

MIT GLEICHSTELLUNGSTRATEGIEN GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL UND QUALIFIKATIONSLÜCKEN

FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT: IMMER BESSER QUALIFIZIERT, ABER WEITERHIN UNTERBESCHÄFTIGT

In den meisten EU-Mitgliedstaaten schließen mehr Frauen als Männer ihre Schullaufbahn mit dem Abitur ab. An den Universitäten bilden Frauen unter den Studierenden ebenfalls die Mehrheit, und sie dringen zunehmend in Männerdomänen wie Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwesen vor. Laut Forschung verfügen Frauen über zahlreiche Qualitäten, die von Personalabteilungen hoch geschätzt werden, wie etwa Ausdauer und Disziplin, soziale Kompetenz und eine ausgesprochene Begabung für Sprachen und Kommunikation.

Doch trotz der Fortschritte bei den Bildungsabschlüssen und persönlichen Stärken ist es den Frauen bisher nicht gelungen, sich auf dem Arbeitsmarkt entsprechende Positionen zu sichern. Viele Wirtschaftssektoren und Berufe sind weiterhin von Geschlechtersegregation geprägt, was einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Hinblick auf Beschäftigung und Lohn im Wege steht. Fast die Hälfte der Frauen (48 %), die im Jahr 2000 in der EU einer bezahlten Arbeit nachgingen, war in nur vier Tätigkeitsbereichen beschäftigt: Gesundheits- und Sozialdienste, Unterricht, öffentliche Verwaltung und Einzelhandel. Hingegen arbeitete im gleichen Jahr nur ein Drittel der Männer in vier Tätigkeitsbereichen: Bau, öffentliche Verwaltung, Einzelhandel und Unternehmensdienstleistungen.

DIE DEMOGRAPHISCHE "ZEITBOMBE" ENTSCHÄRFEN

Seit Jahren betonen Politiker auf allen Ebenen die Notwendigkeit, den wirtschaftlichen Beitrag von Frauen in Sektoren, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen - bislang mit wenig Erfolg. Die Auswirkungen der "demographischen Zeitbombe" - sprich: ein erheblicher Arbeits- und Fachkräftemangel machen sich in einer Reihe von Wirtschaftssektoren bereits heute bemerkbar. Das gilt für Naturwissenschaften und Technologie, Ingenieurwesen und Bau, aber auch für den Gesundheits- und Pflegebereich. Für Unternehmen, vor allem für diejenigen, die sich zu globalen Playern entwickeln wollen, wird es zunehmend schwierig den Qualifikationspool ihrer Beschäftigten erweitern und damit wettbewerbsfähiger zu werden.

DAS VOLLE POTENZIAL FÜR FRAUEN UND MÄNNER ERSCHLIESSEN

EQUALs "gute Praktiken" demonstrieren, wie sich sektorale und berufliche Geschlechtersegregation überwinden lassen und leisten einen wertvollen Beitrag zur Diversifizierung und Verbesserung der Humanressourcen in Europa. Vor allem Ansätze, die verschiedene Elemente erfolgreicher Desegregationsmaßnahmen bündeln, haben ein erfolgversprechendes Potential, die angestrebten Veränderungen auf den Weg zu bringen.

Biographische

"Biographische Ansätze" die den gesamten Lebenszyklus von Frauen und Männern berücksichtigen, haben viele positive Ergebnisse hervorgebracht. EQUAL entwickelte und erprobte Systeme, die das Berufswahlspektrum erweitern, und zwar vom Kindergarten an, über Grund- und Sekundarschulen bis zur Berufs- oder Hochschulausbildung und darüber hinaus. In der Vergangenheit war es Projekten oft nicht möglich, mehr als einen oder zwei Schritte des lebenslangen Bildungsweges ins Visier zu nehmen. EQUAL hat Mittel und Wege aufgezeigt, sämtliche Etappen abzudecken. Die Kooperation von Einrichtungen, die nie zuvor

Ansätze

zusammengearbeitet hatten, trug entscheidend dazu bei, Schubladendenken zu überwinden und Konzepten für lebenslanges Lernen den Weg zu ebnen, die EQUAL überdauern werden.

