswirtschaft</b> zu fördern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- die Beschäftigung in der <b>Informations- und Kommunikationsbranche</b> bzw. im <b>Datenverarbeitungs- und Computerbereich</b> zu fördern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- einen Beitrag zum <b>Schutz der Umwelt</b> zu leisten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- die <b>Chancengleichheit von Frauen und Männern</b> im Beruf zu erhöhen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

+++ = Förderung ist vollständig auf diesen Aspekt ausgerichtet  
 ++ = Förderung ist zum wesentlichen Teil auf diesen Aspekt ausgerichtet  
 + = Förderung hat diesen Aspekt in geringerem Umfang mit zum Gegenstand  
 0 = ist nicht Gegenstand der Förderung

Wenn die Maßnahme **vollständig oder zum wesentlichen Teil** auf den Aspekt der **Chancengleichheit** von Frauen und Männern im Beruf ausgerichtet ist, so ist mindestens eines der folgenden Unterziele zu benennen:

(Mehrfachnennungen sind möglich).

<b>1. Abbau der geschlechtsspezifischen Aufgliederung des Arbeitsmarktes</b> u.a. durch	
1.1 Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten oder für Männer in frauendominierten Bereichen	<input type="checkbox"/>
<b>2. Frauen in Führungspositionen</b> u.a. durch	
2.1 Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte (durch Beratung oder einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen, <b>nicht</b> Beschäftigungsbeihilfen)	<input type="checkbox"/>
2.2 Erhöhung des Anteils von Firmeninhaberinnen (durch Beratung oder einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen, <b>nicht</b> Existenzgründerbeihilfen)	<input type="checkbox"/>
<b>3. Verbesserung der Erwerbsintegration von Frauen durch spezifische Projekte</b> u. a. mit dem Ziel der	
3.1 Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte (durch Beratung oder Qualifizierungsmaßnahmen mit überwiegendem Frauenanteil)	<input type="checkbox"/>
3.2 Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte in zukunfts-trächtigen Berufen (durch Beratung oder Qualifizierungsmaßnahmen mit überwiegendem Frauenanteil)	<input type="checkbox"/>
3.3 Verbesserung des Wiedereinstiegs für Beschäftigte im Erziehungsurlaub/Elternzeit bzw. in vergleichbaren Situationen (z. B. der Pflege der Angehörigen)	<input type="checkbox"/>
<b>4. Förderung der Chancengleichheit durch Veränderung von Strukturen, z. B.</b>	
4.1 Einführung oder Verbesserung flexibler Arbeits-/Zeitorganisation oder Unterstützung bei der Einrichtung zusätzlicher sozial abgesicherter Teilzeitarbeitsplätze (durch Beratung) mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>
4.2 Entwicklung weiterer Produkte, Verfahren, firmeninterner Strukturen oder Netzwerke zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (ohne Arbeitszeit-Projekte)	<input type="checkbox"/>

Seite 7 des Ziel 3 Bewertungsbogens vom \_\_\_\_\_ Region: \_\_\_\_\_

Name des Trägers: \_\_\_\_\_

Kurzbezeichnung der Maßnahme: \_\_\_\_\_

Die Maßnahme ist vollständig oder zum wesentlichen Teil auf den Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf ausgerichtet und erfüllt **zusätzlich** zu dem/ den o. a. Ziel(en) folgende Kriterien:  
(Es ist mindestens ein Kriterium zu nennen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

