



Frauen nach vorn!
Öffentliche Tagung
mit Fachvorträgen
InForum 2008

Dokumentation

© plainpicture/Proter, T.



Frauen nach vorn!
Öffentliche Tagung
mit Fachvorträgen
InForum 2008

13. November 2008
im Rathaus Düsseldorf
Dokumentation

Vorwort

Dagmar Wandt
Gleichstellungsbeauftragte
der Landeshauptstadt Düsseldorf



„Man muss die Menschen ermutigen, anstatt sie abzuschrecken.“ Das erkannte bereits Friedrich der Große und genau dieses Ziel verfolgten wir mit unserer öffentlichen Fachtagung „Frauen nach vorn!“ am 13. November 2008.

Rund 350 interessierte Bürgerinnen und Bürger sowie Beschäftigte der Stadtverwaltung Düsseldorf nahmen an dem vielfältigen Programm im Düsseldorfer Rathaus teil. Diese hohe Besucherinnen- und Besucherzahl war überwältigend und bestätigte allen Verantwortlichen die Notwendigkeit, eine solche Konferenz zu organisieren.

Vorweg sei erwähnt: Frauen sind vorn.

Dies jedenfalls belegen Studien und Statistiken, wenn es um die bessere Schul- und Ausbildung geht. In diesem Bereich liegen Mädchen und Frauen ganz eindeutig vorn im Vergleich zu Jungen und Männern.

Doch dies allein scheint kein Indikator für die Gleichstellung zwischen Frau und Mann zu sein. Denn es gilt nach wie vor das altbekannte Bild: Im beruflichen Leben nimmt der Mann die Führungsrolle ein. Weibliche Spitzenkräfte sind einsame Spitze, im wahrsten Sinne des Wortes. Der Abstand zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern, der vor einigen Jahrzehnten noch bestand, schließt sich zwar zusehends; immerhin sind fast 50 Prozent der Erwerbstätigen Frauen. Jedoch in Führungspositionen sind Frauen mit einem Anteil von unter 25 Prozent immer noch stark unterrepräsentiert.

Je größer das Unternehmen, desto geringer ist der Frauenanteil in Leitungsfunktionen.

Einfluss darauf hat die sogenannte „gläserne Decke“, an die Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung stoßen und somit an einer eigenen Karriere gehindert werden. Dazu gehört insbesondere der „Karriere(n)ick Kind“. Dies spiegelt sich vornehmlich im Lebensmodell weiblicher Führungskräfte wider; nur ein Viertel von ihnen lebt in einer Partnerschaft mit Kindern zusammen. Von anderer Seite zeigt sich das Problem auch bei der Berufsrückkehr nach der Elternzeit. Frauen, die sich eine familienbedingte Auszeit nehmen, haben vermehrt mit Schwierigkeiten bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg zu kämpfen; unzureichende Kinderbetreuungsangebote, logistische und strukturelle Hindernisse sowie finanzielle und berufliche Lücken zeigen ihre Wirkung.

Noch immer bestehen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern; Frauen verdienen durchschnittlich ein Fünftel weniger als Männer in vergleichbaren Positionen. Und „soft skills“ reichen eben nicht aus für den beruflichen Erfolg. Sollte es tatsächlich so weit sein: Kinder gefährden das Erwerbsleben?

Diese Frage wurde kontrovers diskutiert und aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Nach Meinung einzelner Referentinnen könnte die Frage bejaht werden; denn es fehlen nach wie vor politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die Frauen bzw.

„Man muss die Menschen ermutigen, anstatt sie abzuschrecken.“

Eltern optimale Unterstützungsstrukturen bieten, um eine erfolgreiche Beruf-Familien-Balance zu finden. Dies gilt sowohl während als auch nach der Elternzeit. Paare mit Kinderwunsch sollten die Möglichkeit haben, sich auf die Familienplanung zu freuen und gleichzeitig zuversichtlich in die berufliche Zukunft zu sehen. Dabei sollte es auch keine Rolle spielen, wer die familiäre Auszeit nimmt: die Frau oder der Mann. Denn das männliche Familiennährermodell ist weitestgehend überholt, die Rollenverteilung wird zunehmend in Frage gestellt und die männliche Teilnahme an Familienverantwortung nimmt stetig zu.

Im Rahmen dieser Thematik kamen Frauen in Führungspositionen zu Wort, die aus ihrer eigenen Biografie berichteten und verdeutlichten, dass ein Zusammenspiel zwischen dem beruflichen und dem familiären Leben möglich ist, wenn beide Partner an einem Strang ziehen.

Eine Beruf-Familie-Verbindung kann demnach gelingen. Dies bestätigte auch eine Studie über „Doppelkarrierepaare“, bei denen beide Partner in einer Führungsposition sowohl Berufs- als auch Familienleben geschickt und sinnvoll in Einklang bringen.

Das Wissen um die eigenen Stärken und deren optimale Präsentation sind eine notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung.

„Wenn ich weiß, was ich kann und wenn ich es anderen mitteilen kann, werde ich als kompetent wahrgenommen.“





„Wenn ich weiß, was ich kann und wenn ich es anderen mitteilen kann, werde ich als kompetent wahrgenommen.“

Und dies ist nicht nur für ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch sehr wichtig. Frauen, die mit dem Gedanken spielen, sich eine eigene Existenz aufzubauen, sollten ebenso Selbstsicherheit und Qualifikation verkörpern. Denn um in der freien Wirtschaft konkurrenzfähig mit der eigenen Geschäftsidee zu bestehen, braucht es neben dem betriebswissenschaftlichen und bürokratischen Know How vor allem ein dickes Fell und Standhaftigkeit.

Zum Abschluss wurde das Thema der Tagung von verschiedenen Kommunalpolitikerinnen diskutiert. Einigkeit bestand darin, dass insgesamt noch mehr Maßnahmen für eine zukunftsorientierte und familienfreundliche Struktur geschaffen werden müssen. Zudem sollte daran gearbeitet werden, klassischen Geschlechter- und Erziehungsrollen entgegen zu wirken, um ein tolerantes Miteinander schon frühzeitig zu fördern. Ebenso unerlässlich ist die Netzwerkbildung für Frauen, um sich gegenseitig beratend und unterstützend in den unterschiedlichsten Belangen zur Seite zu stehen.

Und daran kann ich mich nur anschließen! Denn statt über Ungerechtigkeit zu lamentieren, wollten wir gemeinsam Möglichkeiten kennen lernen, wie einerseits die Gleichstellung von Frauen und Männern intensiviert werden kann und andererseits Erwerbstätige nach der Familienphase an ihrer beruflichen Rückkehr arbeiten können. Und ich bin zuversichtlich, dass wir mit der Veranstaltung einen wesentlichen Beitrag leisten konnten.

Ich freue mich, dass mit Hilfe aller Beteiligten ein derart vielseitiges und aufschlussreiches Programm im Rahmen der Fachtagung „Frauen nach vorn!“ entstanden ist.

Meinen herzlichen Dank richte ich an alle Referentinnen und Referenten, Helferinnen und Helfer und die Moderatorin der Tagung, Steffi Neu, deren Engagement und Unterstützung zum Gelingen der Veranstaltung maßgeblich beigetragen haben. Besonders bedanken möchte ich mich beim Hauptamt und Amt für Statistik und Wahlen der Landeshauptstadt Düsseldorf für die gute Zusammenarbeit bei der Vorbereitung und Durchführung des Fachtages. Außerdem gilt mein Dank auch unseren Gästen, die aktiv und interessiert an den Veranstaltungen teilgenommen und diese mit Anregungen und Fragen gestaltet und belebt haben.

Düsseldorf, im Juli 2009

The sign is a white A-frame board with a blue and white design. At the top left is the logo of the 'Landeshausverband Düsseldorf' (Landeshausverband Düsseldorf). The main title 'Frauen nach vorn!' is in a large, bold font, followed by 'Öffentliche Tagung mit Fachvorträgen' and 'InForum 2008'. On the left side, there is a large, close-up photograph of a smiling woman with glasses. On the right side, there is a photograph of a woman holding a baby. Below the main title, the date and time are listed: 'Donnerstag 13. November 2008 9-17:15 Uhr im Rathaus'. At the bottom, there are several lines of smaller text, including contact information for the Landeshausverband Düsseldorf and the event organizers.

Landeshausverband
Düsseldorf

Frauen nach vorn!
Öffentliche Tagung
mit Fachvorträgen
InForum 2008

Donnerstag
13. November 2008
9-17:15 Uhr
im Rathaus

Landeshausverband
Düsseldorf
Postfach 10 15 10
40101 Düsseldorf
Tel. 0211 49 49 49
Fax 0211 49 49 49
www.lhv.de

Initiator:
Landeshausverband
Düsseldorf

Partner:
Landeshausverband
Düsseldorf

8 Inhalt



Eröffnung

Dagmar Wandt

Seite 10

Einstiegsreferat

*Noch immer die Ausnahme?
Beteiligung, Arbeitsbedingungen und
Lebenslagen von Frauen in
Führungspositionen*
Dr. Corinna Kleinert

Seite 14

InForum 2008

Workshop 3

*Beruf und Familie im
Einklang - Bestandteil einer
zukunftsorientierten
Personalpolitik*
Anke Meier

Seite 32

Workshop 4 & 8

*Rückkehr in den Beruf
speziell für Beschäftigte der
Stadtverwaltung Düsseldorf*
Ulf Fischer, Klaus Ebert

Seite 38

Workshop 5a

*Stimmtechnische
Fähigkeiten und
Präsentation durch Sprache*
Daniela Bosenius

Seite 42



Workshop 5b

*Reflektieren und Präsentieren
der eigenen Kompetenzen*
Beatrix Schmiedel

Seite 44

Workshop 6

*Den Laden schmeißen -
Existenzgründung als
Möglichkeit für eine neue
berufliche Orientierung*
Petra Welz

Seite 46

Workshop 7

*Mentoring für
Berufsrückkehrerinnen*
Petra Wackers

Seite 50



Workshop 1

Kinder und Karrieren: Die neuen Paare
Dr. Helga Lukoschat

Seite **22**

Workshop 2

10 Jahre Mentoring für Frauen bei der Deutschen Telekom
Beate Röcker, Gabriele Hoffmeister-Schönfelder

Seite **28**

9



Frauen nach vorn! Der Tag im Rathaus

Talkrunde

Kommunalpolitikerinnen aus Düsseldorf

Moderation: Steffi Neu

*Gäste: Hildegard Kempkes, Angelika Wien-Mroß,
Silke Ditgen, Angela Hebeler, Gisela Dapprich*

Seite **52**



**Musikalische
Umrahmung**

Seite **56**

Infostände

Seite **58**

Befragung

Seite **60**

Presseberichte

Seite **62**



Eröffnung

Dagmar Wandt
Gleichstellungsbeauftragte
der Landeshauptstadt Düsseldorf



Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste,

ich begrüße Sie ganz herzlich auch im Namen von Herrn Oberbürgermeister Dirk Elbers am heutigen Morgen im Plenarsaal des Düsseldorfer Rathauses zu unserer Veranstaltung „Frauen nach vorn“.

Das Motto „Frauen nach vorn“ hat unser Personaldezernent leider ganz wörtlich nehmen müssen. Aufgrund einer dienstlichen Verpflichtung in Shanghai kann Herr Beigeordneter Kruse Sie heute leider nicht persönlich begrüßen und hat mich also sozusagen alleine „nach vorn“ geschickt. Gerne darf ich Ihnen seine besten Wünsche für einen guten Verlauf und interessante Ergebnisse der Fachtagung „InForum“ übermitteln.

Was heißt eigentlich InForum? InForum steht für Information und Forum und wendet sich als Fachveranstaltung zu frauenrelevanten Themen an die unterschiedlichsten Zielgruppen. Als Nachfolgerin der Frauenmesse „top“ findet diese Veranstaltung seit dem Jahr 2002 regelmäßig in Düsseldorf statt.

Dieses Mal hat das Gleichstellungsbüro die Veranstaltung dem Themenfeld „Frauen und Karriere“ gewidmet.

Wie vielfältig dieses Thema ist, sehen Sie an unserem Programm, das ganz unterschiedliche Facetten und Aspekte beleuchtet. Angefangen von der Frage „Wie leben und arbeiten Frauen in Führungspositionen?“, über die Vereinbarkeit von Kindern mit Karriere, Mentoringprogrammen zur gezielten Förderung und Unterstützung von Frauen bis hin zu Existenzgründung und der wirkungsvollen Präsentation von Kompetenzen wollen wir in Gesprächsrunden und Work-

shops Schwerpunkte setzen. Für besonders wichtig halte ich in diesem Zusammenhang gerade auch die Möglichkeiten zum Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase. Denn leider gilt eine familiäre „Aus“-Zeit heute immer noch für die meisten Frauen als Karrierebremse, wenn nicht sogar als Karriere-Killer.

Es geht aber auch anders: Wie Unternehmen der „Auszeit“ entgegen wirken können, soll anhand von Beispielen einer familien- und zukunftsorientierten Personalpolitik beleuchtet werden.

Die heutige Fachtagung bietet Ihnen die Gelegenheit, sich umfassend zu informieren, sich mit Expertinnen und Experten auszutauschen, zu diskutieren sowie eigene Ideen und Vorstellungen zu entwickeln und einzubringen.

Ich freue mich deshalb sehr, dass die Veranstaltung „Frauen nach vorn“ ganz offensichtlich auf Ihr überwältigendes Interesse gestoßen ist und Ihre Bedürfnisse aufgreift.

Besonders bedanken möchte ich mich an dieser Stelle für die hervorragend gute Kooperation mit dem Hauptamt der Stadt Düsseldorf, der es unter anderem zu verdanken ist, dass städtische Beschäftigte an der heutigen Tagung im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung teilnehmen können. Mein Dank gilt aber auch und gerade den zahlreichen fleißigen und engagierten Helferinnen im Hintergrund, die meine Mitarbeiterinnen aus dem Gleichstellungsbüro nach Kräften unterstützen.



„Dass bisher die Luft für Frauen in den Chefetagen so dünn ist, liegt ... nicht zuletzt am weiblichen ‘Karriereknick Kind’.“

etwa die Übernahme gesellschaftlicher und politischer Verantwortung und die Sensibilisierung für soziale und kulturelle Probleme, als Stärken deutscher Managerinnen gelten. Als „Karriereknick“ sind diese jedoch weniger von Nutzen. Nach wie vor zählen in der mitunter rauen Arbeitswelt eher die „harten“ Qualifikationen, wie das Lernen und Anwenden neuer Technologien sowie die Übernahme zusätzlicher Verantwortung und komplexer Aufgaben, die nach wie vor bei den Managern im Vordergrund stehen.

Eine immer wieder gern gestellte Frage (nicht nur von Männern!) an Gleichstellungsbeauftragte lautet: Frauenförderung, ist das in der heutigen Zeit überhaupt noch notwendig? Seit 60 Jahren ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern schließlich schon in unserem Grundgesetz verankert, seit 50 Jahren gibt es das Gleichberechtigungsgesetz und in allen Bundesländern sind Landesgleichstellungsgesetze verabschiedet. Die Gleichstellung sei doch damit längst erreicht und außerdem hätten wir doch auch eine Bundeskanzlerin. Und überhaupt: Frauen seien heute so gut ausgebildet wie nie zuvor und hätten oftmals sogar qualifiziertere Schul- und Ausbildungsabschlüsse als die jungen Männer. Es wäre doch jetzt wirklich mal an der Zeit, sich um die Jungen und Männer zu kümmern.

Betrachtet man jedoch die Realität zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt, stellt man schnell fest, dass Frauen immer noch und lange noch nicht genauso erfolgreich sind wie Männer. Nach wie vor sind beispielsweise Frauen in Führungspositionen mit einem Anteil von unter 25 Prozent stark unterrepräsentiert, in den höchsten Führungsetagen der Deutschen Wirtschaft liegt ihr Anteil sogar nur bei gut zehn Prozent.

Woran liegt es also, dass Frauen trotz hervorragender Qualifikationen im Arbeitsleben immer noch hinter den Männern zurückstehen?

Eine aktuelle Studie der Managementberatung Accenture zur Globalisierung in der Arbeitswelt, die Teil der Aktivitäten von Accenture zum Weltfrauentag war, macht deutlich, dass die sogenannten „soft skills“, also die weichen Schlüsselkompetenzen, wie

Die meisten Frauen, die es in die Chefetage drängt, haben es nicht leicht.

Männer sind im Arbeitsleben oftmals schon allein dadurch im Vorteil, dass Personalverantwortliche in deutschen Unternehmen überwiegend Männer sind. Das sagt jedenfalls die selbstständige Unternehmensberaterin Martina Stangel-Meseke, die ein besonderes Augenmerk auf das Thema Frauenförderung legt. Personalverantwortliche hätten auch heute noch vielfach feste Geschlechterrollen im Kopf, die ihre Entscheidungen mitbestimmen. Eine Frau in einer Dominanzrolle im Beruf gehört in der Regel nicht zu ihren Vorstellungen.

Dass bisher die Luft für Frauen in den Chefetagen so dünn ist, liegt aber auch und nicht zuletzt am weiblichen „Karriereknick Kind“.

In den letzten 50 Jahren hat sich zum Vorteil für Frauen zum Glück einiges getan. Bis zum Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes war klar: Als „Krone der Schöpfung“ herrschte der Mann, die Frau war ihm „untertan“. Sie führte den Haushalt und arbeitete in der Regel nicht. Ohne seine Erlaubnis durfte sie das nämlich bis 1977 auch gar nicht und wenn sie es doch versuchte, konnte er sogar gegen ihren Willen das Arbeitsverhältnis kündigen. Von 1958 bis heute, das sind 50 Jahre, in denen Frauen Schritt für Schritt zu den Männern aufgeschlossen haben. Das betrifft auch die Rollenverteilung in der Familienarbeit und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Schwierigkeit liegt häufig noch bei den in den Köpfen vorherrschenden traditionellen Rollenvorstellungen.

„In der Mitte der Gesellschaft ist die Gleichberechtigung von Mann und Frau noch lange nicht verinnerlicht.“

12

„Meine Frau muss nicht arbeiten!“

Dieser Satz galt früher und gilt bisweilen auch heute noch als Symbol für den beruflichen Erfolg des Mannes und die glückliche Familie zu Hause.

Heute ist es für Frauen neben einem eigenen Einkommen, einer finanziellen Absicherung und einer geregelten Altersvorsorge auch persönlich wichtig, einer Berufstätigkeit nachgehen und ebenso Karriere machen zu können wie Männer.

Aber nicht zuletzt die Tatsache, dass Frauen immer noch die Hauptverantwortung für die Familienarbeit zugeschrieben wird und den Männern die Zuständigkeit für den Unterhalt der Familie, ist ursächlich für viele heute noch bestehende Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen. Hinter dem Begriff „Familienarbeit“ verbirgt sich dabei nicht nur die Erziehung von Kindern, sondern zunehmend auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, deren Anteil bedingt durch den demographischen Wandel immer höher wird. Die Belastungen, die durch die Betreuung von Angehörigen entstehen, tragen ebenfalls überwiegend die Frauen, wobei Pflegeaufgaben mindestens genauso schlecht mit Erwerbstätigkeit zu kombinieren sind wie die Betreuung von Kindern. Hoffen lässt mich in diesem Zusammenhang, dass nach der Novellierung des Elternzeitgesetzes immer mehr Männer Elternzeit und Elterngeld beantragen, wenn auch in den meisten Fällen für die kürzere Zeit der Partnermonate von zwei Monaten. Daran lässt sich aber durchaus eine steigende Bereitschaft der Väter erkennen, Familienverantwortung übernehmen zu wollen und einen aktiven Beitrag zur Familienarbeit und der Erziehung der Kinder zu leisten.

Insgesamt zeigt die beispielhaft beleuchtete berufliche Situation von Frauen, was die Frauenrechtlerin Seyran Ates auf einer Veranstaltung im Juni dieses Jahres in Berlin sagte: „In der Mitte der Gesellschaft ist die Gleichberechtigung von Mann und Frau noch lange nicht verinnerlicht.“

Der „Karriereknick Kind“ verbunden mit trotz aller Anstrengungen noch nicht überall ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, starren Arbeitsbedingungen und häufiger Teilzeitbeschäftigung ist

auch einer der vielfältigen Gründe dafür, dass es weiterhin in Deutschland nicht unerhebliche Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Frauen verdienen durchschnittlich ein Fünftel weniger als Männer in vergleichbaren Positionen. Ein weiterer Grund für diese Lohnlücke, den sogenannten „Gender Pay Gap“, liegt darin, dass Frauen oft in Branchen und Betrieben arbeiten, in denen der Durchschnittsverdienst schlechter ist – hier verstärken sich tradiertes Berufswahlverhalten der Frauen und die niedrigere Bewertung „typischer Frauenarbeitsplätze“.

Um auf diese Entgeltdiskriminierung aufmerksam zu machen, wurde am 15. April 2008 erstmals der Equal Pay Day begangen. Das Frauennetzwerk Business and Professional Women Germany brachte die Idee zu diesem Aktionstag aus den USA zu uns. Er wird jedes Jahr auf den Tag gelegt, bis zu dem Frauen arbeiten müssen, um dasselbe Geld zu verdienen, das Männer bereits am 31. Dezember des Vorjahres in der Tasche hatten. Hoffen wir, dass es nächstes Jahr ein früheres Datum wird!

Meine Damen und Herren, glauben Sie mir, ich könnte die Liste der Beispiele für noch nicht verwirklichte Gleichstellung von Frauen und Männern fortsetzen. Sie brauchen sich also um mich und meinen Job keine Sorgen zu machen.