Kindergarten **und** **Grundschule**

EQUAL hat nicht nur große Anstrengungen unternommen, Geschlechterklischees schon im dem frühesten Kindesalter zu überwinden, sondern auch Programme und Methoden entwickelt, die Spitzenleistungen in Allgemein- und Berufsbildung als Investitionen in künftige Humanressourcen fördern. EQUAL ermöglichte die Zusammenarbeit von Lehrern und Eltern, um gemeinsam überkommene Vorstellungen abzubauen, etwa dass Mädchen sich für Technik weder interessieren noch eignen, oder dass Jungen weniger Begabung für Lesen, Schreiben und Kommunikation mitbringen. Darüber hinaus erwiesen sich Besuche bei Unternehmen als ausgezeichneter Weg, traditionelle Geschlechterrollen in Frage zu stellen. Die Schülerinnen und Schüler wurden nämlich aufgefordert, dabei zu untersuchen, welche Arbeiten von Frauen und welche von Männern verrichtet werden. Die festgestellten Unterschiede lösten wiederum Fragen über die Ursachen von Ungleichheit aus brachten die Kinder dazu sich Gedanken über ihr eigenes Erwachsenenleben in einer egalitäreren Gesellschaft zu machen. Diese didaktischen Modelle werden nun fester Bestandteil der Lehreraus- und Weiterbildung.

Sekundarschulen

Die für Sekundarschulen entwickelten Ansätze führten dazu, dass mehr Mädchen sich für frauenuntypische Fächer, Berufsausbildungen oder Studiengänge entschieden. Der Erfolg dieser Maßnahmen beruhte zum Großteil auf der Tatsache, dass sie nicht als einmalige Ereignisse im Stundenplan, sondern als laufender Prozess organisiert wurden. In Spanien wurde dies durch die Entwicklung neuartiger Lehrpläne erreicht, die die traditionellen Geschlechterrollen und das fast unmerkliche Einfließen der damit zusammenhängenden Klischees in Naturwissenschaften und Technik in Frage stellten. Anstatt zusätzliche allgemeine Kurse über Chancengleichheit anzubieten, machten diese Programme Gebrauch von alltäglichen Haushaltstätigkeiten wie Kochen, Backen oder Bügeln, um bestimmte Phänomene in Chemie und Physik zu erklären. So lernten die Kinder zum Beispiel etwas über die verschiedenen Aggregatzustände von Materialien - fest, flüssig oder gasförmig -, indem sie Schokolade, Kakao und Eiscreme herstellten.

Zu den erfolgreichen Experimenten zählen auch spezifische IKT-Kurse für Mädchen, Internet-Clubs und Sommerlager für "junge Erfinderinnen" oder Schnupperwochen in Unternehmen, die an den Partnerschaften beteiligt waren. Junge Frauen, die es "geschafft" haben, in Männerdomänen Fuß zu fassen, leisteten einen wichtigen Beitrag als Rollenvorbilder und Mentorinnen.

Berufliche **Erstausbildung**

EQUAL-Partnerschaften haben den Lernprozess junger Frauen in Männerdomänen der beruflichen Erstausbildung und Hochschulausbildung begleitet und damit die Quote der Abbrecherinnen gesenkt. Gleichzeitig stieg die Zahl der Frauen, die von der Ausbildung direkt auf einen Arbeitsplatz wechselten. Mentoring-Programme, die berufliche und persönliche Unterstützung während der frühen Ausbildungs- und/oder Beschäftigungsphasen gewährleisteten, erwiesen sich als wirksames Konzept gegen die Segregation.

Weiterbildung **für** **erwachsene** **Frauen**

"Ganzheitliche Wege", die Kompetenzbilanzierung, Beratung, Ausbildung, Coaching, Berufspraktika und Networking kombinierten, waren die erfolgreichsten Ansätze, um erwachsenen Frauen zu helfen, in einer Männerdomäne einen Arbeitsplatz zu finden. Die Bildungsprogramme wurden auf die Qualifikationsanforderungen von Unternehmen abgestimmt, setzten aber gleichzeitig auch auf so genannte frauenspezifische Kompetenzen. In Deutschland zum Beispiel demonstrierte EQUAL mit der Qualifizierung arbeitsloser Hochschulabsolventinnen zu Expertinnen im Wissensmanagement die Wirksamkeit dieses Prinzips. Die Weiterbildung umfasste alle technischen Aspekte, die zur Gewinnung, Kategorisierung und Systematisierung von Wissen erforderlich sind und baute den Erwerb dieses Know-How ausdrücklich auf vorhandenen Kompetenzen der Teilnehmerinnen wie Multitasking, Kommunikations- und Teamfähigkeit auf. Diese Fähigkeiten erwiesen sich als solide Grundlage zur Stimulierung und Steuerung von Lernprozessen in Organisationen. Unternehmenspraktika, bei denen die Frauen erste Arbeitserfahrungen sammeln konnten, überzeugten die Arbeitgeber von der Qualität des

neuen Berufsprofils: Den meisten Teilnehmerinnen wurde noch vor dem Abschluss des Programms eine Beschäftigung angeboten.