<p><b>5. Vorbildliche Einrichtungen (Träger, Unternehmen)</b> Der Zuwendungsempfänger zeichnet sich aus durch</p>	
5.1 Gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern an der Projektentwicklung	<input type="checkbox"/>
5.2 Gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern an der Projektleitung	<input type="checkbox"/>
5.3 Geschlechtergerechte Projektdurchführung, d.h.	
5.3.1 geschlechtergerechtes Ansprachekonzept	<input type="checkbox"/>
5.3.2 Unterstützung der Maßnahmeteilnehmenden bei der Betreuung Angehöriger (Kinder, Ältere) oder der Haushaltsführung (z. B. durch eigenes Angebot, sozialpädagogische Begleitung, Beratung, finanzielle Hilfen)	<input type="checkbox"/>
5.3.3 zeitlich für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbare Lehrgangs-/Maßnahmeangebote	<input type="checkbox"/>
5.3.4 räumlich für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbare Lehrgangs-/Maßnahmeangebote (Mobilitätshilfen, gute Erreichbarkeit durch ÖPNV)	<input type="checkbox"/>
5.4 Erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit durch den Zuwendungsempfänger in der Vergangenheit	<input type="checkbox"/>

# Ziel 2-Programm

## Auszug aus dem Monitoringbogen

### 6.2 Querschnittsziele

Diese Fragen sind nur bei Projekten mit einem Gesamtausgabenvolumen von **mindestens 100.000 Euro** zu beantworten. Zutreffendes ankreuzen. Bei „Steht im Vordergrund des Projektes“ und „Positive Wirkung“ ist dies zu begründen.

#### 6.2.1 Leistet das beantragte Projekt einen Beitrag zur Umsetzung von Chancengleichheit?

Wenn der Chancengleichheitsaspekt im Vordergrund des Projekts steht oder eine positive Wirkung auf einen der genannten Aspekte haben wird, tragen Sie dies bitte ein. Wenn das Projekt voraussichtlich keine signifikante Wirkung auf die Chancengleichheit erzielt, fahren Sie bitte mit Frage 2 fort.

- Chancengleichheit steht im Vordergrund des Projektes
  Projekt hat positive Wirkung auf die Chancengleichheit, dies steht aber nicht im Vordergrund
  Projekt hat keine signifikante Wirkung auf die Chancengleichheit

Aspekt im Vordergrund oder positive Wirkung durch....	ja	wenn ja, bitte kurze Erläuterung
...die Beteiligung von Frauen an der Projektentwicklung oder Projektsteuerung in leitender Position oder an der Projektdurchführung	<input type="checkbox"/>	
...die Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte und /oder weiblicher Führungskräfte im gesamten Unternehmen	<input type="checkbox"/>	
...die Einführung oder Verbesserung von flexiblen Arbeitsorganisationen oder von flexiblen Lehrgangsorganisationen bei Qualifizierungen	<input type="checkbox"/>	
...den Erhalt oder Erhöhung sozial abgesicherter Teilzeitarbeitsplätze	<input type="checkbox"/>	
...die Unterstützung bei der Betreuung Angehöriger oder der Haushaltsführung	<input type="checkbox"/>	
...die Erleichterung des Wiedereinstiegs für Beschäftigte im Erziehungsurlaub	<input type="checkbox"/>	
...die Erhöhung der Zahl der Firmeninhaberinnen. Wie?	<input type="checkbox"/>	
...den Anschluss der Projektstandorte an den ÖPNV. Wie?	<input type="checkbox"/>	
...Sonstiges....	<input type="checkbox"/>	



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

## **Impressum**

### *Herausgeber:*

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen  
und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen  
40190 Düsseldorf

### *Redaktion:*

Cornelia Aßhorn-Waiz, Manfred Keuler,  
Karin Linde, Bettina Vaupel

### *Internet:*

[www.mgsff.nrw.de](http://www.mgsff.nrw.de)  
E-Mail: [info@mail.mgsff.nrw.de](mailto:info@mail.mgsff.nrw.de)

### *Umschlaggestaltung:*

Creativ Team Suzanne Richli, Düsseldorf

### *Layout:*

Andrea Kodura (G.I.B., Bottrop)  
und RevierA GmbH, Essen

### *Druck:*

stattwerk e.G., Essen

Düsseldorf, Dezember 2004



[www.mgsff.nrw.de](http://www.mgsff.nrw.de)



Ministerium  
für Gesundheit, Soziales,  
Frauen und Familie des  
Landes Nordrhein-Westfalen

**NRW.**