Dennoch ist es ausdrücklich nicht mein Ziel, in der heutigen Fachtagung über die Schwierigkeiten und Benachteiligungen zu jammern und zu lamentieren. Das brauchen wir nämlich nicht, denn alle neueren Studien über die Wünsche und Einstellungen von Frauen (z. B. die Brigitte-Studie 2008) belegen, dass Frauen Verantwortung übernehmen, für ihr eigenes Leben, aber auch für die Gesellschaft. Mir liegt auch überhaupt nichts daran, Frauen und Mütter als die bedauernswerten Opfer der gesellschaftlichen Umstände und Männer als die rücksichtslosen Täter und Verursacher oder Bewahrer der bestehenden Benachteiligungen pauschaliert abzukanzeln. Das bringt uns nicht einen Schritt weiter auf dem Weg zu einer gelebten Gleichberechtigung. Für mich gilt, was die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Jutta Allmendinger, im August in einem Beitrag im Handelsblatt formuliert hat: „... (wir) brauchen Vertrauen statt Misstrauen, Transparenz statt Tunnelblick, ein herzliches, Will-

kommen' statt eines resignierten ‚Geht halt nicht anders'. Die Kultur des Miteinanders ist die größte Herausforderung.“

Ich finde es deshalb viel spannender, sich mit den Fragen „Wie können wir Probleme gemeinsam lösen und wie können wir die Situation im Interesse von Frauen und Männern verbessern?“ zu beschäftigen. Welche Beispiele guter Praxis gibt es, was davon passt auf die Situation hier in Düsseldorf? Und nicht zuletzt: „Was davon kann ich für mich nutzen bzw. umsetzen?“. Wobei diese letzte Frage nicht nur Ihre persönliche Situation als selbst betroffene Frau oder als selbst betroffenen Mann berührt. Sie spricht auch diejenigen an, die sich beruflich oder politisch mit dem Thema beschäftigen. Ziel unserer heutigen Veranstaltung ist also, Frauen und Männern Möglichkeiten zu zeigen, wie Beruf und Familie erfolgreich vereinbart werden können und der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase gelingen kann. Die Referate und die in den Workshops von Ihnen eingebrachten und erarbeiteten Ideen und Vorschläge werden wir nach der Veranstaltung zusammenstellen und als Dokumentation veröffentlichen. Außerdem werden sie in die weitere Arbeit und die Aufgabenschwerpunkte des Gleichstellungsbüros einfließen.

Bevor ich nun zum Schluss komme, möchte ich Ihnen zwei wichtige Informationen noch mit auf den Weg geben:

Erstens: Im Zwischengeschoss im hinteren Bereich des Foyers präsentieren sich Düsseldorfer Netzwerke und Organisationen mit Informationsständen.

Dabei sind verschiedene Berufsnetzwerke von Frauen, der i-Punkt Familie des Jugendamtes mit Informationen und einem Beratungsangebot zur Kinderbetreuung, das Gleichstellungsbüro sowie das Familienberatungsbüro der Heinrich-Heine-Universität und die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden. Nutzen Sie die Gelegenheit, um sich beraten zu lassen, Kontakte zu knüpfen, Informationsmaterial mitzunehmen oder einfach - was Frauen ja bekanntlich so gerne tun - ein bisschen zu klönen.

Zweitens: Im Erdgeschoss des Rathauses haben Sie die Möglichkeit, sich den ganzen Tag über an einer Befragung der Besucherinnen und Besucher zu beteiligen. Wir sind nämlich neugierig und möchten gerne in Erfahrung bringen, wie Ihnen das Konzept der heutigen Veranstaltung gefällt. Aber wir möchten Ihnen auch die Gelegenheit geben, mit zu entscheiden, zu welchen Themen wir weitere Veranstaltungen in Zukunft durchführen werden. Nutzen Sie die Chance und beteiligen Sie sich an der Befragung! Selbstverständlich werden die Daten anonym ausgewertet und die Ergebnisse werden wir gemeinsam mit der Dokumentation veröffentlichen.

Meine Damen und Herren, ich freue mich auf den gemeinsamen Tag mit Ihnen und ich bin fest davon überzeugt, dass das InForum 2008 einen wichtigen Beitrag leisten wird, um Düsseldorf erneut in den Mittelpunkt der Frauen- und Männer-Öffentlichkeit zu rücken.

Ich wünsche Ihnen für den heutigen Tag interessante Referate und Diskussionen in den Workshops, zwei spannende Gesprächsrunden und anregende und erfolgreiche Kontakte!



Einstiegsreferat

Noch immer die Ausnahme? - Beteiligung, Arbeitsbedingungen und Lebenslagen von Frauen in Führungspositionen

Dr. Corinna Kleinert
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Nachträgliche Zusammenfassung

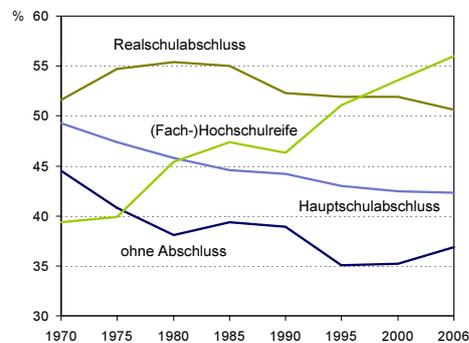


Weibliche Führungskräfte sind einsame Spitze, im wahrsten Sinne des Wortes. Leider, denn in punkto Schul- und Ausbildung liegen Mädchen und Frauen vor ihren männlichen Mitbürgern. Doch dem ist nicht genug; in einer Zeit, in der Frauen mitunter qualifiziertere Abschlüsse haben, „Entlastung“ durch den Geburtenrückgang erfahren und ökonomische Freiheit durch Zunahme am Erwerbsleben genießen, bilden sie jedoch in der deutschen Unternehmensführung die große Minderheit. Sehen wir uns also mit diesem Resultat konfrontiert: weibliche Erwerbstätigkeit ja, weibliche Führungskraft hingegen nein? Woher kommt das? Überhaupt: Welche betrieblichen und individuellen Faktoren sind ausschlaggebend für die intergeschlechtliche Verteilung auf Führungsebenen, und auf welche unterschiedliche Art gestalten sich Privat- und Berufsleben von Menschen in Spitzenpositionen?

Die Referentin Dr. Corinna Kleinert stellte die repräsentative Führungskräftestudie vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mit Sitz in Nürnberg vor. Ziel der Studie war, die Forschungslücke zu schließen und Antworten zu finden, indem die Entwicklung bei Frauen in Führungspositionen systematisch beobachtet wurde. Finanziert wurde sie durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bundesagentur für Arbeit. Die für die Analyse relevanten Daten wurden zum einen dem IAB-Betriebspanel 2004 und zum anderen dem Mikrozensus 2000 und 2004 entnommen.

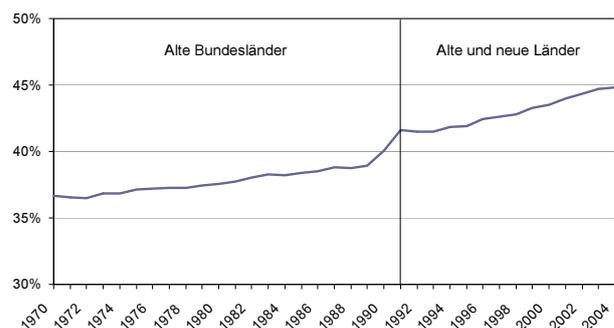
Frauen, die eine erfolgreiche Berufslaufbahn anstreben, stoßen nicht selten an sogenannte „gläserne Decken“.

Frauenanteile unter Schulabgängern nach Abschlussart 1970–2006 (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Frauenanteile an Erwerbstätigen (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1970-2004

Je höher die Betriebshierarchie ist, desto erdrückender ist sie. Damit gemeint sind Impulse, die Frauen auf transparente, aber effektive Weise an einer beruflichen Karriere hindern. Was sind solche Impulse und woher rühren sie?

Voraussetzungen für eine aussichtsreiche Beteiligung in der Führungsebene wurden im oberen Abschnitt bereits angesprochen: Bildung und Erwerbsbeteiligung. Seit ungefähr vierzig Jahren steigen die Zahlen der Frauen mit qualifizierten Schulabschlüssen und die der weiblichen Berufstätigen.

Soviel zur Aufholjagd der Frauen im Bereich Bildung. Doch wie steht es nun im Konkreten mit der weiblichen Beteiligung am Arbeitsmarkt in der Privatwirtschaft?

Fast 50 Prozent der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland sind Frauen. Im direkten Vergleich liegt die Verteilung im Westen bei 46 Prozent und im Osten bei 43 Prozent. Soweit so gut. Doch festzustellen ist, dass das Vorkommen weiblicher Beschäftigter und damit auch weiblicher Führungskräfte mit der Größe des Betriebes und der Beschäftigtenzahl sinkt.

Je größer ein Betrieb ist, desto größer sind Verantwortung und Führungsaufgaben.

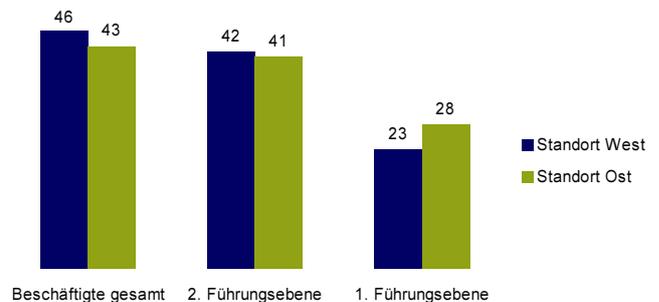
Je größer der Betrieb ist, desto weniger Frauen sind darin beschäftigt.

Zudem hat sich die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen innerhalb der Jahre 2000 und 2004 nur um zwei magere Prozentpunkte erhöht. In Vollzeitstellen und in hohen Managerposten zählen Frauen ebenso wenig zu den Gewinnern.

Welche Unterschiede bestehen demnach zwischen Männern und Frauen, die eine solche Entwicklung bewirken?

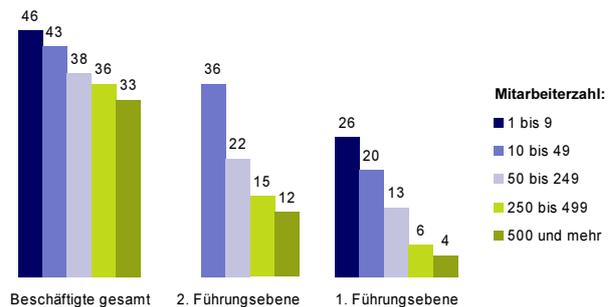
Eine nähere Betrachtung der Studienfächer von Führungskräften in der Privatwirtschaft gibt Aufschluss über mögliche Gründe. Während Frauen zu 40 Prozent mit Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vertreten sind, dominieren bei den Männern mit 36 Prozent Ingenieurwissenschaften.

Frauenanteile in Betrieben der Privatwirtschaft in West und Ost (Mittelwerte in %)



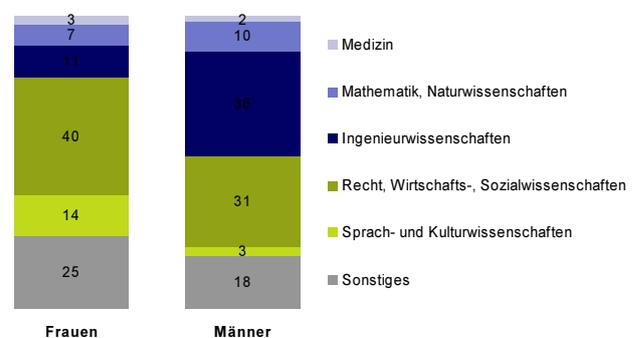
Quelle: IAB-Führungskräftestudie (IAB-Betriebspanel 2004)

Frauenanteile in Betrieben der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße (Mittelwerte in %)



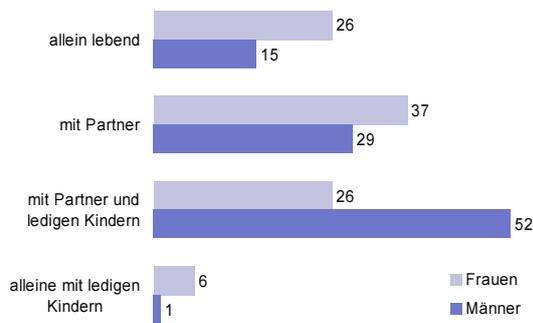
Quelle: IAB-Führungskräftestudie (IAB-Betriebspanel 2004)

Studienfächer von Führungskräften in der Privatwirtschaft (in %)



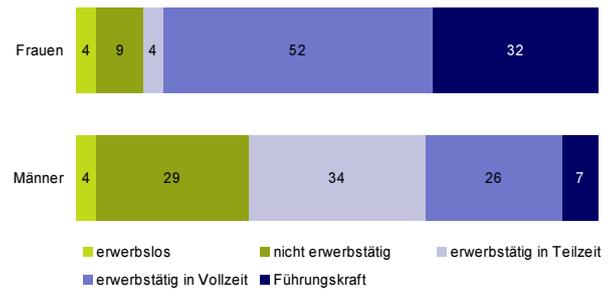
Quelle: IAB-Führungskräftestudie (Mikrozensus 2004)

Familiärer Kontext von Führungskräften (in %)



Quelle: IAB-Führungkräftestudie (Mikrozensus 2004)

Erwerbsstatus der Partner/innen von Führungskräften (in %)



Quelle: IAB-Führungkräftestudie (Mikrozensus 2004)

Ein anderer wesentlicher Aspekt für die Beurteilung des weiblichen Führungskräftemangels ist die Analyse des familiären Kontextes.

Im Detail sieht das folgendermaßen aus:

Über die Hälfte der männlichen Führungskräfte leben in einer Partnerschaft mit ledigen Kindern.

Bei den Frauen dagegen sind es nur 26 Prozent, also ein gutes Viertel, zwischen 2000 und 2004 ging der Anteil dieser Frauen sogar um fünf Prozentpunkte zurück. Im Hinblick auf Kinder liegen Führungsfrauen regelmäßig hinter ihren männlichen Kollegen. Vorwiegend in leitenden Positionen haben Frauen seltener als Männer zwei oder mehr Kinder. Im Kontext betrachtet heißt das, dass Frauen in Leitungspositionen vornehmlich ohne Kind leben. Für Männer gilt dieser Zusammenhang nicht; Führungspositionen sind für allein lebende Männer ähnlich wahrscheinlich wie für allein erziehende Männer, für Männer mit Partnerin und Kindern sogar wahrscheinlicher.

Das Alter spielt ebenso eine wichtige Rolle für die Karriere von Frauen. Während der Frauenanteil bei den Führungskräften unter 30 Jahren fast so hoch ist wie der bei den Erwerbstätigen derselben Altersgruppe, so nimmt er in der Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren abrupt ab.

Die Wahrscheinlichkeit, mit zunehmendem Alter und beruflicher Erfahrung eine Führungsposition auszuüben, steigt für Männer wie auch für Frauen. Doch der Unterschied besteht letztendlich darin, dass Frauen vermehrt zugunsten von Kindern ihre Beschäftigung

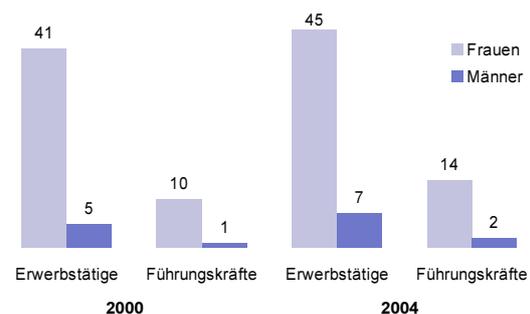
unterbrechen bzw. auf eine Teilzeitstelle reduzieren. Solche Faktoren wirken sich allerdings nachteilig auf Karrierechancen aus und erschweren die Rückkehr in alte Führungspositionen.

Im Rahmen der Studie wurde zudem der Erwerbsstatus der Partnerinnen und Partner von Führungskräften analysiert. Die Referentin stellte heraus, dass an dieser Stelle offensichtliche Unterschiede vorliegen. Die Mehrheit der Partner, mehr als 50 Prozent, von weiblichen Führungskräften ist in Vollzeit beschäftigt. Im direkten Vergleich mit den männlichen Führungskräften ist dies nur bei einem Viertel der Partnerinnen so. Jedoch der Großteil, und damit über ein Drittel der Partnerinnen üben eine Teilzeitbeschäftigung aus.

Was heißt das im Konkreten? Männer mit einem Leitungsposten werden in andere Unterstützungsstrukturen innerhalb der Partnerschaft eingebettet als Frauen. Im Bezug auf die Erwerbstätigkeit leben

Teilzeitarbeit nach Geschlecht

(abhängig Beschäftigte in der Privatwirtschaft, in %)



Quelle: IAB-Führungkräftestudie (Mikrozensus 2000, 2004)



weibliche Führungskräfte in einer mehrheitlich ausgeglichenen Beziehung und erfahren in dieser Situation ein anderes Zusammenleben.

Eine ebenfalls zu reflektierende Instanz, die die Referentin dem Publikum vorstellte, war die Arbeitszeit. Führungspositionen sind verbunden mit überdurchschnittlichem Arbeitseinsatz, Flexibilität und einer möglichst umfassenden Verfügbarkeit. Eine derartige Funktion in Teilzeit auszuüben ist demnach kaum realisierbar.

Die Teilzeitbeschäftigung ist ein überwiegend von Frauen gewähltes Arbeitsmodell, sowohl im Angestellten- als auch im Führungskräftestatus. Dennoch wird es als eine Form der Arbeitszeitregelung zunehmend für beide Geschlechter interessanter.

Alles in allem verbringen Männer mehr Zeit im Job als Frauen, unabhängig ob als Erwerbstätiger oder als Führungskraft.

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für das Einkommen von Frauen und Männern? Im Durchschnitt verdienen Frauen weniger als Männer; dies gilt sowohl für Erwerbstätige als auch für Führungskräfte.

Die Grafik verdeutlicht, in welchem Verdienstkreis weibliche Führungskräfte vornehmlich angesiedelt sind.

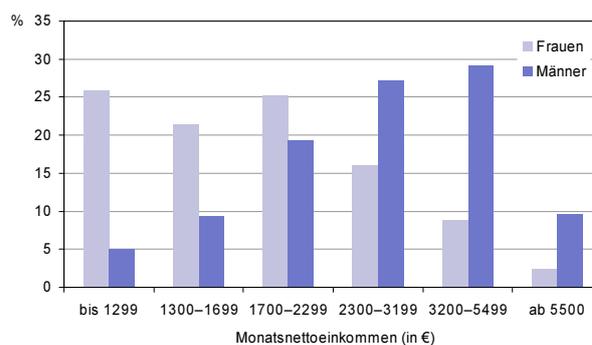
Doch woran liegt das? Die Referentin deutet auf verschiedene Faktoren. Dazu zählen Unterschiede in der (Aus-) Bildung und Erwerbserfahrung von Frauen und Männern. Gleichzeitig sinken die Löhne mit

ansteigendem Frauenanteil in der Jobzelle (Jobzelle = Beschäftigte einer Berufsgruppe innerhalb eines Betriebes); die Lohneinbuße fällt allerdings für Frauen höher aus als für Männer. Derartige Verluste sind auch für Frauen in Leitungspositionen zu verzeichnen.

Erkenntnisse wie diese geben wenig Anlass zur Hoffnung. Frauen in Führungspositionen waren und sind nach wie vor eine seltene Erscheinung. Um eine Angleichung längerfristig zu erzielen, sind aktive Maßnahmen und politische Veränderungen notwendig.

Ganz ohne Hoffnung wollte die Referentin das Publikum dennoch nicht lassen. Da die bisherigen Auswertungen auf Daten innerhalb eines recht kurzen Zeitraums basieren, wird das Projekt 2009 neu aufgelegt. Es bleibt abzuwarten, ob und welche Veränderungen zu verzeichnen sein werden.

Einkommen von Führungskräften (in %)



Quelle: IAB-Führungskräftestudie (Mikrozensus 2004)

Talkrunde

Weibliche Führungskräfte stellen sich vor

Steffi Neu
WDR-Moderatorin



Nachträgliche Zusammenfassung

Teilnehmende der Talkrunde:

Beate Röcker

Abteilungsleiterin, T-Systems GEI GmbH

Dr. Simone Siebeke

Corporate Vice President Human Resources Cosmetics weltweit, Henkel AG

Katja Schnabel

Resident Managerin, Lindner Hotel Rhein-Residence

Die Talkrunde wurde eröffnet von der WDR-Moderatorin Steffi Neu; sie begrüßte das Publikum und die eingeladenen weiblichen Führungskräfte. Dazu gehörten Beate Röcker, Dr. Simone Siebeke und Katja Schnabel; sie gaben Einblicke in ihre Lebenswege und schilderten ihre individuellen Erfahrungen mit der Kombination von Beruf und Familie.

Zunächst stellte sich Beate Röcker, Ehefrau und zweifache Mutter, vor.

Ihr Arbeitstag von durchschnittlich zehn bis zwölf Stunden ist nur mit Hilfe ihres Mannes zu bewältigen. Der Polizist hat sich nach zwanzig Jahren Schichtdienst eine berufliche Auszeit genommen, um sich voll und ganz Kindern und Haushalt widmen zu können. Nach der Elternzeit wird er seine Tätigkeit wieder aufnehmen und sie dagegen etwas kürzer treten. Beide möchten dann das Teilzeitmodell in Anspruch nehmen.

Nachdem Beate Röcker gerade zwei Monate lang die Leitung einer Abteilung übernommen hatte, erfuhr

sie von ihrer Schwangerschaft. So sehr sie sich auch darüber freute, war ihr stets klar gewesen, dass dieser Umstand der Karriere keinen Abbruch tun sollte. Es galt, eine sinnvolle Kind-Karriere-Verbindung zu finden.

In der Folge fasste Frau Röcker den Entschluss, ihren Säugling für mehrere Monate ins Büro mitzunehmen, um ihn dort zu stillen. Ein solches Vorhaben verlangte Toleranz und Verständnis seitens der Vorgesetzten und der Kolleginnen und Kollegen. Doch es zeigte sich, dass sich daraus auch Vorteile für den Betrieb ergaben, da Frau Röcker wieder recht schnell nach der Mutterschutzfrist ihren Führungsaufgaben nachgehen konnte.

Als sich schließlich das zweite Kind ankündigte, wurde erneut auf diese Maßnahme zurückgegriffen.

Die eigenen positiven Erfahrungen haben der Abteilungsleiterin Mut gemacht, mit Offenheit und Entgegenkommen auf Mitarbeiterinnen und Bewerberinnen zu reagieren, die sich in einer ähnlichen Situation befinden.

Bis vor kurzem hatte sie eine Kollegin, die als Teamleiterin in Teilzeit Beruf und Familie gut in Einklang gebracht hat. Mittlerweile ist diese Stelle vakant, die Frau Röcker gerne auch wieder in Teilzeit vergeben würde.

Abschließend stellte Frau Röcker heraus, dass eine klare Absprache mit dem Partner unerlässlich ist.

Die Rollen und Aufgaben müssen vor einer Schwangerschaft klar verteilt sein, um Kontroversen und Unzufriedenheit zu vermeiden.



Beate Röcker
T-Systems GEI GmbH



Katja Schnabel
Lindner Hotel
Rhein-Residence



Dr. Simone Siebeke
Henkel AG

Letztendlich verlangt es auch viel Selbstbewusstsein des Mannes, der sich eine berufliche Pause zugunsten von Kindern und Haushalt nimmt.