AkteurInnen des Wandels
EQUAL hat es geschafft, Einstellungen und Verhaltensweisen von AkteurInnen zu verändern, die im Prozess der Berufsentscheidung und -entwicklung von Frauen und Männern eine entscheidende Rolle spielen: LehrerInnen, AusbilderInnen und BerufsberaterInnen

Auch wenn das Thema Chancengleichheit in vielen Ländern Teil der Ausbildung von Berufsberaterinnen und -beratern ist, weist vieles darauf hin, dass es nicht auf die Arbeitssituation übertragen wird. Häufig ist die Beratung für junge Frauen und Männer "geschlechterblind", d.h., sie folgt einem Verfahren, das für neutral gehalten wird, im Grunde aber Geschlechterklischees bedient und somit auch den jungen Frauen und Männern nicht zu helfen vermag, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Die Entwicklung einer "geschlechter-bewussten" Beratung als Inhalt der Weiterbildung für das Personal in der Berufsberatung und der Ausbildung der Ausbilder künftiger Beraterinnen und Berater führte hier zu Veränderungen. In Dänemark ließen sich politische EntscheidungsträgerInnen bei Entwurf und Verabschiedung des neuen Gesetzes zur Bildungs- und Berufsberatung im Jahr 2003 von bewährten EQUAL-Praktiken inspirieren, die auch für das neue, 2004 umgesetzte Diplomprogramm für BerufsberaterInnen Input lieferten.

EQUAL-Kurse über die Gleichstellung der Geschlechter haben Manager, Lehrpersonal und wissenschaftliche Hilfskräfte in der Weiterbildung, an Hochschulen und in der betrieblichen Berufsausbildung in die Lage versetzt, auf die Bedürfnisse von Frauen, die einen "Männerberuf" erlernen wollten, einzugehen. So wurden zum Beispiel im Vereinigten Königreich 400 BerufsberaterInnen und 500 DozentInnen und AusbilderInnen in 100 Organisationen darin geschult, ein für Frauen positives Lernumfeld zu schaffen. Das Trainingsprogramm nimmt die Lernstile von Frauen ebenso unter die Lupe wie die Inhalte der Lehrpläne und die Einstellungsverfahren. Es liefert außerdem Beispiele aus der pädagogischen Praxis, die Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen stärken. Das Paket ist auf eine enorme Nachfrage gestoßen, vor allem seitens der Träger betrieblicher Ausbildungsgänge, die verpflichtet sind, nationale Entwicklungsziele für Humanressourcen - darunter solche zur Gleichstellung von Frauen und ethnischen Minderheiten - zu erfüllen.

Um dem alarmierenden Fachkräftemangel im Gesundheits- und Pflegesektor zu begegnen haben EQUAL-Partner in Dänemark Männer für eine Tätigkeit in der Altenpflege motiviert. Eine Gruppe von Altenpflegern wurde zu "Botschaftern" ausgebildet, deren Aufgabe darin bestand, den Mythos abzubauen, wonach allein Frauen für diese Arbeit prädestiniert sind. Durch die Sensibilisierung, Aus- und Weiterbildung von BerufsberaterInnen, LehrerInnen und leitendem Pflegepersonal ist es gelungen, in einem vollkommen weiblich geprägten Ausbildungs- und Arbeitsumfeld Veränderungen zu bewirken. Die dänische Erfahrung zeigt auch, dass durch die Einstellung von Männern als Lehrer und Ausbilder die Präsenz männlicher Vorbilder gestärkt und somit eine Voraussetzung zur Überwindung der Geschlechtersegregation in diesem Teil des Arbeitsmarktes geschaffen wird.

Arbeitgeber als aktive Partner gewinnen
Chancengleichheit für Frauen als ein Argument für soziale Gerechtigkeit hat Unternehmen so gut wie nie dazu bewegt, ihre Strategien zur Personalentwicklung neu zu gestalten. Solche Veränderungen lassen sich nur durch harte Fakten bewirken, die belegen, welche geschäftlichen Vorteile sich durch die Erschließung ungenutzter weiblicher Potenziale erlangen lassen. Die Erfolge von EQUAL im Hinblick auf eine zunehmende Einstellung und Beförderung von Frauen sind im Wesentlichen auf den wachsenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in bestimmten Wirtschaftssektoren zurückzuführen. Darüber hinaus zeigt die Erfahrung von EQUAL, dass der Wettbewerb zwischen Unternehmen um die besten MitarbeiterInnen sich offenbar zum Vorteil von Frauen auswirkt, die sich in ehemaligen Männerdomänen ausbilden ließen.