Parallelen zeigten sich schon zu Anfang in dem Beitrag von Dr. Simone Siebeke; auch sie ist verheiratet, zweifache Mutter und ihr Arbeitstag umfasst ebenfalls durchschnittlich zehn bis zwölf Stunden. Da sie und ihr Ehemann stark in ihre Arbeit involviert sind, „... er arbeitet eher noch mehr als ich...“, werden ihre Kinder unter professioneller Obhut von einer Tagesmutter und weiteren Personen betreut. Für diese Variante haben sie sich bewusst entschieden, um so Beruf und Familie geschickt miteinander zu verbinden.

Welcher Weg der richtige ist, sollte jede Frau für sich entscheiden. Es ist wichtig, mit der individuellen Lebenssituation zufrieden zu sein; dabei spielt das Wie nicht die ausschlaggebende Rolle. Frau Dr. Siebeke hat Respekt vor Frauen, die eine eigene Wahl getroffen haben, wer oder was Priorität hat: Kind und/oder Karriere. Denn darum geht es letztendlich: glücklich sein im Leben.

Für sie selbst stand frühzeitig fest, dass ihr Beruf keinen untergeordneten Platz in ihrem Leben einnehmen sollte. Im Gegenteil: ihrer Tätigkeit ging sie stets mit Leidenschaft nach. Hierin sieht sie auch die Voraussetzung für den Erfolg.

Wer mit Begeisterung und Motivation bei der Sache ist, kann sowohl im Job als auch bei der Familie punkten.

Mit Ende dreißig kam schließlich die Wende in Dr. Simone Siebekes Leben: Während ihr Chef ihr neue Verantwortungen übertragen wollte, wurde sie schwanger, sehr zum Gefallen ihres Mannes. Doch die Entscheidung fiel der jungen Frau nicht schwer - sie fühlte sich der Herausforderung gewachsen, eine gute Balance zwischen Kind und Karriere zu finden. An dieser Stelle appelliert Frau Dr. Siebeke an die Stärke der Frauen.

Wer an sich und seine Fähigkeiten glaubt, kann jede Aufgabe meistern.

Als Beispiel hierfür diene ihre eigene Biografie: ihre Mutter war trotz der sechs Kinder stets berufstätig gewesen. Dennoch empfand Frau Dr. Siebeke ihre Kindheit, in der sie nichts zu entbehren hatte, als sorgenfrei und erfüllt. Aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen ist sie überzeugt, dass es ihren Kindern ebenso wenig an etwas mangelt und empfindet ihnen gegenüber kein schlechtes Gewissen, wenn der gemeinsame Alltag kürzer ausfällt als bei anderen.

Für das Publikum hatte die engagierte Frau einige Hinweise parat: wichtig sind vor allem Aufrichtigkeit und Kommunikationsbereitschaft. Dies gilt sowohl im Job als auch in der Partnerschaft bzw. Familie. Ihr offener Umgang mit ihrem Chef hat ihr geholfen, das richtige Konzept zu entwerfen, als sie schwanger wurde. Dazu zählt auch, rechtzeitig Informationen einzuholen, um den eigenen Standpunkt deutlich zu machen. Ihre Vorstellungen von der Zeit nach der Schwangerschaft waren damit transparent und für den Chef nachvollziehbar.

An dieser Stelle sind wir wieder an dem Punkt angelangt, den auch schon Beate Röcker deutlich machte: Ein konsequenter Entschluss fordert konsequente Maßnahmen. Beide Partner müssen an einem Strang ziehen, um zum selben Ziel zu gelangen. Ein Familienmodell, in dem beide Elternteile Vollzeit berufstätig sind, braucht den aktiven und kommunikativen Austausch untereinander.

Als dritte in der Talkrunde kam Katja Schnabel zu Wort: sie ist verheiratet und Mutter eines Kindes. Wie ihre beiden Vorrednerinnen investiert sie für ihren Job in der Regel zehn bis zwölf Stunden am Tag. Die Kinderbetreuung hat großenteils ihr Mann übernommen, der durch seine Teilzeitarbeit flexibler ist. Beide Partner arbeiten im Schichtdienst; da bleibt oft wochenlang wenig gemeinsame Zeit.

Zum Zeitpunkt ihrer Schwangerschaft hatte Frau Schnabel den Posten der jüngsten Direktorin des Konzerns inne. Sie und ihr Mann waren sich schnell einig, dass er sich hauptsächlich um die Betreuung und Erziehung des Kindes kümmern wird. Aus diesem Grund war es möglich, dass sie nach der Mutterschutzfrist direkt Vollzeit in ihren Beruf zurückkehren konnte. Bei extern stattfindenden Tagungen wurde sie schließlich während der Stillzeit von Mann und Kind begleitet.

Auf diese erste Zeit mit Kind, Karriere und den damit verbundenen Herausforderungen blickt Katja Schnabel zwiespältig zurück; die Bedürfnisse der Einzelnen angemessen miteinander zu verbinden empfand sie zuweilen als sehr anstrengend. Doch als diese Phase überstanden war, fand sie auch wieder mehr Zeit und Freiraum für eigene Bedürfnisse.

Sie bedauert, dass es in ihrem Unternehmen keine speziellen Frauenförderprogramme gibt. Ungeachtet dessen sind viele Frauen in leitenden Funktionen (Direktion) beschäftigt. Dieser Umstand und ihre eigene Lebensbeschreibung sollen anderen Frauen, insbesondere Bewerberinnen, als Vorbild dienen und Mut machen, sich der eigenen Leistungsfähigkeit bewusst zu werden und Herausforderungen anzunehmen. Dazu gehört auch, eine Position als Führungskraft nicht zu scheuen.

Drei unterschiedliche Frauen gewährten dem Publikum Einblicke in persönliche und berufliche Lebensstationen - Hingabe, Zielstrebigkeit und Kompromissbereitschaft begleiteten ihren Weg. Doch dazu gehört auch die Fähigkeit, aus Fehlern zu lernen und Misserfolge hinzunehmen.

Unterstützende Faktoren für die eigene Karriere sind der Rückhalt der Familie bzw. des Partners und die fortwährenden Gespräche miteinander.

Da bleibt am Ende doch die Frage, wie Frauen eine derartige Erfolgsgeschichte erleben können, ohne einen selbstbewussten Mann an der Seite zu haben, der zeitweise auf die eigene berufliche Laufbahn verzichtet.



„Frauen brauchen sich nicht zu scheuen, eine Führungsposition anzunehmen.“



Workshop 1 Kinder und Karrieren: Die neuen Paare

Dr. Helga Lukoschat

Geschäftsführerin der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (EAF) und des Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH



Nachträgliche Zusammenfassung

Die Anzahl der Paare, die sich gegen eine traditionelle Rollenverteilung in ihrer Partnerschaft entscheiden, ist in den letzten Jahren gestiegen. Stattdessen identifizieren sie sich mit einem Lebensmodell, welches beiden Partnern Raum für berufliche Verwirklichung und familiäre Rückbesinnung in gleichem Maße bietet. Neben dem grundsätzlichen Wunsch, eine Familie zu gründen, sind sie geprägt von einer starken Berufsorientierung und einer eigenständigen Berufslaufbahn.

Im Konkreten soll das heißen, dass beide Partner Ausgleichsfaktoren finden, wie sie die eigene Karriere und die Familie geschickt unter einen Hut bringen können, ohne dass einer der beiden längerfristig zurückstecken und verzichten muss.

Wie gelingt es diesen Paaren, eine solche Bindung aufrechtzuerhalten? Und wie können andere Paare von ihnen lernen und sich inspirieren lassen?

Dr. Helga Lukoschat von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) ist

gemeinsam mit anderen Wissenschaftlerinnen diesem Lebensmodell der „neuen Paare“ nachgegangen. Das Ergebnis ist die Studie „Kinder und Karrieren: Die neuen Paare“, worin das Berufs- und Privatleben eben dieser Paare hinterfragt wurde. Diese soll einen Vorbildcharakter haben und Paare motivieren, ebenso ein solches Lebensmodell anzustreben.

Frau Dr. Lukoschat eröffnete den Workshop mit einer Charakterisierung der EAF: diese verfolgt drei Ziele. Dazu gehören die Förderung junger Frauen (Mentoring usw.), die Forschung und Beratung insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und schließlich das Herstellen von Kontakten zur Politik.

Die Studie wurde im Auftrag der Bertelsmann Stiftung initiiert und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützt. Die Vorgängerstudie „Karriere(n)ick Kinder“ von

Das Erfolgsmodell

EAF

„Wir haben ein gemeinsames Verständnis unseres Lebenskonzepts, das aus dem Herzen kommt. Für uns ist das ein echtes Erfolgsmodell – es macht sehr viel Spaß und ist extrem zukunftsfähig. Die Familie leidet nicht darunter und das Umfeld auch nicht. Wir können beide sowohl im Beruf erfolgreich als auch mit den Kindern aktiv sein.“

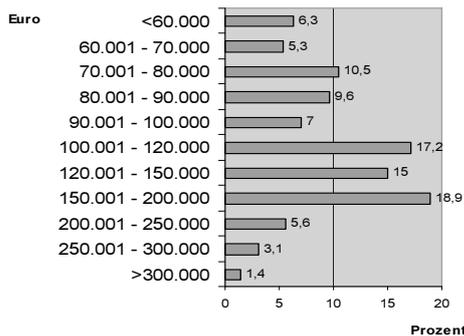
Christoph Wortig (39), Mitglied der Geschäftsleitung Region Nordbaden, Deutsche Bank
Teilnehmer der Studie

Wer sind die „neuen Paare“?

Ausbildung und Einkommen

- Hohe berufliche Qualifikation
- Hohe berufliche Position
- Angestellte in Großunternehmen
- Überdurchschnittliches Einkommen

Online-Befragung: Jährliches Haushaltsbruttoeinkommen der Paare



2006 hatte erwiesen, dass die gemeinschaftliche Bewältigung von Familien- und Hausarbeit ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Frauen ist. Das Interesse war demnach groß, an dieser Stelle genauer nachzuforschen, wie das Zusammenleben dieser Paare funktioniert. In Anlehnung daran fanden zwischen April und November 2007 Befragungen mit Paaren in Führungspositionen in der Privatwirtschaft statt.

Dafür wurden qualitative und quantitative Methoden kombiniert, so dass am Ende eine Fallstudie mit ausgewählten 25 Paaren (April bis Oktober) und eine Internetbefragung mit 1122 Frauen und Männern (September bis November) zur Auswertung standen. Bei der Fallstudie wurde Wert darauf gelegt, dass beide Partner eine explizit hohe berufliche Stellung besetzten und mit gleichen Anteilen für die Kinder- und Hausarbeit zuständig waren. Diese Einschränkung wurde bei der Online-Befragung etwas gelockert, indem auch Frauen und Männer teilnehmen konnten, die eine Fachposition innehatten bzw. auf dem Weg dahin waren.

Was genau kennzeichnet diese „neuen Paare“, die Kinder und Karriere in einer ausgeglichenen Balance vereinen? Neben der hohen beruflichen Qualifikation haben fast alle auch einen akademischen Abschluss. Ein Drittel der Frauen konnte darüber hinaus eine Promotion vorweisen.

Daneben waren sie entweder Träger von hohen Posten oder Angestellte in Groß-

unternehmen; viele der männlichen Teilnehmer hatten sich selbstständig gemacht. Ein weiteres Kriterium dieser sogenannten „Doppelkarrierepaare“ ist das überdurchschnittlich hohe Einkommen, was ihnen wiederum die Zuhilfenahme externer Kinderbetreuung ermöglicht.

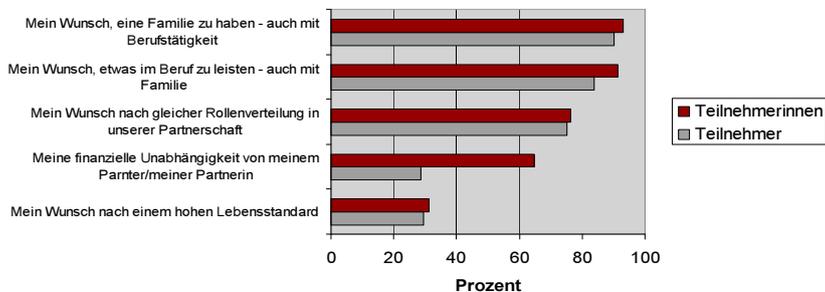
Das durchschnittliche Alter der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer lag zwischen 35 und 45 Jahren. Bei der Geburt des ersten Kindes waren die Frauen im Durchschnitt 31 bzw. 32 Jahre alt. Die Mehrheit der Befragten hatte zwei oder mehr Kinder und davon waren die meisten jünger als sechs Jahre. Über die Partnerschaft und das gemeinsame miteinander äußerten viele der Teilnehmenden klare Vorstellungen von Beginn an. Dazu gehörte in erster Linie eine Partnerschaft auf gleicher Augenhöhe, mit einer uneingeschränkten beiderseitigen Kompromissbereitschaft zugunsten des anderen.

Was bedeutet es, eine solche Beziehung zu führen und welche Rechte und Pflichten sind damit verbunden? Hierbei wurden einstimmig unter allen Teilnehmenden drei Hauptfaktoren genannt: die innerfamili-

Die Partnerschaft: Auf gleicher Augenhöhe

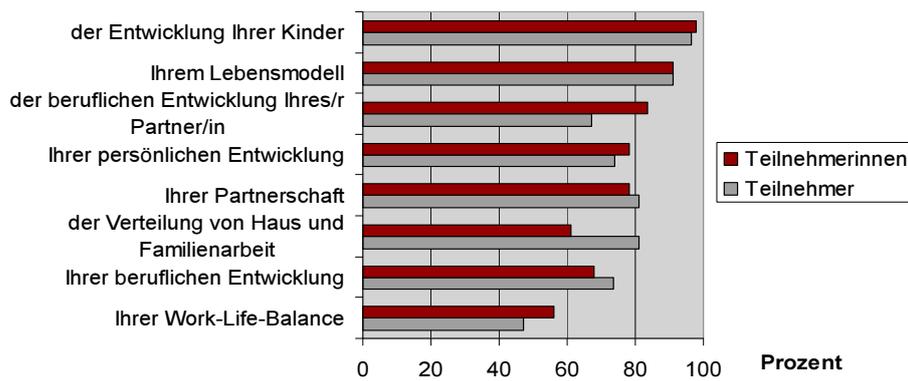
Starker Wunsch nach egalitären Partnerschaften

Wie bedeutend waren/sind für Sie persönlich die folgenden Gründe für die Entwicklung Ihres Lebensmodells?





Wenn Sie insgesamt auf Ihre Situation blicken, wie zufrieden sind sie mit ...



24

läre Arbeitsteilung, die Kommunikationsbereitschaft und die Souveränität.

Beide Partner wollen dieselbe Zeit für Beruf und Familie aufwenden; tendenziell jedoch sind Frauen in der Familienarbeit etwas aktiver als Männer. Ein Fünftel der Paare teilt sich gleichmäßig die familienbezogenen Tätigkeiten untereinander auf; aus ihren Antworten wird ersichtlich, dass diese Paare insgesamt zufriedener sind als andere Paare.

Darüber hinaus ist es unerlässlich, in ständiger Kommunikation mit dem Partner zu bleiben. Viele der Paare gaben an, „ein kleines unsichtbares Band“ zum anderen zu spüren.

Die gemeinsame Zeit, die neben der starken beruflichen Beanspruchung für die Partner und die Kinder bleibt, wird bewusst und intensiv genutzt.

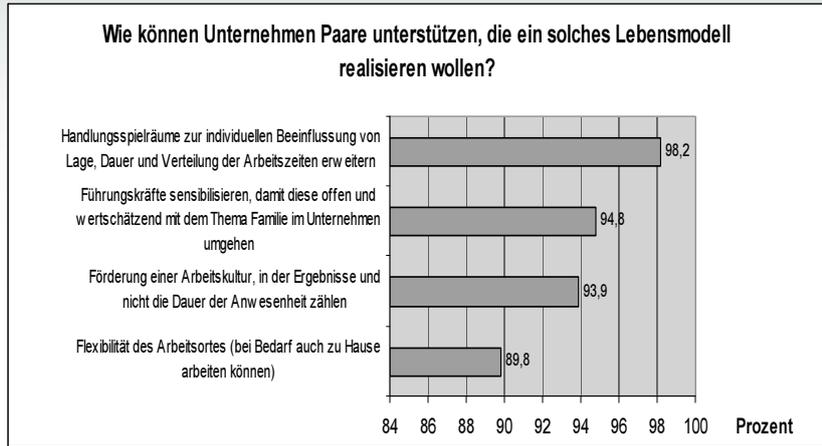
Um nicht doch in traditionelle Muster zu verfallen, ist eine frühzeitige und kontinuierliche Absprache über Ziele, Handlungsweisen und Entscheidungen sehr wichtig. Beide Partner müssen bereit sein, Gestaltungsmacht aufzugeben. Ziele und Ideale müssen artikuliert werden, um an den richtigen Stellen Kompromisse anzusetzen. Die Erfolgsstrategie: Miteinander reden, um Missverständnissen und Spannungen vorzubeugen.

Die Spielregeln, die mit einer solchen Partnerschaft verbunden sind, haben viele der Befragten erst lernen müssen. Viele gaben an, von zahlreichen positiven Erfahrungen aus der persönlichen Biografie geprägt worden zu sein. Dazu gehört beispielsweise die lebenslange Berufstätigkeit der eigenen Mutter bzw. Großmutter.

Neue Wege jenseits der ausgetretenen Geschlechterpfade zu gehen, um Traditionalisierungsfallen zu entkommen, verlangt viel Eigeninitiative, Entschiedenheit, Durchhaltevermögen, Kommunikationsbereitschaft und das Entgegenkommen, auch zurückzustecken.

Soviel zum Theoretischen. Aber woher nehmen die Paare die Motivation, an einer solchen Partnerschaft festzuhalten und die tägliche Herausforderung zu meistern?

Ein Großteil der befragten Paare gibt als Begründung einen ideellen Wert an; diese Art des Miteinanders bedeutet für sie eine gute „Mischung“, die das „Beste aus zwei Welten“ verbindet. Im Detail soll das heißen, dass sowohl die berufliche als auch die private Welt für beide Partner bekannt sind und ein Zuhause darstellen. Da beide als berufstätiges Elternpaar gleichermaßen Zeit für das Arbeits- und Familienleben aufwenden, sind sie mit den verschiedenen Facetten vertraut. Diese Besonderheit schafft viel Verständnis füreinander. Daneben wird die gegenseitige Entlastung als sehr positiv empfunden, sowohl im finanziellen als auch im emotionalen Bereich. Gleichzeitig sind sie finanziell unabhängig voneinander und können durch den gesicherten Unterhalt einen hohen Lebensstandard garantieren. Dieser Umstand der Unabhängigkeit untermauert den Aspekt der partnerschaftlichen Begegnung „auf Augenhöhe“. Doch das Wichtigste für alle Beteiligten ist das Wohlergehen der Kinder; mit deren Entwicklung sind fast alle befragten Paare zufrieden. Kinder erfahren eine moderne Rollenverteilung mit einer konstanten Berufstätigkeit beider Elternteile, welche sie wiederum prägt. Dazu zählt auch, dass Väter präsenter sind als im traditionellen Familienbild.



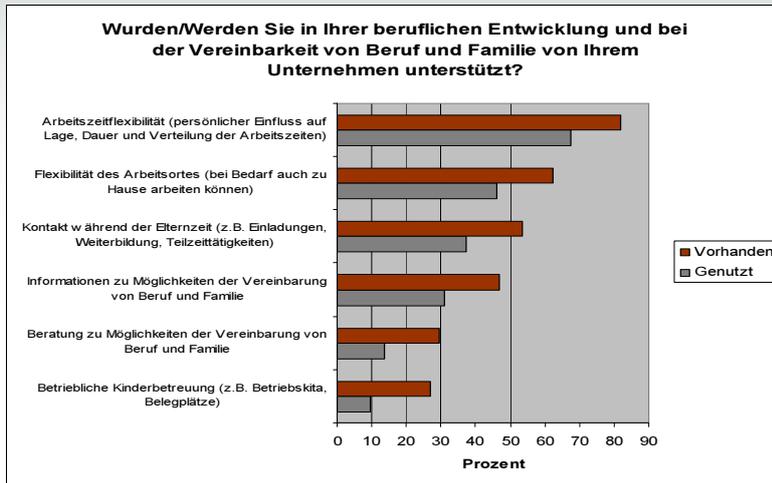
Schlussfolgernd lässt sich festhalten, dass die Paare eine allgemeine Zufriedenheit mit der individuellen Lebenssituation und mit der persönlichen Entwicklung betonen. Eine Ausnahme stellt die Work-Life-Balance dar, mit der nur rund die Hälfte der Teilnehmenden glücklich ist; insgesamt bleibt zu wenig Zeit für die eigene Gestaltung.

Zeit ist ein wichtiges Gut.

Es gilt, „keine Zeit mehr zu verplempern“. Durch die berufliche und familiäre Einbindung ist ein gut strukturierter Tagesablauf von Nöten; Abweichungen stellen dabei schon eine kleine Herausforderung dar. Doch dieser stringente Lebensrhythmus hat für mehr als die Hälfte der Befragten große Vorteile: Der veränderte Arbeitsstil schafft einerseits mehr Gelassenheit und andererseits mehr Effizienz sowohl im privaten als auch im beruflichen Sektor. Die Führungsposition erfolgreich zu erfüllen, trotz der aktiven Familienrolle, kann anderen als Vorbild dienen. Die eigenen Erfahrungen wirken sich auch positiv auf das kollegiale Miteinander aus, da ein grundsätzliches Verständnis für andere Beschäftigte mit Familien entwickelt wird. Ein Fünftel der Befragten gab an, Kolleginnen und Kollegen durch ihr eigenes Lebensmodell inspiriert zu haben. Ebenso stehen Männer den Wünschen und Entscheidungen der ambitionierten Frau nicht nur aufgeschlossener gegenüber, sie können sie auch nachvollziehen und unterstützen. Erleben wir hiermit also ein Modell, das Zukunft hat und die Bedürfnisse aller Beteiligten erkennt und berücksichtigt?

„Karriere ja - aber nicht um jeden Preis“.

Darüber waren sich die Teilnehmenden einig. Priorität hatte und hat stets die Familie; bei 15 Prozent in der Online-Befragung und 40 Prozent in der Fallstudie haben beide Partner eine Auszeit genommen. Dies spiegelt auch die aktuelle Tendenz wider: Während das Interesse an der Familienarbeit bei den Männern steigt, nimmt das Bedürfnis nach beruflicher (Weiter-) Entwicklung bei den Frauen nicht ab. Im Gegenteil: es nimmt zu. Zukunftsweisend ist dieses Lebensmodell, doch von einer Allgemeingültigkeit kann nicht die Rede sein. Nicht nur das klassische Familienleben wird einem Wandel unterzogen, sondern auch das Arbeitsleben. Drei wichtige Erfolgsfaktoren sind signifikant für das Gelingen eines Lebens zwischen Kindern und Karrieren. Zum einen ist das die Unterstützung durch die unmittelbaren Vorgesetzten oder anderer Förderer, die die entsprechende Situation kennen und Toleranz entgegenbringen. Zum anderen muss eine Balance zwischen Geben und Nehmen bestehen; sowohl die eigenen als auch die Interessen des Betriebes sollten die Betroffenen im Blick haben. Schließlich ist es unerlässlich, bis zu einem gewissen Punkt flexibel über Arbeitsort und -zeit entscheiden zu können; dies spielt während der Elternzeit eine wesentliche Rolle. An der erfolgreichen Umsetzung dieses Lebensmodells sind Unternehmen maßgeblich beteiligt. Je aufgeschlossener die Unternehmenspolitik dieser Lebensführung gegenübersteht und Unterstützungsstrukturen für eine sinnvolle Vereinbarung von Kindern und Karrieren integriert, desto interessanter und gleichsam unkomplizierter gestaltet sich die Realisierung für die Betroffenen.



Auch wenn die allgemeine Unternehmenskultur zunehmend liberaler wird, gibt es nach wie vor zahlreiche Barrieren, die sich hinderlich auf die Karriereaufbahn auswirken. Noch immer ist in vielen Unternehmen die Anwesenheit am Arbeitsplatz erforderlich, fast 50 Prozent der Teilnehmenden geben diesen Einwand an. Gleichzeitig werden mangelnde Informations- und Beratungsangebote zu Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie erwähnt. Daran anknüpfend meldete sich das Publikum zu Wort: „Es ist nachvollziehbar, dass die Belegschaft bisweilen mit Voreingenommenheit reagiert, wenn Kolleginnen bzw. Kollegen für die ausfallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einspringen müssen. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, auf einen Ausgleich im Team zu achten.“

Immerhin in 50 Prozent der Fälle wird im Arbeitsumfeld über das Thema Familie gesprochen. Mehr betroffen von diesem Zwiespalt sind Männer, die ihre Vaterrolle aktiv ausfüllen möchten. Im Gegensatz zu Frauen müssen sie sich mehr rechtfertigen, um Termine innerhalb der Familie wahrzunehmen. Ihnen stellt sich die Frage, wie offen sie mit ihren Vorgesetzten umgehen, wenn es darum geht, eine geschäftliche Konferenz zu verschieben oder ganz abzusagen.

Dieses Lebensmodell stellt die Betroffenen vor große Herausforderungen: Überlieferte Rollenmuster und Erwartungen, starre Karrierewege und Anwesenheitskultur in den Unternehmen, unzureichende Infrastruktur zur Betreuung und Bildung von Kindern und schließlich ein zu enges Zeitbudget erschweren eine Realisierung. Mit der zeitlichen Verteilung auf

Familie und Beruf sind nicht alle zufrieden; über die Hälfte der männlichen Teilnehmer geben an, zuviel Zeit in ihrem Job zu verbringen und parallel dazu zu wenig Zeit für ihre Kinder zu haben. Noch deutlicher wird die zeitliche Ungleichverteilung hinsichtlich der Partnerin bzw. des Partners: 88 Prozent der Frauen bemängeln die knappe Zeit, die ihnen innerhalb der Partnerschaft zur Verfügung steht; demgegenüber stehen fast 91 Prozent der Männer vor demselben Problem. Eine Partnerschaft innerhalb dieser Lebenskonstellation ist ein Resultat von Aushandlungsprozessen, die zugunsten der Arbeit oder Kinder nicht selten auf der Strecke bleibt.

Was sollte in naher Zukunft geschehen, um ausreichende Hilfe- und Durchsetzungsmaßnahmen zu gewährleisten?

Handlungsspielräume für Veränderungen obliegen der Politik und Wirtschaft.

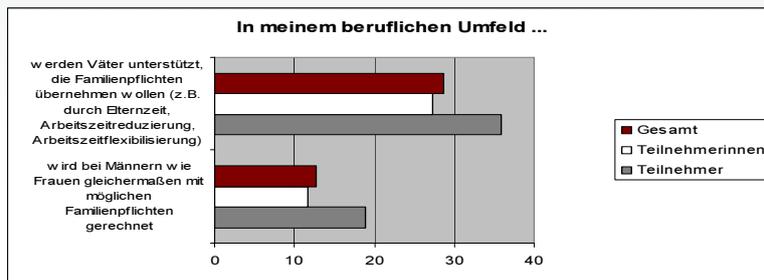
Die Politik sollte ihren Fokus darauf richten, mehr Offenheit gegenüber berufstätigen Eltern zu fördern, die Vaterrolle zu stärken, Bildungs- und Betreuungsangebote auszubauen, familiennahe Dienstleistungen vor Ort zu begünstigen und schließlich Familien steuerlich zu entlasten.

Die Wirtschaft kann ihren Beitrag leisten, indem Wege zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur freigelegt werden. Dazu gehört Spielräume und Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort zu schaffen, Serviceangebote für Eltern bereitzustellen, neue Karrieremuster zu entwickeln und, nicht zu vergessen, Augenmerk auf die Doppelkarrierepaare zu legen.

Denn auf lange Sicht gesehen gilt: „Je mehr Frauen es in Führungspositionen gibt, desto mehr Männer sind auch in der Familie gefordert.“

Die Väter: Sie stehen vor größeren Barrieren

- ▶ Starke emotionale Verbindung zu den Kindern
- ▶ Zahlreiche Widerstände und Unverständnis in den Unternehmen



- ▶ 91 Prozent halten Unterstützungsangebote für dringlich, die sich explizit an Väter richten

Im Anschluss an die Präsentation entstand eine interessante Diskussion mit dem Publikum. Forderungen und Auflagen sind erforderlich, da sich eine Selbstregulierung von alleine zu langsam vollzieht. Jedoch besteht Grund zur Hoffnung: In Brandenburg beispielsweise werden familienfreundliche Auflagen für Unternehmen allmählich durchgesetzt. Ebenso wurde auf den aktuellen Fachkräftemangel hingewiesen, der sich als hilfreich erweisen dürfte.

Eine andere Workshopteilnehmerin machte auf das schwedische Modell aufmerksam: Hier gibt es ein neues Karrieremuster für Doppelberufspare, die während der Kleinkindphase durch eine wöchentliche 30-Stunden-Arbeitszeitreduktion keinen Karriereknick erfahren. Diskutiert wurde weiterhin über das gesellschaftliche Unverständnis für den Berufseinstieg nach zwei Jahren, statt nach drei, sogar unter den Frauen. In diesem Zusammenhang fiel auch der Begriff „Herdprämie“, eigentlich „Erziehungsprämie“, und das dahinter steckende Konzept: Es wurde kritisiert, dass dieses seit den 70er Jahren Bestand hat, obwohl sich die Rahmenbedingungen sehr verändert haben.

Daran anknüpfend wurden familienfreundliche Regelungen bei Bewerbungsverfahren gefordert, die Eltern beispielsweise eine faire zeitliche Einteilung ermöglichen.

Daraufhin wurde eingeräumt, dass die Medien einen wesentlichen Einfluss auf die Sozialisation junger Menschen haben. Diese sollten eine authentische und auch kritische Botschaft über Frauen implizieren. Stattdessen werden Frauen als „Supermamis“ dargestellt mit einer Überbetonung des Körperlichen. Damit wird die Frau auf nur eine „Sache“ reduziert anstatt ihre vielfältigen Facetten aufzuzeigen. Dazu gehört eben auch, dass wir unsere eigene Sprache im Alltag beobachten und überprüfen, inwiefern wir über Frauen und Männer sprechen, die das weniger traditionelle Lebensmodell favorisieren. Daneben sollte eine aktive Erziehung der Kinder zum toleranten Geschlechter- und Rollenverständnis beitragen: Mannequinsendungen sollten für Kinder tabu sein, da diese einen falschen Eindruck von der Realität vermitteln würden. In diese Richtungweisend wird der „Girls' day“ in Düsseldorf als sehr wertvoll beurteilt: Er erlaubt Mädchen einen Einblick in „typische“ Männerberufe mit einer weiblichen Unterrepräsentanz.

2007 wurde „Herdprämie“ zum Unwort des Jahres gewählt, weil es erziehungsrechtigte Eltern, insbesondere Frauen, die ihre Kinder zuhause erziehen, diskreditiere.

27

„Als junge Frau war ich mir nicht so ganz sicher: Möchte ich eigentlich einen Mann haben, der zu Hause ist? Mein Traummann, der saß nicht mit kleinen Kindern in der Sandkiste, sondern der flog durch die Welt oder baute irgendwas – was kleine Mädchen eben so denken von ihrem Traumprinzen. Als ich kürzlich mit einer Freundin darüber sprach, haben wir es so formuliert: Den Traumprinzen haben wir wirklich gefunden. Wir müssen halt nur sein Schloss heizen.“

Workshop 2

10 Jahre Mentoring für Frauen bei der Deutschen Telekom



Beate Röcker

Abteilungsleiterin, T-Systems GEI GmbH

Gabriele Hoffmeister-Schönfelder

Geschäftsführerin, Firma Kontor5 Hamburg

Sigrid Janetzko

Mentorin, WestLB

Corinna Bößer

Mentee, Stadtsparkasse Düsseldorf

Susanne Sadlowski

Deutsche Telekom AG

Mentoring-Programme gewinnen zunehmend an Bedeutung zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen. Ausgehend vom Begriff „Mentoring“ handelt es sich hierbei um einen Wissenstransfer zwischen einer Mentorin oder einem Mentor (erfahrene Person) und einer oder einem Mentee (unerfahrene Person). Bei ihrem Aufeinandertreffen gibt die Mentorin bzw. der Mentor ihr bzw. sein Fachwissen an die bzw. den Mentee weiter, um deren bzw. dessen persönliche oder berufliche Entwicklung zu unterstützen.

Die Anwesenden des Workshops wurden von Frau Hoffmeister-Schönfelder begrüßt. Ihre Firma Kontor5 hat seit Aufnahme ihrer Tätigkeiten im Jahr 2003 insgesamt 120 Tandems im Rahmen des Mentoring-

rings vermittelt.

Die Firma Kontor5 begleitet in der Regel ein gesamtes Mentoringprogramm, angefangen von der Suche nach geeigneten und passenden Mentorinnen, Mentoren und Mentees über die Vorstellung und Bekanntmachung der Personen bis hin zum Erfahrungsaustausch. Die Mentoringphase wird aktiv mit Workshops unterstützt, ein organisiertes Abschlussfest stellt die Besonderheit des Mentoringprojekts noch einmal heraus.

Um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Unternehmenskultur gerecht zu werden, gibt es verschiedene Mentoring-Programme.

Wie lässt sich nun das Cross-Mentoring-Programm klassifizieren?

Bei diesem Verfahren verbinden sich verschiedene Unternehmen bzw. Organisationen und tauschen untereinander Mentorinnen, Mentoren und Mentees aus. Diese sollen unternehmensübergreifend voneinander lernen und den eigenen Kenntnisstand erweitern. Ein Jahr lang wird ein Mentee des einen Unternehmens von einer Mentorin bzw. einem Mentor des anderen Unternehmens betreut und beraten. Sehr häufig ergeben sich dadurch Perspektivenwechsel auf die eigene Situation und das Arbeitsumfeld. Im direkten Vergleich mit anderen Organisationen werden ungeahnte Möglichkeiten im eigenen Haus erkannt.

Während der Mentoringzeit und auch zwei Jahre danach darf keine Abwerbung von dem einen Unternehmen in das andere stattfinden.



Zielgruppe des Cross-Mentoring-Programms Düsseldorf sind weibliche Nachwuchs- und Führungskräfte, die durch Expertinnen und Referentinnen gefördert werden sollen. Im Vordergrund steht eine gleichberechtigte neutrale Partnerschaft, von der beide Teilnehmerinnen profitieren und generations- sowie hierarchieübergreifend voneinander lernen können. Ein wichtiger inhaltlicher Aspekt ist hierbei die spezielle Vorbereitung im Hinblick auf eine Führungsaufgabe. Während der gesamten Zeit soll ein individueller und vertrauensvoller hierarchiefreier Dialog entstehen.

An diesem Programm beteiligte Unternehmen seit 2003 sind neben der Deutschen Telekom AG unter anderem die Commerzbank AG, die WestLB, die Sparkasse Düsseldorf, die Techniker Krankenkasse und die Deutsche Apotheker- und Ärztebank. Alle beteiligten Unternehmen leisten einen Beitrag und organisieren eine Veranstaltung oder einen Workshop für das Cross-Mentoring-Programm. Dazu gehören die Auftakt- und Abschlussveranstaltung und das Zusammentreffen sowohl der Mentees als auch der Mentorinnen und der Mentoren. Bei der Durchführung von Workshops kommen verschiedene Schwerpunkte in Frage, zum Beispiel: Work & Life Balance, Sprache und Wirkung, Imagefaktor Etikette, Führungsübernahme und die berufliche Standortbestimmung. Das Abschlussfest am Ende

soll resümierend auf die Besonderheiten der Mentoring-Zeit eingehen.

Anschließend kamen Sigrid Janetzko von der WestLB und Corinna Bößer von der Sparkasse Düsseldorf zu Wort. Sie beschrieben die verschiedenen Aspekte aus der jeweiligen Sicht einer Mentorin (Frau Janetzko) und einer Mentee (Frau Bößer).

Folgende Erkenntnisse von Mentees sollten als Anregung dienen und gleichsam Mut machen, sich einem Mentoringprogramm anzuschließen:

„Bekomme Klarheit und Hilfestellung bei meiner beruflichen Entwicklung.“

„Bin im Unternehmen sichtbar geworden.“

„Wage mich an neue Aufgaben heran.“

Cross-Mentoring-Programm Düsseldorf

Statements von Mentees

- ⇒ „Bekomme Klarheit und Hilfestellung bei meiner beruflichen Entwicklung.“
- ⇒ „Konnte Ziele benennen und leichter erreichen.“
- ⇒ „Habe gelernt, Prioritäten zu setzen.“
- ⇒ „Habe mich auch persönlich weiter entwickelt.“
- ⇒ „Bin im Unternehmen sichtbar geworden.“
- ⇒ „Wage mich an neue Aufgabengebiete.“
- ⇒ „Habe andere Sichtweisen kennen gelernt.“
- ⇒ „Es hat sich sofort ein Netzwerk gebildet.“



Aus Sicht der Mentorin heißt die Feststellung dann:

„Mentoring ist, der Mentee die Chance zu geben, ihre eigene Situation durch die Brille des Mentors zu betrachten.“

Als weitere Referentin dieses Workshops erläuterte Beate Röcker schließlich das Mentoringprogramm bei der Deutschen Telekom.

Das Mentoring versteht sich als eine Personalentwicklungsmaßnahme, die die Loyalität zum Arbeitgeber bzw. zur Arbeitgeberin fördern soll. Durchgeführt wird es im Rahmen ehrenamtlicher Mitarbeit.

Oberstes Ziel ist der Aufbau von Förderbeziehungen zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee; dazu zählt die Erweiterung persönlicher und beruflicher Netzwerke.

Gleichzeitig dient das Mentoring der Reflexion der eigenen Situation, wobei jede individuelle Entwicklung Berücksichtigung findet.

Cross-Mentoring-Programm Düsseldorf

Statement eines Mentors

„Mentoring ist,
der Mentee die Chance zu geben,
ihre eigenen Situationen durch die Brille
des Mentors zu betrachten“.

„Im Vordergrund steht eine gleichberechtigte neutrale Partnerschaft, von der beide Teilnehmerinnen profitieren und generations- sowie hierarchieübergreifend voneinander lernen können. Ein wichtiger inhaltlicher Aspekt ist hierbei die spezielle Vorbereitung im Hinblick auf eine Führungsaufgabe. Während der gesamten Zeit soll ein individueller und vertrauensvoller hierarchiefreier Dialog entstehen.“





Workshop 3 Beruf und Familie im Einklang – Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalpolitik

Anke Meier
Leiterin Global Diversity & Inclusion, Henkel AG

Der Workshop begann damit, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer in sechs unterschiedliche Arbeitsgruppen eingeteilt wurden. Dazu bekamen sie Karten ausgehändigt, auf denen jeweils ein Thema vermerkt war: Elternpass, Arbeitszeitmodelle, Herausforderung mit pflegebedürftigen Angehörigen, Auswirkungen des demografischen Wandels auf ein Unternehmen, Homeoffice oder Väter in Elternzeit.

Anschließend wurde der Workshop von Anke Meier in Form eines Impulsreferats eröffnet. Welchen Beitrag leistet Henkel für eine erfolgreiche Beruf-Familie-Verbindung?

Vertreten in 125 Ländern erreicht Henkel einen weltweiten Umsatz von mehr als dreizehn Milliarden Euro. Mit Top Marken wie beispielsweise Persil, Schwarzkopf, Loctite und Pritt umfasst Henkel die drei Kompetenzbereiche Waschmittel, Kosmetik und Klebstoffe.

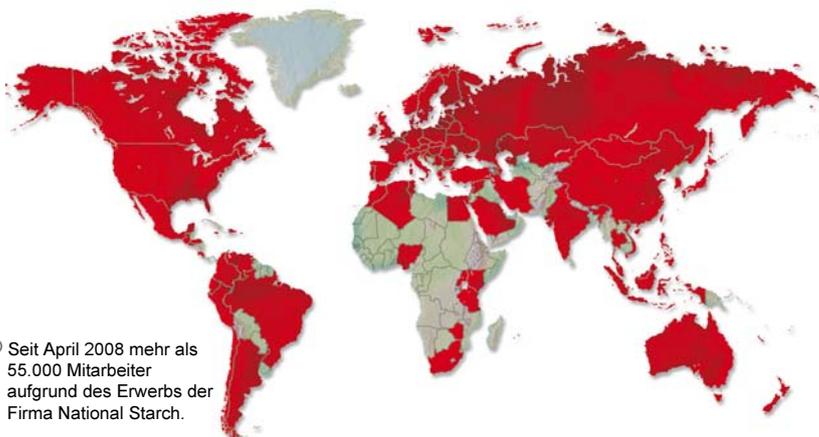
Wichtiger Erfolgsgarant ist dabei die Diversity & Inclusion Vision. Kernelemente sind einerseits Respekt gegenüber der Vielfältigkeit (Diversity) und andererseits die Integration dieser Vielfalt in das Unternehmen (Inclusion). Aufgrund der Globalisierung, des demografischen Wandels und eines Wertewandels in der Gesellschaft strebt Henkel an, diese Veränderungen sowohl intern als auch extern in der Personalstruktur zu reflektieren. Ein solches Vorhaben lässt sich nur durch die Entwicklung und Nutzung der unterschiedlichen Talente und Perspektiven aller Henkel-Beschäftigten weltweit realisieren. Dafür ist ein diskriminierungsfreies und integratives Arbeitsumfeld unerlässlich.

Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gebraucht, um Innovationsfähigkeit, eine hohe Qualität der Produkte und der Dienstleistungen sowie ein positives Markenimage zu garantieren. Familienfreundlichkeit und eine gute Work-Life-Balance sind die Schlüssel zum Erfolg des Unternehmens Henkel.

Henkel Weltweit 2007



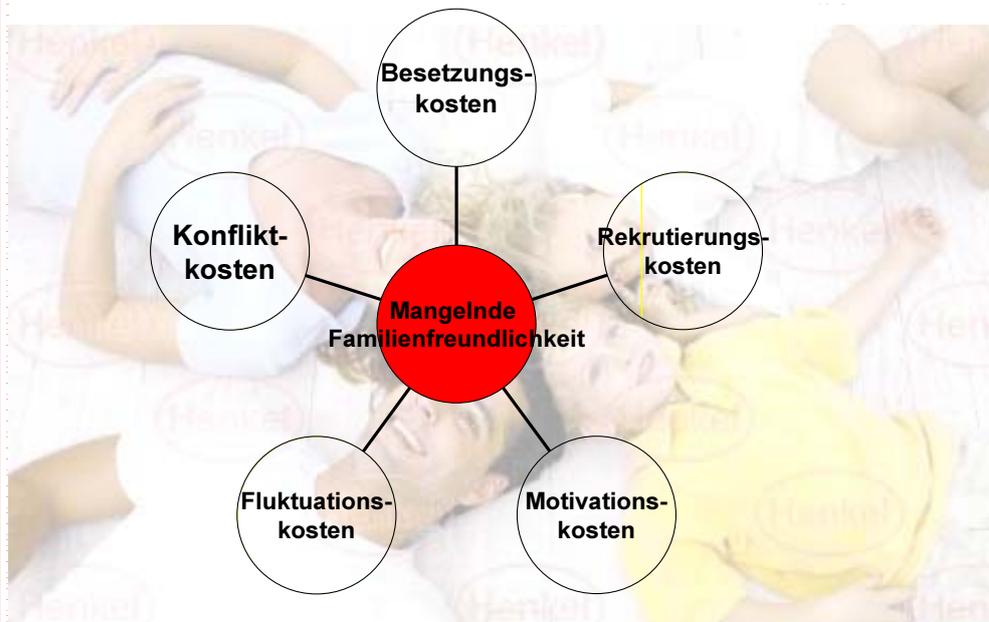
- Umsatz 13.074 Mrd€
- 52.300 Mitarbeiter¹⁾
- 125 Länder



¹⁾ Seit April 2008 mehr als 55.000 Mitarbeiter aufgrund des Erwerbs der Firma National Starch.

Warum ist Familienfreundlichkeit so wichtig? Beschäftigte, die eine optimale Verbindung zwischen Familie und Beruf gefunden haben, sind motiviert und präsent. Laut einer Untersuchung der Frankfurter Allgemeinen sehen 86 Prozent der Führungskräfte eine positive Wirkung von Familienfreundlichkeit auf den Unternehmenserfolg. Ausgeglichene und engagierte Beschäftigte fühlen sich dem Unternehmen verbunden, haben deutlich weniger Fehlzeiten,

Kostenfalle – mangelnde Familienfreundlichkeit



sorgen für eine Steigerung des Produktverkaufs und damit gleichsam für ein positives Image nach außen. Im Gegensatz dazu entstehen einem Unternehmen bei mangelnder Familienfreundlichkeit erhebliche vermeidbare Kosten.

„Wir sind erfolgreich durch unsere Mitarbeiter.“

Genau diesen Erfolg möchte Henkel an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgeben, indem es diese darin unterstützt, ihr berufliches Engagement mit ihrer persönlichen Lebensplanung in Einklang zu bringen. Ziel ist es, als lukrativer Arbeitgeber qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, zu fördern und an das Unternehmen zu binden. Dafür erhalten alle dieselben Chancen und Karriere-möglichkeiten, unabhängig von den Lebensumständen. Um das zu gewährleisten, wurden diverse Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören der Arbeitskreis Familie und Beruf, die Abteilung soziale Dienste mit Beratungsangeboten, eine Kooperation mit dem Familienservice und zwei eigene Kindertagesstätten mit Öffnungszeiten von 6.30 bis 18.00 Uhr für Kinder ab vier Monate.

Darüber hinaus ermöglicht Henkel diverse flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle.

Mit dieser Entwicklung gelang es Henkel im Jahr 2005, den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ in der Kategorie Großunternehmen zu gewinnen. 2007 bekamen sie die offizielle Bestätigung als familienfreundliches Unternehmen mit dem Zertifikat der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zum „audit familieundberuf“.

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle

Henkel

A Brand like a Friend

- Henkel bietet seinen Mitarbeitern die Möglichkeit zur **Teilzeitarbeit**, **Telearbeit** sowie **Job-Sharing**
- Die **Gleitzeitarbeit / Vertrauensarbeitszeit** trägt ebenfalls zur flexibleren Alltagsgestaltung der Mitarbeiter bei
- Technische Unterstützung wie **Laptops**, **mobile handhelds**, werden nach Arbeitsbereich und Aufgaben vergeben und nicht nach Hierarchie.
- **Weiterbildungsangebote** können während der Elternzeit weiter genutzt werden
- Enger **Kontakt** durch Newsletter, Click & Learn Portal
- **Betriebliche Freistellung** bei familiären Notfällen

Nachdem der theoretische Teil dazu diente, Henkel als ein familienfreundliches Unternehmen vorzustellen, ging der Workshop in die zweite Runde: der praktische Teil mit den Arbeitsgruppen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten nun Gelegenheit, sich in den entsprechenden Kleingruppen zu sammeln und über das Thema auszutauschen. Dafür hatten sie zwanzig Minuten Zeit, um am Ende die Ergebnisse in Stichworten auf einem Flipchart zu vermerken. Während der Gruppenphase wurden sie von Anke Meier und drei Assistentinnen begleitet. Inhaltlich ging es darum, anhand von sechs vorgegebenen Themen zu diskutieren, welche Maßnahmen Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalpolitik sein können.

Daraufhin fand ein „walk around“ statt, bei dem sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Überblick über die Resultate der anderen Gruppen verschaffen konnten.

Schließlich präsentierte die Referentin alle Ergebnisse im Plenum.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sind im Folgenden dargestellt:

Maßnahmen einer zukunftsorientierten Personalpolitik

1. Elternpass

- > Festlegung der Ansprechpartnerin bzw. des Ansprechpartners
- > regelmäßige Kontaktaufnahme
- > Verbindlichkeit durch strukturierte Gespräche vor und während der Elternzeit sowie kurz vor dem Wiedereinstieg
- > Erstellung eines individuellen Zeitplans
- > gemeinsame Personalentwicklung statt einseitiger Vorgabe
- > Einbeziehung der Vorgesetzten
- > Inhouseschulung in Teilzeit
- > Angebot eines freiwilligen Netzwerkes für Eltern

2. Arbeitszeit- und Arbeitsmodelle

- > Teilzeit/ Verteilung
- > gleitende Arbeitszeit
- > Sabbatical (Arbeitszeit in Teilzeit und Auszeit im Wechsel)
- > Vertrauensarbeitszeit
- > Telearbeit/ Homeoffice
- > individuelle Kernarbeitszeitgestaltung
- > Jobsharing (Arbeitsplatzteilung von mindestens zwei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern)
- > Vollzeit
- > Arbeitsablaufplanung (Meeting, Dienstreisen, Vertretung, Schulungen)
- > Timesharing (Arbeitszeit einteilen)
- > kurzfristige Vertretung
- > variable Arbeitszeit

	Pro	Contra
Teilzeit	Flexibilität	Rente höhere Arbeitsdichte geringere Karrierechancen geringeres Einkommen
gleitende Arbeitszeit	Flexibilität	Absprache mit der Belegschaft hohe Planung
Vertrauensarbeitszeit	Zufriedenheit Flexibilität hohe Motivation	Druck weniger Kontakt zum Team abgeschnitten vom Netzwerk
Homeoffice	früherer/ leichter Wiedereinstieg (Vorbereitung für Vollzeit)	Vereinsamung Disziplin zum eigenständigen Arbeiten

3. Herausforderung mit pflegebedürftigen Angehörigen

- > weniger planbar als beispielsweise eine Schwangerschaft
- > hohe Individualität
- > Vertrauensebene (Arbeitgeber/innen - Arbeitnehmer/innen)
- > Sind analoge Regelungen zur Kindererziehung sinnvoll?
- > hohe Flexibilität
- > Wie hoch ist die finanzielle Belastung?
- > betrieblich geförderte Selbsthilfegruppen/ Arbeitsgemeinschaften/ Seminare für Pflegende
- > Hilfe bei der Organisation von Kurzzeitpflege (analog Kindererziehungszeiten)

4. Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel?

- > Angebote für „Best Ager“ (Konsumenten ab 50 Jahre, 40 Prozent der Bevölkerung sind älter als 49 Jahre)
- > Medizinische Versorgung (er)lernen
- > Zunahme der Fehler im Unternehmen
- > Nachwuchsentwicklung, Nachhaltigkeit
- > generationsübergreifende Teams bilden (Tandem Alt - Jung)
- > Kinderbetreuung im Fokus
- > Überlebensfaktor: genügend Mitarbeiter/innen
- > Kampf um Talente/ Mitarbeiter/innen nimmt zu
- > Attraktivität nach außen
- > Fortbildung
- > Netzwerke sind wichtig
- > Macht/ Geld/ Förderung
- > „gläserne Decken“
- > Vorbilder sind bzw. werden immer wichtiger
- > Kündigungsschutzgesetze sind Diskriminierungsgesetze > keine Chancengleichheit

6. Väter in Elternzeit

- > Erweiterung des männlichen Blickwinkels und der Kompetenzen
- > gesellschaftliche Akzeptanz von Vätern in der Elternzeit ist nicht vorhanden
- > Selbstverwirklichung/ Persönlichkeitsentwicklung in der Elternzeit
- > Rahmenbedingungen müssen verändert werden
- > gleiche Lebensumstände werden unterschiedlich bewertet
- > Aufwertung von Hausarbeit und Kindererziehung durch Aufwertung von Image und Bezahlung

5. Homeoffice

	Arbeitgeber/innen	Arbeitnehmer/innen
Vorteile für beide	<ul style="list-style-type: none"> > flexible Arbeitszeiten > reduzierte Fehlzeiten > reduzierte Wegezeiten und Kosten 	
Nachteile für beide	<ul style="list-style-type: none"> > keine Kontrolle über vereinbarte Arbeitszeit > mangelnde Kommunikation 	
Nachteile für die einzelnen Seiten	<ul style="list-style-type: none"> > Bindung/ Ressourcenerhalt 	<ul style="list-style-type: none"> > eingeschränkte Verfügbarkeit von Daten (nur elektronisch) > Räumlichkeiten müssen selbst zur Verfügung gestellt werden > Ablenkung durch äußere Einflüsse > kein Netzwerk/ Vereinsamung

Nach den einzelnen Gruppenarbeiten fand eine kurze Abschlussdiskussion mit allen Beteiligten statt. Eine Teilnehmerin hat den Eindruck, dass sie schon aufgrund ihres Kindes erst gar nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird. Daher überlegt sie nun, dieses von vorneherein nicht zu erwähnen, um so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Doch Frau Meier riet davon ab: Die bzw. der zukünftige Vorgesetzte könnte dies als Vertrauensbruch verstehen, was für eine gemeinsame Arbeitsbasis nicht förderlich ist. Stattdessen ermutigt sie die Bewerberinnen und Bewerber von Anfang an offen zu sein, denn auch qualifizierte Frauen mit Kindern können Leitungspositionen bewältigen. Nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels hat die Wirtschaft keine andere Wahl, als qualifizierte Frauen an das Unternehmen zu binden und eine transparentere Personalpolitik mit Blick auf Kinderbetreuung und häusliche Pflegesituation voran zu bringen.

Daran anknüpfend möchte die Referentin den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit auf den Weg geben, dass Führung prinzipiell auch in Teilzeit möglich ist. Die daraus resultierenden betrieblichen Herausforderungen können im Team mit gutem Willen und Kreativität gelöst werden.

Homeoffice
5

Henkel
A Brand like a friend

Herausforderun
Elternpass
1

Workshop 4 & 8 Rückkehr in den Beruf speziell für Beschäftigte der Stadtverwaltung Düsseldorf

Ulf Fischer und Klaus Ebert
Hauptamt der Stadt Düsseldorf, Abteilung Personalwirtschaft



Bei der Stadtverwaltung Düsseldorf gibt es rund 600 beurlaubte Beschäftigte in unterschiedlichsten Berufsgruppen, die zu einem noch unbekanntem Zeitpunkt ihren Dienst wieder aufnehmen möchten. Allein diese Zahl macht es sinnvoll, einen Workshop dieser Art zu organisieren, um Betroffene über Möglichkeiten hinsichtlich ihrer Berufsrückkehr speziell bei der Stadtverwaltung Düsseldorf zu informieren. Als Referenten kamen Ulf Fischer und Klaus Ebert vom Hauptamt der Stadt Düsseldorf, Abteilung Personalwirtschaft, um den Interessierten Rede und Antwort zu stehen.

Der Workshop begann mit der Darstellung aus Sicht der Personalwirtschaft. Oft fehlen der Personalverwaltung Erkenntnisse über die persönlichen Absichten der Beurlaubten: wird eine Verlängerung der Beurlaubung angestrebt oder eine Dienstaufnahme nach Ablauf der aktuellen Befristung? Angesichts dieser Unklarheiten ergeben sich Schwierigkeiten in der Personalplanung; wie viele Beschäftigte kehren wann in den Beruf zurück und wo bestehen Einsatzmöglichkeiten? Darum soll ein Bewusstsein für diese Situation erzeugt werden, damit verständlich wird, wie wichtig es ist, frühzeitig Maßnahmen zum Wiedereinstieg zu treffen. Dazu gehören Überlegungen zu beruflichen Absichten, um den individuellen Personaleinsatz rechtzeitig planen zu können.

Nach der kurzen Einführung waren die Anwesenden an der Reihe: Es wurden sechs Gruppen mit jeweils fünf Personen gebildet, die innerhalb von zehn Minuten ein bestimmtes Thema bearbeiten sollten. Dazu wurden Karten verwendet, die mit Fragen und Erwartungen beschriftet werden konnten. Folgende Themenbereiche kristallisierten sich heraus: Wiedereinstieg, Stelle, Arbeitszeit, Zeit, Sonstiges und

Kinder. Die gesammelten Fragen und Erwartungen wurden im Laufe des Workshops diskutiert.

Wie soll die Kontaktaufnahme erfolgen? Wie verläuft die Wiedereingliederung und welche Qualifizierungsmöglichkeiten gibt es?

Ulf Fischer empfahl eine persönliche Kontaktaufnahme, zunächst mit dem ehemaligen Fachbereich, da dort gegebenenfalls eine adäquate Stelle freigehalten wurde. Hilfreich ist daneben auch die Stellenbörse im Intranet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Elternzeit wieder in das bisherige Amt zurückkehren möchten, sollten während der Beurlaubung mit diesem in Kontakt bleiben. Auf diese Weise bleiben die Betroffenen auf dem aktuellsten Stand bezüglich freier und frei werdender Positionen. Des Weiteren ist es wichtig, sich rechtzeitig mit Fachliteratur, Gesetzen und internen Richtlinien auseinanderzusetzen und erforderliche IT-Kenntnisse aufzufrischen oder gegebenenfalls zu erlernen.

Um den Einstieg in den beruflichen Alltag zu erleichtern und Einblicke in neue Arbeitsbereiche zu erhalten, können Interessierte zwischen einer ein- bis zweitägigen Hospitation und einem zweiwöchigen Praktikum wählen. Für das unentgeltliche Praktikum





gilt: mindestens zehn und maximal dreißig Arbeitsstunden pro Woche. Zuständig für die Vermittlung und Beratung ist die Abteilung Personalentwicklung im Hauptamt.

Zudem wurde auf die Möglichkeit verwiesen, vor dem Wiedereinstieg Qualifizierungsseminare (u. a. IT-Seminare) zu besuchen. Rund sechs Monate vor der Berufsrückkehr ist eine allgemeine Qualifizierung sinnvoll, eine spezifische Qualifizierung ist möglich, sobald der künftige Einsatzort geklärt ist. Während der Maßnahmen ist eine Übernahme von Kinderbetreuungskosten gemäß den städtischen Richtlinien möglich.

Herr Fischer stellte die **Anforderungen der Fachbereiche an eine Berufsrückkehr** vor. Generell gilt,

dass sich Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer sowohl über den Zeitpunkt der beabsichtigten Dienstaufnahme als auch über die gewünschte Arbeitszeit im Klaren sind und dies rechtzeitig mitteilen. Wer in Teilzeit arbeiten möchte, sollte ein geplantes „Stundenmodell“ und die Dauer der beabsichtigten Arbeitszeitreduzierung angeben.

In gegebenen Fällen sollten auch Einsätze in „Überzeiten“ eingeplant werden; ganztägige Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Fachseminare) und die Teilnahme an wichtigen Besprechungen gehören dazu. Außerdem ist in publikumsintensiven Aufgabenfeldern eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit erforderlich: während der üblichen Sprechzeiten und gegebenenfalls für Nacharbeiten.

Auch im Bereich des Einsatzortes ist Flexibilität gefragt; die Fachbereiche sind im gesamten Stadtgebiet verteilt. Darum können Einsatzwünsche in Wohnortnähe nicht immer berücksichtigt werden.

Zu den Anforderungen der Fachbereiche zählt auch ein dienstleistungsorientiertes Verhalten, sprich ein freundliches und verbindliches Auftreten gegenüber Kundinnen und Kunden. Menschen in besonderen Lebenslagen sollte das notwendige Verständnis entgegen gebracht werden.

Führungskräfte, die in ihre Position zurückkehren wollen, müssen eine „ausreichende“ persönliche Präsenz garantieren können. Dazu gehören eine intensive Arbeits- und Führungsleistung, um einen lückenlosen Informationsfluss sicherzustellen.

Daran anknüpfend wurde das Thema Arbeitszeit vorgestellt und diskutiert. **Grundsätzlich gilt bei der Stadtverwaltung die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit.**

Die Flexibilität der Arbeitszeiten hängt von der Funktion ab, die ausgeführt wird.

Eine Teilzeit- oder unterhälftige Beschäftigung ist während der Elternzeit und Beurlaubung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeits- und Beamtenverhältnis prinzipiell möglich.

Eine unterhälftige Beschäftigung in einer Führungsposition ist jedoch nicht problemlos vereinbar.

Für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht grundsätzlich eine große Regelungsfreiheit, wenn gewisse Prinzipien eingehalten werden; eine zeitliche Befristung einer Teilzeittätigkeit findet in der Regel nicht unter einem Jahr statt.

Während der Elternzeit können sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Beamte und Beamtinnen drei Jahre ab der Geburt mit maximal dreißig Stunden pro Woche in Teilzeit arbeiten.

Ein geeignetes Hilfsmittel ist das Arbeitszeitsparbuch. Dieses ermöglicht Voll- und Teilzeitkräften im

Teilzeit - Flexibilität			
	während Elternzeit 3 Jahre ab Geburt	während unbezahlter Beurlaubung (§ 85a LBG) 12 Jahre ab Geburt	danach
Arbeitnehmer/in	bis max. 30 Std.	./.	egal
Beamter/ Beamtin	bis max. 30 Std.	Egal, auch unter der Hälfte	Hälfte oder mehr

---> Befristung in der Regel nicht unter einem Jahr

---> große Regelungsfreiheit, aber gefordert sind Flexibilität und Interessenausgleich

laufenden Jahr Mehrarbeitsleistungen anzusparen, um diese in Freizeitguthaben in den Schulferien oder zur vorübergehenden Betreuung von Angehörigen in Anspruch zu nehmen. Daneben stellte Herr Fischer die Möglichkeit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos nach TVöD vor, welches längerfristige Arbeitszeitguthaben ermöglicht.

Dennoch gilt es, Kompromisse zu schließen. Schließlich ist es nicht immer möglich, die gewünschte wöchentliche Stundenzahl in Bezug auf die Arbeitszeit am Tag, vornehmlich vormittags, zu erfüllen. In einigen Ämtern ist es beispielsweise unerlässlich, den Bürgerservice auch am Nachmittag zu gewährleisten. Aufgrund einer möglichst wirtschaftlichen Nutzung vorhandener Räume und PC-Arbeitsplätze müssen sich mehrere Teilzeitkräfte gegebenenfalls einen Arbeitsplatz teilen (Desk Sharing). In einem Fachbereich wird dieses Problem bereits durch vorhandene Rollcontainer für jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter gelöst.

Die Regelungen bezüglich Erholungsurlaub und Sonderurlaub zur Pflege und Betreuung verdeutlichen zwei Schaubilder:

Erholungsurlaub	
→	anteilig nach Monaten; Teilzeit verringert den Anspruch nicht!!!
→	Verteilung der Arbeitszeit auf mehr/weniger als wöchentlich 5 Arbeitstage: Neuberechnung der Anzahl der Urlaubstage
	Summe der Freistellung bleibt gleich 5-Tage-Woche - 30 AT Urlaub - 6 Wochen frei 4-Tage-Woche - 24 AT Urlaub - 6 Wochen frei

„Urlaub“ für Betreuung

→ Betreuung des Kindes bei Krankheit

Arbeitnehmer/in	tariflich 4 AT pro Jahr; nach SGB V unbezahlt (Krankengeld) wesentlich mehr AT
Beamter/Beamtin	4 AT wie AN pro Jahr; bei unterstellter KV-Pflicht sinngemäß wie SGB V

→ Betreuung eines Familienangehörigen zur Pflege

AN und Beamte - 1 AT pro Jahr bei schwerer Erkrankung
ansonsten unbezahlte Freistellung; Dauer „Verhandlungssache“;
u. U. Auswirkungen auf Versorgung



Neben der Teilzeitbeschäftigung am Arbeitsplatz im Büro besteht auch die Möglichkeit, in Form von Telearbeit von zuhause aus zu arbeiten. Prinzipiell ist diese in unterschiedlicher Ausprägung bei der Stadt möglich, setzt allerdings eine vorhergehende Einarbeitungsphase und die entsprechenden räumlichen Gegebenheiten am häuslichen Arbeitsplatz voraus.

Langfristig beurlaubte Beschäftigte können über ihren heimischen PC einen Zugriff auf das städtische Intranet erhalten. Außerdem kann der Versand der Personal- und Stellenbörse und der Zeitung „Stadtgespräch“ angefordert werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass einer Berufsrückkehr generell nichts im Wege steht.

Vorab gilt es, einige Dinge für sich persönlich zu klären und sich rechtzeitig umfassend zu informieren. Eine grundsätzliche Basis sollte geschaffen werden: Hilfreich hierfür sind ein Was?, Wann? und Wo?. Soll heißen: Wann möchte ich wieder arbeiten, welche Tätigkeiten bevorzuge ich und wo kann ich meine Vorstellungen realisieren (welches Amt usw.)? Welche Wünsche habe ich bezüglich meiner zukünftigen Arbeitsstelle?

Nachdem diese Fragen geklärt sind, sollte die Kontaktaufnahme mit dem ehemaligen Fachbereich erfolgen. Mit diesem sind dann genauere Einzelheiten zu besprechen. Bei ausgeschriebenen Stellen ist eine reguläre Bewerbung notwendig. Sollte hingegen eine adäquate Stelle in der Fachabteilung frei werden, kann diese bei gegenseitigem Einverständnis zugewiesen werden.

Der Antrag auf eine Dienstaufnahme ist über den

ehemaligen Fachbereich an die Abteilung Personalservice des Hauptamtes zu richten. Gleichzeitig empfiehlt es sich, mit der Abteilung Personalwirtschaft in Verbindung zu treten, um konkrete Informationen über freie Stellen und das weitere Verfahren zu erhalten. Angebotene Stellen können grundsätzlich auch abgelehnt werden. Sollte dies häufiger vorkommen, findet erneut ein grundsätzliches Gespräch über die Wünsche der Rückkehrerin bzw. des Rückkehrers statt.

Auf die Frage, ob ein Anspruch auf eine **vorzeitige Rückkehr** besteht, wenn beispielsweise der Ehemann arbeitslos wird, erläuterte Ulf Fischer, dass ein Anspruch grundsätzlich nicht besteht, die Stadt Düsseldorf in solchen Härtefällen aber bemüht ist, eine Lösung zu finden.

Abschließend wurde die Möglichkeit vorgestellt, Kinder in einer der **städtischen Betriebskindertagesstätten** unterzubringen.

Workshop 5a *Stimmtechnische Fähigkeiten und Präsentation durch Sprache*

Daniela Bosenius

Musikerin, Gesangspädagogin und Trainerin für Stimme und Sprache



In diesem Workshop waren das Engagement und die aktive Mitarbeit aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt.

Ziel der Veranstaltung war es, einen Überblick zu geben, wie Sprache wirkt und mit welchen Techniken die eigene Sprache trainiert sowie gezielt zur Präsentation eingesetzt werden kann. Als aktive Musikerin und Sängerin verwendete die Workshopleiterin, Daniela Bosenius, Sprech-, Stimm- und Körperübungen, die den Interessierten ein Bewusstsein für den Zusammenhang von Körperpräsenz, Haltung beim Sprechen und den Umgang mit Körpersprache vermitteln sollten. Dies hilft, um die eigene Person und die Inhalte, die ausgedrückt werden sollen, selbstsicher und deutlich vor- und darzustellen. Darüber hinaus wurden Grundlagen der Atmung und Atemtechnik thematisiert.

Um die Übungen trotz der großen Zahl der Teilnehmenden optimal und sinnvoll durchzuführen, wurden die Anwesenden in zwei Gruppen eingeteilt, die

jeweils ein bestimmtes Thema aktiv bearbeiten sollten. Die andere Hälfte konnte durch Zuschauen und Zuhören, also Miterleben, ebenso Anregungen für die eigene Arbeit erfahren. Dafür übernahm die eine Gruppe das Thema „Stimme/Sprache“ und die andere „Auftritt“. Drei für beide Gruppen verbindliche Themenblöcke waren „stimmtechnische Fähigkeiten“, „Präsentation mit Sprache“ und „Grundlagen“. Im ersten Teil ging es um Stimmlage, Stimmvolumen, Rhythmus und Tempo der Stimme, Klang und Farben der Stimme sowie Stimm-Modulation, um schließlich deutliches und verständliches Sprechen zu erzeugen.

Im zweiten Block wurden die Körperpräsenz, Körperhaltung, Haltung beim Sprechen im Stehen, Gehen und im Sitzen sowie der Umgang mit Körpersprache behandelt, um eine sichere (Selbst-)Präsentation und damit einen bewussten Auftritt in Szene zu setzen.





Der dritte Block beinhaltete schließlich Atmung und Atemtechnik, sprich Atemfluss beim Sprechen und bei der Präsentation und das Aufwärmen der Stimme vor der Rede bzw. Präsentation. Daniela Bosenius erklärte, in welcher Beziehung Stimme und Körper zueinander stehen und welchen Eindruck der Einsatz der Arme und die Gesamthaltung vermitteln.

Zunächst begann eine Gruppe mit einer Vorstellungsrunde, in der persönliche Angaben und Erwartungshaltungen geäußert wurden. Anschließend bekamen alle den Auftrag, in Eigenregie zuhause zu überprüfen, wie der Stand bzw. die Haltung ist, ohne in den Spiegel zu blicken. Der richtige Stand ist Grundlage für die Artikulation, das Volumen, die Atmung sowie die körperliche Präsenz. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass er weder unter- noch überspannt ist; eine optimale „spannende“ Haltung erleichtert den richtigen Stimmeinsatz und die Form der Selbstdarstellung.

Daran anschließend führte Daniela Bosenius Atemübungen durch, die der Stimme Klang und Klangfarben verleihen sollen. Ähnlich wie bei der richtigen Haltung unterstützt die richtige Atemtechnik Volumen und Artikulation, sie ist die Basis für das Sprechen. Die Einzelgruppe absolvierte eine Übung, die die Atemtiefe beeinflussen sollte und eine Möglichkeit ist, die Nervosität zu überwinden. Dafür wird die Vokalverbindung „ua“ artikuliert, indem zunächst das „u“ ein- und das „a“ ausgeatmet wird und schließlich umgekehrt. Vor einer Rede oder Präsentation ist es sinnvoll, spezielle Stimm- und Atemübungen durchzuführen, um die Stimme aufzuwärmen. Eine wichtige Rolle spielt auch das Zwerchfell. Dieses

muss arbeiten, um eine Resonanz der Konsonanten zu erzeugen, und dafür ist eine gute Haltung notwendig. Eine praktische Anleitung zum Üben war das klare Aussprechen der Verbindungen st, pst, kt, cht, scht und entsprechende Beispielwörter.

Schließlich wurde die andere Gruppe zur aktiven Teilnahme auf die Bühne geholt. Zunächst ging es um Wirkung und Einfluss von Vokalen. Diese „tragen“ die Stimme durch den Raum und verleihen ihr Farbe und Wärme. Es sollte darauf geachtet werden, dass eine gewisse Sprachmelodie der Vokale verwendet wird, Monotonie sollte vermieden werden. Ein weit geöffneter Mund, der Vokale klingen lässt, reduziert gleichsam das Sprechtempo. Ein ruhiges und ausgeglichenes Sprechtempo lässt Zeit zum Voraus- und Nachdenken, so dass möglicherweise Unwesentliches nicht ausgesprochen wird.

Im Anschluss daran wurden verschiedene Übungen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt, die auch für das Training in den eigenen vier Wänden geeignet sind. Dazu gehörten Vokalübungen, Körperspracheübungen, Augenübungen und Lautstärkeübungen.

Wer sich intensiver mit „Stimme, Sprache und Präsentation mit Sprache“ beschäftigen möchte, kann sich auf der Internetseite von Daniela Bosenius näher informieren: www.bosenius.info. Hier wird eine Vielzahl weiterer Workshops und Veranstaltungen vorgestellt.

Workshop 5b

Reflektieren und Präsentieren der eigenen Kompetenzen

Beatrix Schmiedel
Beraterin, Coach und Trainerin



Um die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen überzeugend präsentieren zu können, sind zwei Dinge von Bedeutung: Zum einen das Wissen um die wertvollen eigenen Ressourcen und zum anderen das Selbstbewusstsein, diese nach vorn zu stellen - und genau darum ging es in dem Workshop, der von der Referentin Beatrix Schmiedel mit einer Präsentation visualisiert wurde.

Wenn ich weiß, was ich kann und wenn ich es anderen mitteilen kann, werde ich als kompetent wahrgenommen.

Nach einem kurzen theoretischen Einblick führten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kleingruppen Gespräche über ihre im Laufe der Zeit erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Zur Auswahl standen die Tätigkeitsfelder „Hobbies und Interessen“, „Haushalt und Familie“, „Schule und Berufsausbildung“, „Arbeitsleben“, „Soziales Engagement“ und „Besondere Lebenssituationen“. Davon sollten sich die Teilnehmenden eins auswählen und eigene Erfahrungen beschreiben. Im Vordergrund standen Kompetenzen, die über informelles Lernen bzw. Erfahrungslernen erworben wurden.

Im nächsten Schritt fanden sich die Teilnehmenden mit dem gleichen Tätigkeitsfeld zu Gruppen zusammen, wobei sich die Mitglieder untereinander kaum bzw. gar nicht kennen sollten. Mit Stiften, Karten und Metaplanwand ausgestattet, tauschten sich die Kleingruppen über das Tätigkeitsfeld aus und beschrieben wichtige Stationen, Ereignisse und Aktivitäten. Mit Hilfe von „Ich habe ... getan“ oder „Ich habe bei ... mitgemacht“ sollten sich die Teilnehmenden konkrete Situationen vorstellen und erklären, was genau sie getan haben und welche Schritte dafür notwendig waren. Anschließend galt es, diese aufgeführten Aktivitäten erneut zu reflektieren, um diese mit Formulierungen wie „Ich kann ...“, „Ich bin in der Lage ...“ oder „Ich weiß, wie ...“ neu darzulegen. Anhand von vier Antwortmöglichkeiten wurden schließlich die wichtigsten Kompetenzen bewertet:





- A) Ich kann mit Hilfe eines anderen/ nach Anleitung tun
- B) Ich kann es ohne Hilfe, also selbstständig tun
- C) Ich kann es selbstständig und in einem anderen Umfeld tun
- D) Ich kann es zusätzlich zu C auch jemandem erklären

Nachdem alle Gruppenmitglieder zu Wort kamen und persönliche Fähigkeiten schriftlich festgehalten wurden, sollten die Karten an die Metaplanwand geheftet werden, um einen Gesamteindruck über den Kompetenzumfang der eigenen Gruppe zu gewinnen.

Anschließend ging es um die Präsentation eigener Kompetenzen.

Eine gerade Körperhaltung betont nicht nur die tatsächliche Größe.

Sie erlaubt es auch, tief einzuatmen, so dass die wahre Stimme zum Vorschein kommt und Augenhöhe entsteht. Für großes Gelächter sorgte die Übung „Geduckt sein, heißt: sich drücken“ mit der Erkenntnis „Wie ich mich präsentiere, wenn ich mich kleiner mache, als ich bin“. In kurzen Spielsequenzen gingen alle zuerst in geduckter Körperhaltung aufeinander zu und äußerten mit lauter Stimme eigene Kompetenzen. Das Ganze wurde dann in aufrechtem Gang wiederholt.

Unter viel Applaus stellten die einzelnen Gruppen schließlich ihre umfangreichen Kompetenzen auf Karten an den bereitgestellten Pinnwänden vor. Das von Beatrix Schmiedel am Ende des Workshops verteilte Arbeitsblatt sollte den Anwesenden eine Hilfestellung für zuhause sein: Verschiedene Tätigkeitsbereiche des Lebens können betrachtet und Qualifikationen erkannt werden. Eine solche Bilanz hilft bei der richtigen Selbsteinschätzung und gibt die Möglichkeit, Stärken zielbewusst hervorzuheben und Talente nicht zu marginalisieren.

Wer nicht persönlich anwesend sein konnte, sich aber für das Thema interessiert, hat die Möglichkeit, unter der Internetseite: www.bs-beratung.net weitere Informationen einzuholen und Kontakt zu Frau Schmiedel aufzunehmen.

„Geduckt sein, heißt: sich drücken.“
 „Wie ich mich präsentiere, wenn ich mich kleiner mache, als ich bin.“

Workshop 6

Den Laden schmeißen - Existenzgründung als Möglichkeit für eine neue berufliche Orientierung

Petra Welz

Geld & Rosen - Unternehmensberatung für Frauen und soziale Einrichtungen



Was bedeutet es, als selbstständige Unternehmerin eine Firma zu leiten? Welche Schritte sind in der Anfangsphase überhaupt notwendig, welche Veränderungen sind planbar und welche nicht? Petra Welz von der Unternehmensberatung Geld & Rosen berät Frauen, die sich eine eigene Existenz aufbauen und somit selbstständig machen wollen. In diesem Workshop erhielten die Anwesenden Informationen über betriebswirtschaftliches Know How und grundsätzliche Eigenschaften, die eine zukünftige Unternehmerin benötigt.

Die Referentin und ihre Kolleginnen von Geld & Rosen sind schon seit vielen Jahren mit großem Engagement in der Unternehmensberatung für Frauen, insbesondere Kleinunternehmerinnen, tätig. Immerhin leisten Frauen in Deutschland mit einem nahezu 30-prozentigen Anteil an Existenzgründungen einen wesentlichen Beitrag zum Wirtschaftswachstum, zur Beschäftigung und zur Innovation der Wirtschaft.

Jeder dritte Betrieb wird von einer Frau geführt.

Dabei ist die Motivation von Frauen ganz vielfältig: während die eine davon träumt, mit einer innovativen Geschäftsidee die eigene Chefin zu sein, erhofft sich die andere durch die Existenzgründung eine neue Perspektive, weil der Arbeitsplatz verloren geht bzw. ging.

Doch für alle gilt gleichermaßen: am Anfang jeder Umsetzung steht die Idee: „Ich mache mich selbstständig“.

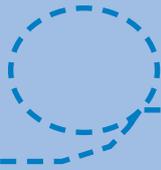
Aus dem Buch „Den Laden schmeißen“ etwas zum typisch Weiblichen der Unternehmensgründung:

„Die traditionelle weibliche Ökonomie ist sicher weit weg vom größeren Radius (es gibt auch weltweite Aktivitäten von Frauen, aber eher ausnahmsweise), und daher auch nicht dazu angetan, eine Eintragung in die Geschichtsbücher zu gewinnen. Doch sie ist eine Ökonomie, die diesen Namen verdient. Frau sollte sich mit Vergnügen vergegenwärtigen, dass z. B. im 15. Jahrhundert in Köln ganze Gewerbebezüge in weiblicher Hand waren, dass Frauen ihre eigenen Gilden hatten und Geschäfte im Fernhandel tätigten. ... Traditionsfaden aufzunehmen, der zur weiblichen Geschichte gehört und seine Spur im weiblichen Charakter hinterlassen hat.“

Soweit so gut. Die Vision allein reicht allerdings nicht aus. Im Gespräch mit den Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmern wurden Eigenschaften herausgefiltert, die eine Unternehmerin braucht. Dazu gehören: Fleiß, Leidenschaft, dickes Fell, Berufsqualifikation, Überzeugungskraft, Dienstleistungsmentalität, Liebe zum Geld, Fachwissen, wirtschaftliches Denken, Selbstbewusstsein, Disziplin, Fähigkeit zur Delegation, Kontaktfreude, Flexibilität, Kreativität, Ausdauer, Glauben und Zuversicht, Netzwerkerin, gute Selbsteinschätzung, emotionale Stabilität und schließlich Motivationsfähigkeit.

Wer sich von der Vielzahl an persönlichen Voraussetzungen nicht abschrecken lässt, hat schon den

Doch für alle gilt gleichermaßen: am Anfang jeder Umsetzung steht die Idee: „Ich mache mich selbstständig“.



Grundbaustein für die Realisierung der eigenen Geschäftsidee gelegt. Zudem werden bestimmte Eigenschaften auch erst im Laufe der Selbstständigkeit erworben.

Die anfängliche Dynamik lässt vieles einfacher von der Hand gehen.

Dennoch ist wichtig, im nächsten Schritt zu untersuchen, wie die aktuelle Marktsituation aussieht, welche Trends angesagt und welche bürokratischen Maßnahmen für eine Anmeldung erforderlich sind; konkret bedeutet das, einen Businessplan zu entwerfen. Dazu gehören: Beschreibung der Gründungsidee, Angaben zur Gründerin, Beschreibung der Zielgruppe und des Standortes, Marktrecherche sowie Einschätzung der Chancen und Risiken, Werbestrategien, Planung des Markteinstiegs, Überlegungen zu Kooperationen mit anderen und letztendlich die Kalkulation des Kapitalbedarfs, der laufenden Betriebskosten und der Umsätze/ Preise.

Dieser Businessplan ist nicht nur eine schriftliche Zusammenfassung eines unternehmerischen Vorhabens sondern gleichzeitig auch eine Grundlage für die Agentur für Arbeit zur Genehmigung von Gründungszuschüssen sowie für Gespräche mit Banken und Förderinstituten. Für die Beantragung eines Bankkredites sind darüber hinaus detaillierte Berechnungen der Liquidität und der Rentabilität notwendig (Informationen zu Kreditmöglichkeiten unter www.kfw.de).

Neben der Strategie- und Zielverfolgung werden betriebswirtschaftliche und finanzielle Aspekte beleuchtet. Kurzum, der Geschäftsplan verhilft zu

einer systematischen Vorgehensweise, er ist unerlässlich. Denn im Gegensatz zu Amerika gibt es in Deutschland für alles eine Vorschrift, eine Regel oder ein Gesetz.

Sind diese Dinge ebenfalls verinnerlicht und geklärt, steht der Existenzgründung nicht mehr viel im Weg. Außer der Frage, was will frau tatsächlich: Ein Gewerbe betreiben oder einen freien Beruf ausüben? Darin bestehen grundlegende Unterschiede, die bekannt sein sollten. Petra Welz betonte, dass jede Tätigkeit gesonderte Erlaubnisse benötigt. Wer ein Gewerbe betreibt bzw. betreiben möchte, muss dies beim Gewerbeamt anmelden. Als Bestätigung dafür dient der Gewerbeschein, der gegen eine Gebühr von dreißig Euro ausgehändigt wird. Eine Gewerbesteuer wird fällig ab 24.500 Euro Gewinn. Wer sich dagegen selbstständig macht, ohne ein Gewerbe zu betreiben, braucht sich nicht beim Gewerbeamt zu melden, dafür aber beim Finanzamt.

Ein Gewerbe ist jede selbstständige, also nicht abhängige, nachhaltig auf Dauer angelegte, mit Gewinnabsicht unternommene Tätigkeit, die eine Beteiligung am wirtschaftlichen Verkehr darstellt. Ausnahmen sind die Urproduktion (Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, Tierzucht, Bergbau), die Verwaltung des eigenen Vermögens sowie die freien Berufe. Zu diesen gehören: wissenschaftliche Tätigkeiten (Anwendung geistiger Methoden in Universitätsfächern), schriftstellerische Tätigkeiten (eigene Gedanken), künstlerische Tätigkeiten (Kreativität von einigem Niveau, beispielsweise Designerinnen), sogenannte „höhere Dienstleistungen“ (klassische freie akademische Berufe, z. B.: Ärztin, Anwältin, Journalistin; fast alle medizinischen Fachberufe, z. B.: Physio-





therapeutin, Hebamme, häusliche Kranken- und Altenpflege; Übersetzerin und Dolmetscherin) und schließlich erzieherische und unterrichtende Tätigkeiten. Denn Erziehung ist eine charakterformende Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und Unterricht ist die Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen in organisierter Form.

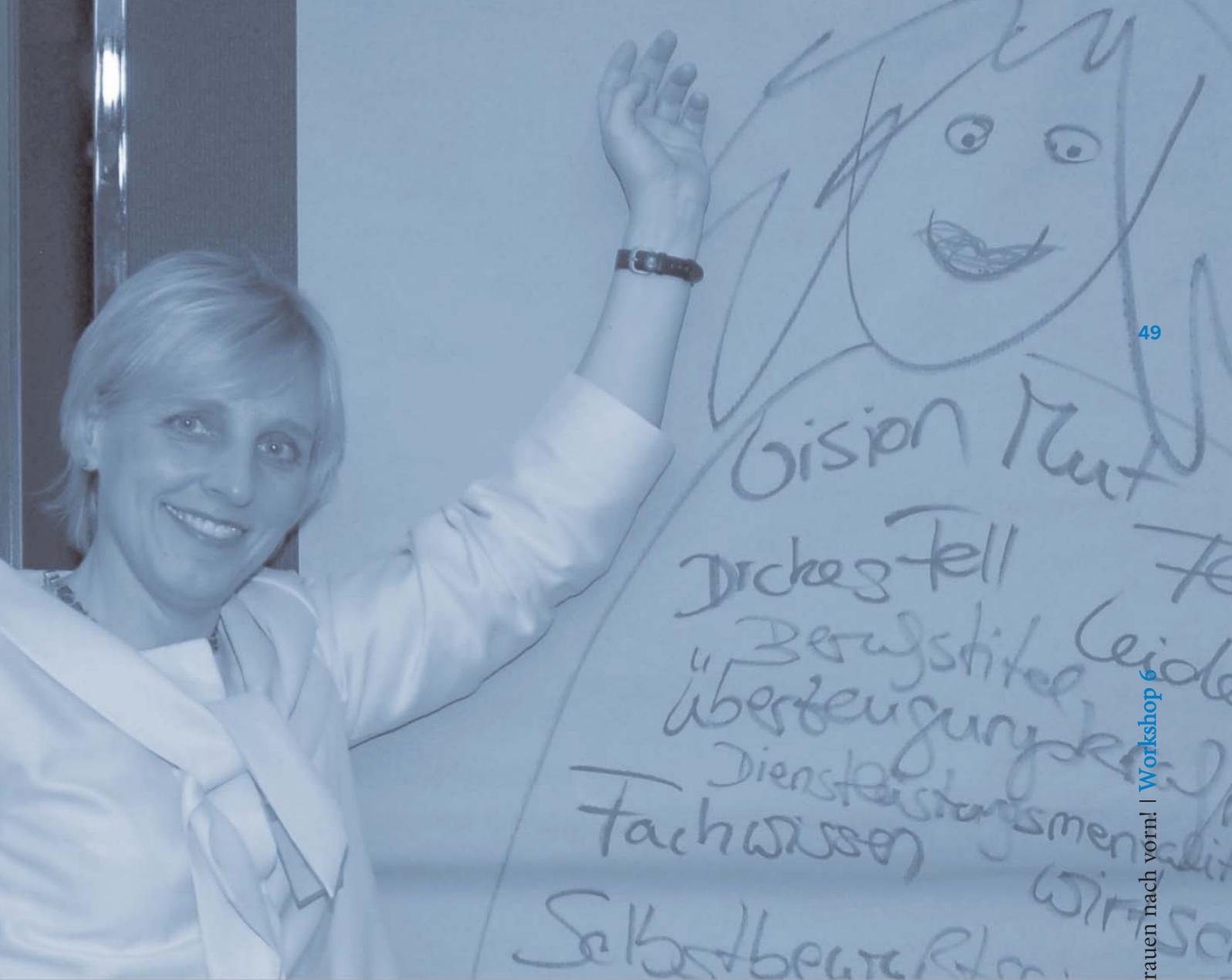
Je nach beruflicher Ausrichtung fallen unterschiedliche Steuerarten an: die Gewerbesteuer für das Unternehmen (vorausgesetzt ein Gewerbe wird betrieben), die Umsatzsteuer für den Umsatz und die Einkommensteuer für die eigene Person. Ebenfalls zu beachten sind die Regelungen bezüglich Kranken- und Rentenversicherung. Wer in Vollzeit selbstständig arbeiten möchte, trägt die Kosten für die Sozialversicherung alleine. Ob die Wahl auf Teil- oder Vollzeit fällt, hängt jedoch von der persönlichen Voraussetzung ab und welche Prioritäten gesetzt werden. Wer abhängig beschäftigt und gleichzeitig selbstständig ist, muss Besonderheiten beachten. Diese betreffen die Beiträge für die Krankenversicherung, die je nach Schwerpunkt variieren. Einzelheiten sollten bei der zuständigen Krankenkasse geklärt werden. Rentenversicherungspflichtig sind hingegen nur vereinzelte Tätigkeiten nach § 2 SGB VI (z. B. unterrichtende Tätigkeiten), aber für alle anderen sollte für eine private Altersvorsorge gesorgt werden.

Wer sich ernsthaft mit dem Gedanken trägt, sich selbstständig zu machen, sollte sich nicht von den anfänglichen Hürden und Herausforderungen entmutigen lassen.

Der bürokratische Aufwand scheint unüberwindbar, aber wer seine individuellen Stärken und Schwächen kennt und von seiner Geschäftsidee überzeugt ist, sollte sich nicht scheuen, Unterstützung zu holen, um den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Kostenlose Auskunft über Fördermöglichkeiten erhalten Interessierte bei allen Wirtschaftsförderungsämtern, der Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer, sowie bei Steuerberaterinnen und Steuerberatern und bei Unternehmensberaterinnen und Unternehmensberatern.

In der Hoffnung, ihre Gäste motiviert und bestärkt zu haben, verabschiedet sich Frau Welz mit dem Hinweis auf weiterführende Angebote unter www.geld-und-rosen.de.





Workshop 7 Mentoring für Berufsrückkehrerinnen

Petra Wackers
Beruf & Familie, Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH (ZWD)



Dieser Workshop verstand sich als Forum für Frauen in Institutionen und Organisationen, die den beruflichen Wiedereinstieg organisieren. Anhand einer Powerpointdarstellung präsentierte die Referentin Petra Wackers zunächst Aufgaben und Angebote der Zukunftswerkstatt Düsseldorf (ZWD) für Berufsrückkehrerinnen. Die ZWD bietet seit 1989 ein differenziertes Spektrum an Beratungs-, Coaching-, Beschäftigungs- und Qualifizierungs- sowie Arbeitsvermittlungsangeboten für benachteiligte Zielgruppen des Arbeitsmarktes an.

Im Rahmen der Frauenförderung veranstaltet die ZWD seit 1990 Projekte für Frauen, die nach langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt Unterstützung bei der Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt suchen. Dies gilt auch für hoch qualifizierte Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund, die innerhalb eines längeren Zeitraums nicht mehr in ihrem Beruf gearbeitet haben.

Insgesamt zehn Prozent der hoch qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen dem Arbeitsmarkt jährlich verloren.

Mittlerweile steht das System Familie immer stärker im öffentlichen und politischen Fokus, denn die Nachfrage nach Dienstleistungen, die dieses System unterstützen, steigt. Parallel dazu steht der Wunsch, eine durch erworbene Abschlüsse und Qualifikationen erlangte adäquate Stelle in Einklang mit der Familie zu bringen.

Doch was hindert viele Betroffene daran, den beruflichen Wiedereinstieg zu wagen bzw. gezielt zu planen? Ein wesentlicher Grund sind die Betriebsstrukturen, die mit den Rahmenbe-

dingungen der Frauen oft nicht kompatibel sind. Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen haben oft noch Vorbehalte gegenüber einer Kombination aus familiären Verpflichtungen und qualifizierten Tätigkeiten. Dies verdeutlichen Statistiken wie diese: 67 Prozent der Frauen mit einem Kind sind erwerbstätig im Gegensatz zu 39 Prozent der Frauen mit drei oder mehr Kindern. Die gängigen Angebote zur Kinderbetreuung entsprechen häufig nicht den Bedürfnissen des modernen und flexiblen Arbeitsmarktes.

Daran anknüpfend beschrieb Petra Wackers ihren persönlichen Lebensweg und ermutigte die Teilnehmerinnen, ebenfalls von eigenen biografischen Erlebnissen zu berichten: Daraufhin entstand eine lebhaft Diskussionsrunde, bei der unterschiedliche Themen aufgegriffen wurden.

Anschließend erhielt das Publikum Informationen über das Mentoringprogramm für Berufsrückkehrerinnen in der Region Düsseldorf, wo deren Anteil verhältnismäßig hoch ist.

Regionale Netzwerke zur Unterstützung der Berufs-

Interview Mentee

Persönliche Daten
Ausbildung
Berufliche Praxis
Fachliche Kompetenzen
Persönliche Eigenschaften
Erwartungen an das Projekt
Wünsche und Ziele
Was können und wollen Sie anbieten?

rückkehr können in der Beratung eine besondere Aufgabe und Bedeutung einnehmen. Im Rahmen der Pilotphase des Projektes Netzwerk W des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen wurde als regionaler Schwerpunkt für die Stadt Düsseldorf das Ziel formuliert, gemeinsam mit den Partnern des Arbeitskreises „Frauennetzwerk zur Berufsrückkehr“ ein Mentoringkonzept zur Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen zu entwickeln. Im Vordergrund stand die dauerhafte Integration von Berufsrückkehrerinnen in den ersten Arbeitsmarkt; dazu sind der Austausch und die Vernetzung in den Bereichen Arbeitsmarkt, Gleichstellung und Bildungspolitik besonders wichtig.

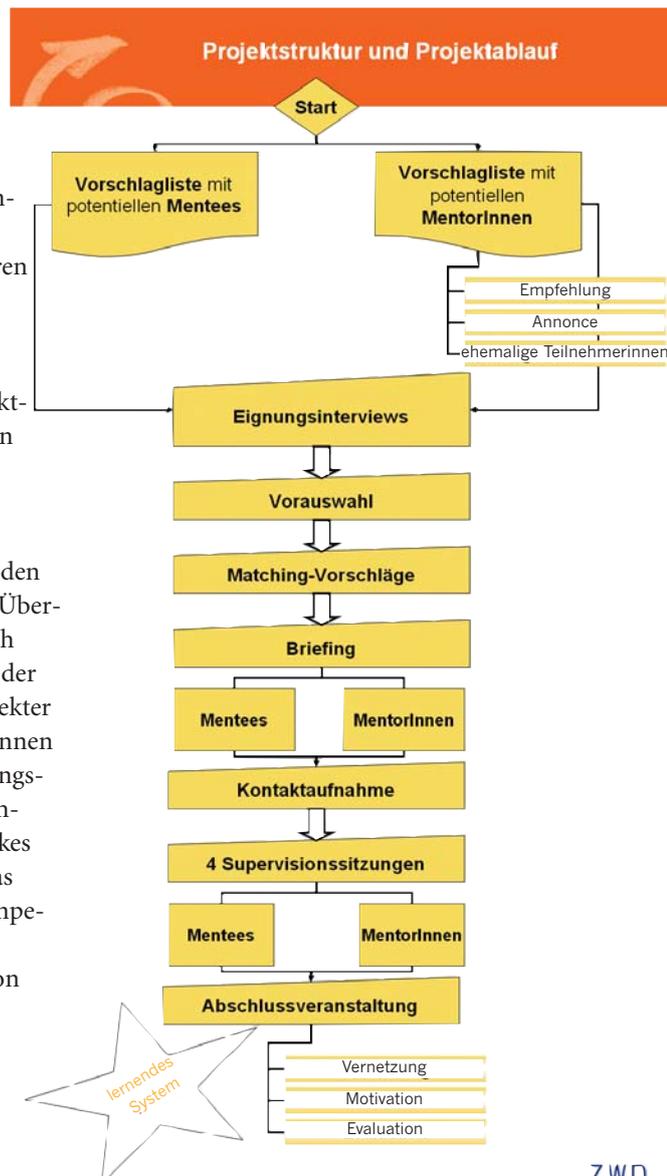
Ebenfalls zur Sprache kamen die Begriffe Mentorin, Mentor und Mentee. Die Mentorin erfüllt die Rolle der Ratgeberin, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten an eine „unerfahrene“ Person, Mentee, weitergibt. Namensgeber ist Mentor, der Freund des Odysseus sowie Erzieher und Lehrer seines Sohnes Telemach.

Sowohl Mentorin als auch Mentee profitieren davon, in einem ausgeglichenen Geben-Nehmen-Verhältnis zusammen zu arbeiten.

Ein Projekt zwischen Mentorinnen oder Mentoren und Mentees verläuft nach einer einheitlichen Struktur und folgt einem genauen Ablauf. Dazu gehören: Eignungsinterviews, Vorauswahl, Matching-Vorschläge, Briefing, daraufhin die Kontaktaufnahme zwischen Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees, vier Supervisionssitzungen und schließlich die Abschlussveranstaltung.

Nach Beendigung des Mentoringprogramms finden Auswertungen mit allen Teilnehmerinnen statt. Übereinstimmend sahen alle Beteiligten ausschließlich Vorteile, die sich durch das Programm ergaben; der Gruppe der Berufsrückkehrerinnen wird ein direkter Zugang zu Informationen möglich. Dadurch können Unsicherheiten abgebaut und langfristige Trainingsprozesse in Anspruch genommen werden. Gleichzeitig wirkt sich die Infrastruktur eines Netzwerkes positiv auf die eigene Berufstätigkeit bzw. auf das eigene Unternehmen aus. So werden eigene Kompetenzen (Personalführung/Personalentwicklung) durch regelmäßige Begleitung und Selbstreflexion erweitert.

In 2009 läuft ein ESF-Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Perspektive Wiedereinstieg“, welches darauf zielt, verbesserte Maßnahmen zur Förderung von Frauen nach einer mindestens dreijährigen Familienphase zu entwickeln. Neu dabei ist die Unterstützung und Begleitung des „Gesamtsystems Familie“. Während der Förderperiode soll eine schrittweise strukturelle und organisatorische Neuausrichtung des Systems Familie und ihres Umfeldes erfolgen. Auch auf lokaler Ebene gibt es Kooperationen mit dem Ziel der beruflichen Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen im Bezirk der Arbeitsagentur Düsseldorf. Zusammenarbeit findet unter anderem mit Düsseldorfer Unternehmen, mit wohlfahrtsverbandlichen und kommunalen Systemen sowie mit dem Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern statt.



Talkrunde *Kommunalpolitikerinnen aus Düsseldorf*

Steffi Neu
WDR-Moderatorin



Teilnehmende der Talkrunde:

Hildegard Kempkes

CDU

Angelika Wien-Mroß

SPD

Silke Ditgen

FDP

Angela Hebeler

Bündnis 90/Grüne

Gisela Dapprich

Linksfraktion

Während der Talkrunde mit den Politikerinnen wurden Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Karrieren von Frauen aus unterschiedlichen Perspektiven analysiert und erörtert. Dies sorgte für eine lebendige Diskussion unter den Teilnehmerinnen.

Nachdem die Moderatorin Steffi Neu die Zusammenkunft eröffnet hatte, stellte Hildegard Kempkes von der CDU dar, dass die Politik der Stadt Düsseldorf im Vergleich zu anderen Städten bisher viel unternommen habe, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Die Betreuung von unter dreijährigen Kindern ist mit einer Tendenz von 40 Prozent sichergestellt. Das Angebot an offener Ganztagsbetreuung an Schulen (OGaTa) tendiert sogar gegen 50 Prozent; hierfür wurden im Jugend-

hilfeausschuss umfangreiche Programme initiiert.

Frauen sollten die Freiheit haben, zu wählen, welche Betreuungsform sie für ihre Kinder bevorzugen: Selbstbetreuung oder auswärtiges Fachpersonal. Dafür sollte die Politik Rahmenbedingungen schaffen, um „an den Bedürfnissen der Frauen dranzubleiben“.

Ein notwendiger Schritt ist der Ausbau von Telearbeitsstellen in der Verwaltung; gute Teilzeitmöglichkeiten sind bereits vorhanden.

Daran anschließend bringt Hildegard Kempkes als Vorbild die Firma Henkel an: Anstatt einen langfristigen beruflichen Ausstieg von Frauen nach dem gesetzlichen Mutterschutz zu planen, setzt sich das Unternehmen dafür ein, Frauen und ihre Familien zeitnah zu begleiten, um so Wiedereingliederungsprogramme zu vermeiden.

Doch das Umdenken fängt in den Köpfen der Menschen an und bedarf noch viel Geduld: Noch immer „müssen viele Schalter umgelegt werden, um traditionelle Rollenverständnisse und das Klischee, berufstätige Frauen seien Rabenmütter, endgültig zu überwinden“. Bedenklich dahingehend ist auch die Tatsache, dass viele Auswahlgremien mehrheitlich oder sogar ausschließlich mit Männern besetzt sind. Die Wirtschaft sollte Maßnahmen ergreifen, um die Bindung zwischen Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern, so dass Fachkräfte trotz Familienplanung langfristig gehalten werden können. Dazu gehören vor allem auch Kita-Partnerschaften zwischen Betrieben und der Stadt, um fortwährend am „Faktor Familienfreundlichkeit“ zu arbeiten.



Damit Frauen sowohl im familiären als auch im beruflichen Umfeld erfolgreich sind, sollten Absprachen und Vereinbarungen hinsichtlich logistischer Organisation getroffen werden. In der Partnerschaft sollte klar sein, wer mit welchen Fähigkeiten welche Aufgaben in der Familien- und Hausarbeit übernimmt; dies spart Zeit und Nerven.

Doch der Einstieg in die Karriere fängt schon früher an: Typische Frauenberufe wie Friseurin, Lehrerin oder Erzieherin bieten weniger Aufstiegschancen als technische Berufe. Darum sollte hier eine gut durchdachte Entscheidung getroffen oder eventuell auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zurückgegriffen werden. Hilfreich dafür sind Frauennetzwerke, die Frauen ausbauen und nutzen sollten. Während Männer bereits „nach dem vierten Bier“ ein Netzwerk gebildet haben, brauchen Frauen leider etwas länger dafür. Ebenso hinderlich ist die weibliche Selbstdarstellung, die nach wie vor hinter der männlicher Kollegen zurücksteht:

„Im Gegensatz zu Frauen kennen Männer ihre Qualifikationen und Kompetenzen in der Regel ganz genau und stellen diese auch nicht in Frage“.

Um auf der Karriereleiter nach oben zu steigen, müssen Frauen stets besser sein als Männer und stets das i-Tüpfelchen präsentieren - und genau darin liegt der Kern des Problems.

Angelika Wien-Mroß von der SPD hob hervor, dass „Impulse für ein geändertes Wertesystem von unten kommen müssen“.

Ein großes Problem ist nach wie vor die ungleiche finanzielle Entlohnung von Frauen bei gleicher Qualifikation.

Darum sollten die „Gleichstellungsgesetze verschärft werden“. Dieser Sachverhalt ist insofern interessant, als dass bei gleich bleibender Ungleichheit bezüglich des Verdienstes ein Unterschied zwischen der männlichen und weiblichen Bildung erkennbar ist: Mittlerweile fallen Jungen bei der Bildung zurück und Mädchen holen auf. Dahingehend besteht Handlungsbedarf.

Aufgrund des demografischen Wandels steht der Wirtschaft ein Fachkräftemangel bevor, was viele Firmen allerdings noch nicht erkannt haben. Gleichzeitig stellen Kinder ein Armutsrisiko dar, angesichts erschwelter Bedingungen für eine Berufsrückkehr nach der Elternzeit. Themen wie Betreuung pflegebedürftiger Menschen und Pflege bei der Rentenberechnung werden zunehmend wichtiger; in zehn Jahren werden die Menschen eine Überalterung erleben. Welche Maßnahmen sollten getroffen werden, um darauf rechtzeitig und mit ausreichenden Kapazitäten vorbereitet zu sein?

Beipflichtend gab Angelika Wien-Mroß zu bedenken, dass Frauen vornehmlich in gendertypischen Berufs- und Studienzweigen zu finden sind: Dadurch ergeben sich, anders als für Männer, die vor allem in den Ingenieurwissenschaften vertreten sind, weniger Aufstiegschancen in hohe Führungspositionen.

Um diesem Problem entgegen zu wirken, hat beispielsweise Norwegen ein interessantes Konzept ent-

wickelt: Es wurde gesetzlich beschlossen, dass 40 Prozent der Aufsichtsratsposten weiblich besetzt sein müssen. Selbstverständlich lassen derartige Quoten ausreichend Raum für Diskussionen. Dennoch sollte diesen Modellen Aufmerksamkeit geschenkt und überlegt werden, ob nicht eine ähnliche Umsetzung sinnvoll wäre.

Volle Zustimmung erhielt Hildegard Kempkes von der FDP-Politikerin Silke Ditgen in punkto Maßnahmen der Stadt Düsseldorf: diese ist auf einem guten Weg hinsichtlich der Betreuung für Kinder unter drei Jahre und der offenen Ganztagsbetreuung (OGaTa). Dennoch braucht es für einen bundesweiten Erfolg noch einen weiten Weg. An dieser Stelle ist die Politik gefragt, die für eine ausreichende Unterstützungsstruktur für Frauen sorgen und diese in ihren individuellen Entscheidungen fördern sollte.

Der finanzielle Background der Frau darf dabei keine Rolle spielen und vor allem darf Kinderbetreuung nicht dazu führen, dass Hartz IV-Leistungen in Anspruch genommen werden müssen.

Allerdings lässt sich die Bedeutung von Bildung nicht relativieren: Die Möglichkeiten des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Kinderpause sind auch abhängig vom jeweiligen Bildungsgrad der Frau. Wobei die sogenannten „gläsernen Decken“ Frauen bereits ab der zweiten Führungsebene entgegen stoßen. Verschiedene Faktoren sorgen dort schon für einen Karriereknick. Zu ihnen zählen: ein bis drei Jahre Elternzeit, Teilzeitarbeit, Abendtermine und

Geschäftsreisen. Aufgrund der familiären Verantwortung können Betroffene, insbesondere Frauen, dienstliche Termine nur sporadisch oder gar nicht wahrnehmen und fallen auf der Karriereleiter hinter Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder zurück. Aus diesem Grund appelliert Silke Ditgen an die Willensstärke und Entschlossenheit des weiblichen Geschlechts, da Familien- und Hausarbeit erwie-sermaßen noch immer „Frauensache“ ist: Kinderbetreuung und damit verbundene organisatorische Aufgaben müssen von langer Hand geplant werden, um dauerhaft Erfolg zu haben. Und ein solches Vorhaben lässt sich nicht von heute auf morgen realisieren.

Ein ernstzunehmendes Problem ergibt sich aus der Struktur kleiner und mittelständischer Unternehmen. Diese können es sich nicht leisten, Arbeitsplätze für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer unbegrenzt frei zu halten. Darum sollte in Erwägung gezogen werden, ob ein Zusammenschluss von mehreren kleinen Unternehmen zur Organisation von Betriebskindergärten (z.B. Einzelhandel in der Innenstadt) sinnvoll sei: dies würde zum einen die Kinderbetreuung erleichtern und zum anderen weibliche Fachkräfte erhalten.

Eine neue Perspektive brachte die Kommunalpolitikerin ein, indem sie von frühzeitigem Führungskräfte-Coaching sprach. Dieses sollte bereits während des Studiums an der Universität thematisiert und angeboten werden, um Frauen noch vor Berufseintritt auf eine Wirtschaft mit Hierarchiesystem vorzubereiten.

Eine insgesamt genderfreundliche Betrachtungsweise sollte allerdings noch früher beginnen: Damit ein



Umdenken in naher Zukunft stattfindet, sollte die frühkindliche Bildung mittels Lehrplanumstellungen begünstigt werden.

Mit der Aussage, dass 70 Prozent der Firmenpleiten auf Managementfehlern beruhen, die Männer machen, begann Angela Hebler von Bündnis 90/Die Grünen ihren Beitrag zur Talkrunde.

Dass sich Familienfreundlichkeit im Unternehmen auszahlt, erkennen viele Personalverantwortliche oftmals nicht von sich aus; global agierende Unternehmen haben das jedoch bereits festgestellt.

Angela Hebler betonte, dass Frauen sich nicht scheuen sollten, eine Führungsposition anzunehmen, auch wenn sie diese „als Quotenfrau angeboten bekommen“.

Denn: „Jeder Mann ist ein Quotenmann, weil er den Job nur hat, eben weil er ein Mann ist“.

Doch eine grundsätzliche Bewusstseinsweiterung erfolgt nicht automatisch. An Silke Ditgen anknüpfend untermauert die Grünen-Politikerin die Notwendigkeit gendersensibler frühkindlicher Erziehung: wer traditionelles Rollenverhalten vorlebt, fördert nicht unbedingt ein tolerantes Miteinander entgegen bestehender Geschlechterstereotypen.

Dafür plädiert sie für einen Perspektivenwechsel den männlichen Vertretern gegenüber: Frauen sind oft sehr gut qualifiziert und bringen viele Erfahrungen, die ihnen im Job nutzen, mit, auch aus der Elternzeit. Die Frage ist, welche Coaching-Programme für Männer in Führungsfunktionen eingerichtet werden sollten, damit diese erkennen lernen, dass sie eben diese kompetenten Frauen in ihren Betrieben brauchen. Ebenso sollte eine Förderung hinsichtlich der sozialen Kompetenz von Jungs angestrebt werden: „Boys’ Day“ als Pendant zum „Girls’ Day“.

Zum Thema Netzwerke bemerkte Angela Hebler, dass es viele verschiedene Frauen-Berufs-Netzwerke gibt. Dagegen mangelt es an gemischten Netzwerken. Da Frauen üblicherweise weder Zeit noch Lust haben, Bier trinkend am Tresen Informationen auszutauschen, befürwortet Angela Hebler die Durchführung von Mentoringprogrammen als Alternative.

Gisela Dapprich von der Linksfraktion ging sofort auf die Verantwortung der Wirtschaft ein, die familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen muss: Firmen sollten die Verpflichtung haben, Mütter während der Elternzeit an Fortbildungen teilnehmen zu lassen. Weiterhin sollte es einen Rechtsanspruch auf Teilzeit und auf einen für Berufsrückkehrerinnen adäquaten Arbeitsplatz geben.

Die freiwillige Vereinbarung zwischen Bund und Wirtschaft hat sich nicht durchgesetzt, daran sollte gearbeitet werden, um die aktuelle Lage zu verbessern.

In hohen Führungspositionen sind Verhaltensweisen und Eigenschaften gefordert, die Frauen nicht haben bzw. nicht zeigen wollen oder können. Dazu gehören eine gewisse Technikverliebtheit und Rücksichtslosigkeit. Aber Frauen sollten Männer nicht kopieren wollen; vielmehr müssen die weiblichen Stärken für die Wirtschaft positiv bewertet und gefördert werden. Schließlich sollte nicht vergessen werden, dass die gesellschaftliche Verantwortung hauptsächlich auf den Schultern der Frauen ruht: Sowohl Haus- als auch Familienarbeit und, als ein ganz aktuelles Problemfeld, die häusliche Versorgungsarbeit für pflegebedürftige Angehörige werden nach wie vor mehrheitlich von Frauen übernommen. Und da ist es doch beschämend, dass viele Alleinerziehende in Düsseldorf von Arbeitslosengeld II leben. Eine große Hilfe verspricht sich die Linken-Politikerin von Netzwerken; diese sind nicht nur auf der beruflichen Ebene förderlich sondern auch auf der privaten. Um Kinderbetreuung zu organisieren ist mehr als ein Kita-Platz notwendig; demzufolge werden nicht selten Eltern und Nachbarschaft mit den Fürsorgeaufgaben betraut.

Bedenklich empfindet Gisela Dapprich die Entwicklung durch das neue Unterhaltsrecht: Frauen haben nun keine Wahl mehr. Ab dem dritten Lebensjahr des jüngsten Kindes müssen sie wieder arbeiten gehen. Darum sollten junge Frauen darauf bedacht sein, die Familienarbeit partnerschaftlich zu teilen, damit sie im Trennungsfall nicht benachteiligt sind.

Musikalische Umrahmung

Daniela Bosenius
Gesang

Stefanie Bosenius
Klavier/ E-Piano

Eine gelungene Abwechslung bot der musikalische Beitrag der Bosenius-Schwestern. Dabei wurde Sängerin Daniela bei ihrer Interpretation der Musikstücke von ihrer Schwester Stefanie auf dem Klavier begleitet.

Musikalische Umrahmung „Frauen nach vorn“

Veranstaltung des Büros für die Gleichstellung
von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Düsseldorf
am 13. November 2008

Zur Begrüßung:

G. Fr. Haendel (1685-1759)	Ombra mai fu (Arie des Serse aus „Serse“)
H. Mancini (1924-1994)	Moon River (aus „Breakfast at Tiffany´s“)
K. Kreisler (*1920)	Das Mädchen mit den drei blauen Augen (T: Kreisler)

Zum Abschluß:

Ch. Niessen /H. Hammer- schmid (1923-90/*1930)	Chansons von Hildegard Knef: Ich möchte am Montag mal Sonntag haben Für mich soll´s rote Rosen regnen
Fr. Hollaender (1896-1976)	Ach, lege deine Wange (T: Tucholsky)
K. Weill (1900-1950)	Song der Seeräuberjenny (aus „Die Dreigroschenoper“)
J. Lang (1815-1880)	Mignons Klage: Nur wer die Sehnsucht kennt (T: Goethe)
G. Bizet (1838-1875)	Carmen: L´amour est un oiseau rebelle (aus „Carmen“)
J. Styne (1905-1994)	Lorelei: Diamonds Are A Girl´s Best Friend (aus „Gentlemen Prefer Blondes“)

Daniela und Stefanie Bosenius, Gesang/Moderation und Klavier





www.boseniuscs.com

Infostände



Wer sich workshop- und vortragsübergreifend auch mit anderen Themenbereichen vertraut machen wollte, hatte dazu Gelegenheit im Foyer des Rathauses: Vertreterinnen und Vertreter zahlreicher Unternehmen und Institutionen präsentierten ihre Projekte, stellten Informationsmaterial zur Verfügung und gaben persönlich Auskunft auf interessierte Nachfragen.

Folgende Institutionen waren mit einem Infostand vertreten:

- > i-Punkt Familie des Jugendamtes der Landeshauptstadt Düsseldorf
- > Gleichstellungsbüro der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- > Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus Düsseldorfer Betrieben und Behörden
- > Frauen im Management e.V. (FIM)
- > Business and professional women e.V. (BPW)
- > Bundesverband der Frau in Business und Management e.V. (B.F.B.M.)
- > Deutscher Juristinnenbund e.V. (DJB)
- > Verband berufstätiger Mütter e.V. (VBM)
- > European Women's Management Development International Network e.V. (EWMD)
- > Unternehmerinnen für Unternehmerinnen (UfU)
- > xxcellence.net
Das Managerinnen-Netzwerk

Einen kleinen Eindruck davon sollen die folgenden Fotos vermitteln:



Befragung der Besucherinnen und Besucher



Während der Veranstaltung fand auf Initiierung des Gleichstellungsbüros in Kooperation mit dem Amt für Statistik und Wahlen eine Besucherinnen- und Besucherbefragung statt.

Ziel war es, eine allgemeine Resonanz auf die InForum-Fachtagung zu erhalten sowie anhand der gewonnenen Daten eine Strukturanalyse durchführen zu können und favorisierte Themen für zukünftige Veranstaltungen in Erfahrung zu bringen.

Von den knapp 350 Gästen nahmen 117 Frauen und Männer an der Umfrage mittels zweier Wahlmaschinen teil. Jeweils eine Interviewerin stand beratend an der Wahlmaschine zur Verfügung. Insgesamt wurden 15 geschlossene Fragen gestellt, die innerhalb weniger Minuten beantwortet werden konnten.

Frage eins war **„Wie interessant finden Sie das Konzept der heutigen Veranstaltung?“**.

83 Prozent der Befragten fanden das Konzept interessant, 15 Prozent bewerteten mit teils/teils und nur drei Prozent empfanden das Programm als uninteressant. Der Gesamtschnitt liegt bei der Note „gut“.

Die zweite Frage **„Wie sind Sie auf die Veranstaltung aufmerksam geworden?“** gab verschiedene Antwortmöglichkeiten vor. Die Mehrheit (42 Prozent) folgte einer persönlichen Einladung. Ein Drittel konnte der Flyer zu der Veranstaltung locken und mit jeweils acht Prozent waren E-Mail und „Sonstiges“ vertreten. Etwa vier Prozent erfuhren durch eine Anzeige von der Fachtagung und jeweils drei Prozent wurden durch Internet und Plakat zur Teilnahme angeregt.

Mit weiteren fünf Fragen konnten Erkenntnisse über zukünftige Tagungsthemen gewonnen werden:

„Wie interessant wären für Sie die folgenden Themen für zukünftige Fachtagungen?“

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
2. Frauen in der zweiten Lebenshälfte
3. Frauen und Wohnen
4. Berufswahl und Lebensplanung für Mädchen und Jungen
5. Frauen und Kultur

Am besten schneiden die Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer“ sowie „Frauen in der zweiten Lebenshälfte“ mit der Note „gut“ ab. Fast genauso gut wird das Thema „Berufswahl und Lebensplanung für Mädchen und Jungen“ mit einem Wert von „noch gut“ beurteilt. „Frauen und Kultur“ landet auf Platz vier vor dem Thema „Frauen und Wohnen“, welches demzufolge für die Teilnehmenden am wenigsten interessant war.

Weiterhin sollte die Frage **„Hatten Sie bereits persönlichen, telefonischen oder E-Mail-Kontakt zum Gleichstellungsbüro?“** beantwortet werden. Mehr als die Hälfte (59 Prozent) der Befragten bejahte die Frage und hatte entsprechend bereits Kontakt mit dem Gleichstellungsbüro. Bei 41 Prozent war dies nicht der Fall.

In diesem Bereich bleibend, sollte in der nächsten Frage Folgendes in Erfahrung gebracht werden:

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie sich zur Teilnahme an dieser Befragung entschlossen haben. Wir sind sehr daran interessiert, Ihre Meinung zu erfahren.

Selbstverständlich ist Ihre Teilnahme freiwillig. Ihre Daten werden anonym ausgewertet.

Wie bediene ich die Wahlmaschine?

Warten Sie bitte bis im LCD-Display „Freigegeben zur Wahl: Bitte wählen Sie“ erscheint.

Drücken Sie, der Reihenfolge nach, für jede Frage nur eine Taste.

Ihre Eingabe wird mit einem Signalton bestätigt und erscheint im Display.

Falls Sie sich einmal vertippt haben sollten, drücken Sie einfach die Taste „Korrektur“ oben links.

Bei einigen Fragen finden Sie eine Skala von 1 bis 6 vor, die dem Schulnotenystem entspricht.

Wenn Sie alle Fragen beantwortet haben, drücken Sie bitte „Stimmabgabe“ oben rechts.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

1. Wie interessant finden Sie das Konzept der heutigen Veranstaltung?
 2. Wie sind Sie auf die Veranstaltung aufmerksam geworden?
 3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
 4. Frauen in der zweiten Lebenshälfte
 5. Frauen und Wohnen
 6. Berufswahl und Lebensplanung für Mädchen und Jungen
 7. Frauen und Kultur
 8. Hatten Sie bereits persönlichen, telefonischen oder E-Mail-Kontakt zum Gleichstellungsbüro?
 9. Haben Sie schon einmal eine Veranstaltung des Gleichstellungsbüros (z.B. InForum, ImBlick) besucht?
 10. Kennen Sie Veröffentlichungen (z.B. Broschüren, Online-Frauen-Handbuch) des Gleichstellungsbüros?
 11. Üben Sie zurzeit einen Beruf aus?
 12. Wenn ...
 13. Sollten Sie wegen Familienarbeit momentan nicht berufstätig sein: Planen Sie einen Wiedereinstieg in den Beruf?
 14. Ihr Geschlecht und Alter:
 15. Wie viele Kinder bis 14 Jahre haben Sie?

Zum Beenden drücken Sie bitte „Stimmabgabe“ oben rechts.

„Haben Sie schon einmal eine Veranstaltung des Gleichstellungsbüros (z. B. InForum, ImBlick) besucht?“ Mit 61 Prozent gaben die Teilnehmenden mehrheitlich an, noch keine Veranstaltung des Gleichstellungsbüros besucht zu haben. Demgegenüber stehen fast 40 Prozent, die dies bereits getan haben.

„Kennen Sie Veröffentlichungen (z. B. Broschüren, Online-Frauen-Handbuch) des Gleichstellungsbüros?“ war die nächste Frage: zwei Drittel der Befragten konnte dies bejahen und ein Drittel wiederum nicht.

Im letzten Themenblock wurde nach persönlichen Angaben gefragt: „Üben Sie zurzeit einen Beruf aus?“ beantworteten fast 60 Prozent mit „Ja, in Vollzeit“ und 26 Prozent mit „Ja, in Teilzeit“. 15 Prozent der Befragten gaben an, derzeit keinen Beruf auszuüben.

Die nächste Frage bezog sich auf die jeweilige Antwort von Frage elf: „Wenn ja, in welcher Funktion? Wenn nein, warum nicht?“ Hierfür gab es verschiedene Antwortoptionen.

Auch die Antwort auf die folgende Frage „Sollten Sie wegen Familienarbeit momentan nicht berufstätig sein: Planen Sie einen Wiedereinstieg in den Beruf?“ ergab sich aus den jeweiligen Antworten der obigen Fragen.

Im vorletzten Feld wurde nach Geschlecht und Alter gefragt: Unter den Befragten befanden sich insgesamt 108 Frauen und neun Männer. Das Durchschnittsalter lag zwischen 41 und 50 Jahren.

Abschließend wurde nach der Anzahl der Kinder bis 14 Jahre gefragt. Die Mehrheit, nämlich über 60 Prozent der Befragten, haben keine Kinder in diesem Alter. Knapp ein Fünftel (19 Prozent) haben ein Kind bis 14 Jahre und etwa 15 Prozent zwei. Rund fünf Prozent haben mehr als zwei Kinder bis 14 Jahre.

Insgesamt waren die Ergebnisse der Befragung für das Gleichstellungsbüro sehr hilfreich für die zukünftige Öffentlichkeitsarbeit und für die Auswahl künftiger Tagungsthemen.



Die Presse reagierte sehr positiv auf die InForum-Fachtagung „Frauen nach vorn!“.
Folgende Berichte sollen einen Eindruck vermitteln.

Karriereplanung trotz Familie

Mehr als 300 Frauen informierten sich beim InForum über die **Rolle** weiblicher Mitarbeiter und Führungskräfte in der **Wirtschaft**. In Workshops diskutierten sie auch über berufliche **Perspektiven** nach der Baby-Pause.



Für ihr drei Monate altes Baby hat die Ernährungswissenschaftlerin **Gyopar Berk** (34) eine Job-Pause eingelegt. „Als Mutter steht die Familie für mich an erster Stelle. Ich bin gerade auf der Suche nach einer Kinderbetreuung, dann will ich auf Teilzeitarbeit wieder in den Job einsteigen.“



Susan Loop (34), Referentin für ein Freiwilliges Soziales Jahr, hat wegen der Familienplanung zweimal eine Karrierepause eingelegt. „Was kann man als zweifache Mutter im Job eigentlich noch erreichen? Vom Karriere-Coaching erhoffe ich mir, dass man mir neue Perspektiven aufzeigt.“



Odonchimeg Moik (33) studiert Germanistik, ihre Tochter wird währenddessen in der Kita des Studentenwerks betreut. „Das funktioniert ganz gut. Aber was passiert nach dem Studium? Trotz Studienabschluss werde ich es mit einem Kind beruflich nicht einfach haben. Ich informiere mich deswegen über Existenzgründungen.“



Simona Libner (37) stellt als Mutter und Mitarbeiterin der Stadtverwaltung hohe Ansprüche an sich. „Nach der Elternzeit will ich im Job alles geben, aber mit Kindern, die zu einem festen Zeitpunkt abgeholt und versorgt werden müssen, ist man etwas eingeschränkt.“ Sie erhofft sich daher Tipps für den Job-Wiedereinstieg.

VON SEMIHA ÜNLÜ
UND ANDREAS BRETZ (FOTOS)

Es waren keine Geheimnisse, die Dagmar Wandt, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt, gestern zur Eröffnung des InForums vor den weiblichen Teilnehmern im Plenarsaal des Rathauses löferte: Frauen verdienen im Schnitt ein Fünftel weniger als Männer, die Baby-Pause wird oft zur Karrierebremse, nur wenige Frauen schaffen es in Führungspositionen. Doch nicht das Lamentieren, sondern das Entwickeln von Lösungen und beruflichen Perspektiven stand gestern im Vordergrund der Tagung mit dem Motto

„Frauen nach vorn!“. Mehr als 300 Teilnehmerinnen nahmen an den Vorträgen und Workshops zu Themen wie „Mentoring für Berufsrückkehrerinnen“, „Beruf und Familie im Einklang“, „Rückkehr in den Beruf“ und „Existenzgründung als Möglichkeit für eine neue berufliche Orientierung“ teil. Organisiert wurde die Veranstaltung von Gleichstellungsbüro und Hauptamt der Stadt.

Für viele Frauen standen die Fragen im Mittelpunkt, wie man trotz Kindern seine Karriere vorantreiben und einen Einklang zwischen Familie und Beruf erreichen könne. In den Workshops beschäftigten sich die Teilnehmer mit ihren Stär-

ken und Kompetenzen, erarbeiteten aber auch stimmtechnische Fähigkeiten, um sich besser präsentieren zu können und für den Wiedereinstieg in den Beruf gezielt trainieren zu können.

Dass die Selbständigkeit für einige Frauen eine neue berufliche Perspektive sein könnte, erfuhren sie im Existenzgründer-Workshop. Die Teilnehmerinnen erhielten einen Überblick, wie sie ihre Gründungs-Idee realistisch planen können und wurden auch über wirtschaftliche und rechtliche Zusammenhänge aufgeklärt. Ergänzt wurden die Veranstaltungen durch Informationsstände des Jugendamts und Düsseldorf-er Frauennetzwerke.

INFO

Das InForum

Der Name „InForum“ steht für Informationen und Forum. Mit der Veranstaltung informiert das **Gleichstellungsbüro** zusammen mit dem Hauptamt der Stadt Düsseldorf über **frauenrelevante** Themen. Das Forum ist eine Nachfolgerin der **Frauenmesse „top“**. Das „InForum“ findet seit 2002 regelmäßig alle zwei Jahre in Düsseldorf statt. www.duesseldorf.de/gleichstellung

Karriere-Tipps für Frauen mit Kindern

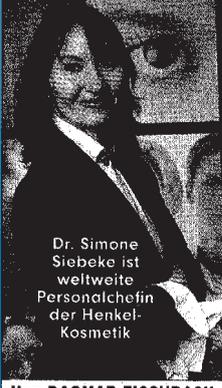
Unter dem Motto „Frauen nach vorn!“ trafen sich gestern rund 300 Frauen im Rathaus. Anlass war die anhaltende Benachteiligung von Frauen im Berufsleben. „Frauen verfügen heute häufig über qualifiziertere Schul- und Bildungsabschlüsse als Männer. Dennoch sind sie lange nicht so erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind nicht nur in Führungspositionen unterrepräsentiert, sondern verdienen auch noch ein Fünftel weniger als Männer“, sagte Dagmar Wendt, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt.

Und so bekamen die Teilnehmerinnen bei der öffentlichen Fachtagung des Gleichstellungsbüros nicht nur Tipps von weiblichen Führungskräften zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern konnten auch mit Düsseldorf-er Kommunalpolitikerinnen über das Thema Kind und Karriere diskutieren.

In unterschiedlichen Workshops und Vorträgen ging es zudem um die Rückkehr in den Beruf. So informierte die Unternehmensberatung für Frauen „Geld und Rosen“ über Existenzgründungen als Möglichkeit für neue berufliche Orientierung.

www.duesseldorf.de/gleichstellung

Henkel-Chefin gibt 10 Karriere-Tipps für Frauen



Dr. Simone Siebeke ist weltweite Personalchefin der Henkel-Kosmetik

Von DAGMAR FISCHBACH

Düsseldorf – Frauen machen Karriere – immer noch nicht selbstverständlich! „Weniger als ein Viertel aller Führungspositionen sind mit Frauen besetzt“, sagte die städtische Gleichstellungsbeauftragte Dagmar Wandt bei der Fachtagung „Frauen nach vorn“ gestern im Rathaus.

Eine, die es geschafft hat, ist Dr. Simone Siebeke. Die Juristin ist weltweite Personalchefin der Henkel-Kosmetik. In **BILD** gibt sie zehn Tipps für Frauen, die nach oben wollen:

1. Suchen Sie sich einen Bereich, in dem Frauen Chancen haben. Die Welt zu revolutionieren, schaffen Sie in einem Leben nicht!
2. **Verkaufen Sie sich gut! Wer gut ist, muss auch Werbung in eigener Sache machen!**
3. Nehmen Sie Projekte außerhalb des Arbeitsalltags an. So machen Sie auf sich aufmerksam.
4. Kommunizieren Sie Ihre Ziele. Machen Sie Ihre Karriere zu einem Ihrer Hauptprojekte.
5. Sprechen Sie die Sprache der Entscheider! Seien Sie eindeutig, planbar, verlässlich und einschätzbar.
6. Bauen Sie Netzwerke auf! Leute zu kennen ist extrem wichtig.
7. Suchen Sie einen Top-Mentor im Unternehmen, der Sie unterstützt.
8. Seien Sie selbstbewusst! Frauen neigen dazu, ihr Licht unter den Scheffel zu stellen – Männer nicht!
9. Zeigen Sie, dass Sie erfolgreich sind, nehmen Sie Statussymbole wie Dienstwagen an.
10. Seien Sie jemand, mit dem es Spaß macht zu arbeiten. Nur dann haben Sie die Rückendeckung Ihrer Kollegen und Vorgesetzten.

14. November 2008 Bildzeitung

Nicht so bescheiden!

KARRIERE. „Frauen nach vorn“, hieß es gestern im Rathaus. Die **NRZ** sprach mit zwei Managerinnen.

BIRGIT KLAUSMANN

Das Rathaus war gestern in Frauenhand. Rund 350 Teilnehmerinnen waren zur Fachtagung „Frauen nach vorn“ gekommen, die vom Gleichstellungsbüro und dem städtischen Hauptamt ausgerichtet worden war. Ermütigung stand auf dem Programm: Karriere, Familie, Kinder sind vereinbar! Dort fielen dann auch solche goldene Sätze: „Die Unternehmen wollen auf Dauer an den Frauen nicht vorbei gehen. Die Firmen schauen, wer sind die Käufer, wer sind die Entscheider.“ Simone Siebeke, zweifache Mutter, promovierte Juristin und verantwortlich für das Personalmanagement im Kosmetikbereich weltweit bei Henkel, hat allen Grund zum Selbstbewusstsein. Sie hat ihren Weg auf der Karriereleiter gemacht. Mit Mann und zwei Kindern an ihrer Seite.

Freigestellt für einen attraktiven Posten

Auch Katrin Peplinski hat ihren Erfolg einem gerüttelt Maß an Energie zu verdanken. „Als ich das Kind kriegte, war da der Break“, erinnert sie sich im **NRZ**-Gespräch. Doch ihr Arbeitgeber, die Versicherungsgruppe Ergo, ließ die verdiente Mitarbeiterin nicht ziehen und resigierte flexibel. Seit 2002 ist Peplinski freigestellt für einen attraktiven Posten: Sie ist Gleichstellungsbeauftragte fürs ganze Unternehmen. Mit Homeoffice, 30 Stunden-Woche, flexiblen Arbeitszeiten und dem Erfolg, dass das zehnjährige Töchterchen voller Stolz sagt: „Ich finde es toll, dass du die Chefin von Beruf und Familie bist.“

PR in eigener Sache machen

Zwei Frauen, die über viel Erfahrung verfügen auf dem Weg zur Teilhabe an beruflichen Aufstieg. Zwei Frauen, die nicht nur die Männerwelt dafür verantwortlich machen, dass der weibliche Anteil in den

Cheftagen bislang dünn ausfällt. „Denn trotz toller Schulabschlüsse und Qualifikationen, die denen der Männer oft überlegen sind, sind mit einem Anteil von unter 25 Prozent die Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert“, betont Dagmar Wandt, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt.

Simone Siebeke und Katrin Peplinski haben als häufige Ursache analysiert: „Frauen neigen dazu, ihr Licht unter den Scheffel zu stellen. Wenn haben ein tolles Angebot gemacht wird, fragen sie gern: Wieso ich? Frauen neigen auch dazu zu warten, bis sie angesprochen werden. Dabei sollten sie lernen, ähnlich wie ein Teil der Männer, PR in eigener Sache zu machen und sich selbstbewusster zu vermarkten.“

Wie das gehen kann? Aufgaben übernehmen, vor Herausforderungen nicht ausweichen, nach außen in Erscheinung tre-

ten. Peplinski gibt freimütig zu: „Mein Herz klopft auch heute immer noch, wenn ich irgendwo auf ein Podium trete und öffentlich rede. Aber der Adrenalinstoß macht auch Spaß.“

Wenig Zeit für sich selber

Siebeke rät überdies: „Frauen sollten Berufe wählen, in denen sie auffallen und messbar sind, zum Beispiel in Vertriebspositionen oder im Einkauf. Sie sind bislang häufig im Controlling, im Marketing oder im Personalbereich zu finden.“ Den Mitarbeitern scheint die Kooperation übrigens zu gefallen: „Gemischte Teams sind auf Dauer erfolgreicher“, weiß Siebeke. Wandt untermauert: „Schließlich sind 53 Prozent der Bevölkerung weiblich.“

Kinder und Karriere wollen allerdings klug gemanagt, der Wiedereinstieg in den Beruf

strategisch geplant sein. „Wer sich nicht in Erinnerung bringt, wird vergessen“, warnt Peplinski. Drum gilt es, Betreuung zu organisieren, rechtzeitig Gespräche mit dem Vorgesetzten führen, die eigene Arbeit nicht anderen aufbürden, Ideen zur Aufteilung des eigenen Arbeitsbereichs entwickeln. „Dabei wird auch Flexibilität vom Arbeitgeber verlangt. Da muss von beiden Seiten etwas kommen“, sagt Peplinski.

Top-Jobs wird frau sich dann aber abschminken müssen. Die Henkel-Managerin lässt daran keinen Zweifel: „Wenn man an die Spitze will, kann man keine Sonderstellung erwarten. Auch dann nicht, wenn man Familie hat. Drum muss man sich vorher fragen, was will ich erreichen. Das tun viele Frauen nicht“, weiß sie, gibt angesichts der eigenen Doppelrolle zu: „Man darf nicht viel Zeit für sich selber haben wollen.“

KEINE KARRIERE OHNE NETZWERKE

Networking und Mentoring sind Zauberwörter für die Karriereplanung. Frauen in Führungspositionen setzen auf gegenseitige Unterstützung. Sie wissen: Fachwissen und persönlicher Erfahrungsaustausch bringen im Job weiter. Professionelle Netzwerke helfen bei der Suche nach neuen Herausforderungen.

Das Mentoring will den Wissens- und Erfahrungsvorsprung kompetenter Menschen nutzen. Die erfahrenere Person fungiert als Ratgeber, der sein Wissen weitergibt. Beim Crossmentoring kooperieren Mentor und Mentee, wie der Lernende genannt wird, über Branchengrenzen hinweg. (Kl.)



Management macht offenbar Spaß. Katrin Peplinski und Simone Siebeke tauschten gestern im **NRZ**-Gespräch im Rathaus Erfahrungen übers Business aus. (Foto: Sergej Lepke)

14. November 2008 NRZ



Herausgegeben von
Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsbüro

Verantwortlich
Dagmar Wandt

Redaktion
Michaela Spengler, Anja Matthies

Fotos InForum
Marianne Müller

Gestaltung
Angelika Biczysko

VII/09 0.5
www.duesseldorf.de/gleichstellung