EQUAL hat bewiesen, dass die Einbeziehung von Arbeitgeberorganisationen als aktive Partner entscheidend dazu beiträgt, Frauen den Weg zu nicht-traditionellen Karrieren zu ebnen. Im Vereinigten Königreich verbreitete das Engineering Construction Industry Training Board ein EQUAL-Programm unter seinen Mitgliedsunternehmen. Zur Überprüfung von

Einstellungsmethoden und Arbeitsumfeldern konzipiert, befähigte das Programm die Betriebe, frauenfreundlichere Personalstrategien zu entwickeln. Derzeit wird es von Ausbildungsgremien in anderen Wirtschaftssektoren aufgegriffen. Der schwedische Bausektor rechnet im nächsten Jahrzehnt mit 90.000 offenen Stellen als Folge des demografischen Wandels. Angesichts dieser Herausforderung haben die führenden Sozialpartnerorganisationen erstmals ihre Kräfte vereint, um Frauen und ethnische Minderheiten als Arbeitskräfte zu gewinnen. Neue, von der Partnerschaft getestete Einstellungsverfahren und Ausbildungsansätze, aber auch flexible, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen auf Baustellen entwickeln sich zu einem Schlüsselthema in Tarifverhandlungen

EQUAL arbeitete auch erfolgreich mit "Flaggschiff-Unternehmen" zusammen, um einen Nachahmungseffekt zu bewirken. Schließlich zeigt die Erfahrung dass mehr Firmen geneigt sind, Gleichstellungsprogramme einzuführen, wenn Konkurrenten oder Marktführer mit gutem Beispiel vorangehen. In Griechenland unterstützte EQUAL Großbetriebe im Bankwesen, Transportsektor und in der Medienbranche bei ihren Bemühungen, Frauenförderpläne zu etablieren , die ihren Mitarbeiterinnen Zugang zu Unternehmensbereichen sichern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Diese Pläne halfen den Unternehmen, personelle Lücken im Management und in technischen Funktionen zu füllen.

Es ist noch zu früh, um den langfristigen Effekt dieser Errungenschaften zu beurteilen. Allerdings weist eine Erfahrung aus Portugal darauf hin, dass solche Modelle Früchte tragen. Vor fünf Jahren leistete NOW-Projekt, das Frauen beim Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen in der Automobil- und der elektrotechnischen Industrie unterstützte, eine ähnliche Pionierarbeit; seither ist die Frauenbeschäftigung in diesem Bereich von fast Null auf rund 20 % gestiegen. Die Arbeitgeber sagen, das bessere Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern habe das soziale Klima am Arbeitsplatz günstig beeinflusst und außerdem die Produktivität gesteigert.

Territoriale

Desegregationszentren

Die Entwicklung lokaler und regionaler Kompetenzzentren in Sachen Desegregierung sind eine bedeutsame Leistung der EQUAL-Initiative. Diese Zentren vereinen Erfahrung und Ressourcen von Frauenbildungsstätten, Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen aus den von Geschlechtersegregation besonders betroffenen Sektoren. Dazu gesellen sich große Bildungs- und Berufsbildungsinstitutionen, , Berufsberatungsdienste und die für Chancengleichheit zuständigen Stellen. EQUAL hat bewiesen , dass solche Koalitionen wichtiger Akteure und Interessengruppen viele der oben beschriebenen Tätigkeiten erfolgreich bündeln und daneben auch wirksame Sensibilisierungskampagnen durchführen können. In manchen Ländern haben die Verbreitung und das Mainstreaming dieser Modelle längst begonnen.

- In Schweden wurden in drei Regionen acht Pilotprogramme durchgeführt, die jeweils mehrere miteinander verbundene Projekte umfassten. Die von regionalen Arbeitsgruppen geleiteten Aktivitäten richteten sich an Frauen (und Einwanderer), Arbeitgeber, Bildungsträger und die breite Öffentlichkeit. Andere Regionen haben bereits ihr Interesse an der Verwendung der Modelle signalisiert.
- Im Vereinigten Königreich sorgt die nationale Regierung für die Übertragung der EQUAL-Ergebnissen in die Regelpraxis : Sie hat eine erfolgreiche EQUAL-Partnerschaft mit der Einrichtung eines Nationalen Kompetenzzentrums zur Aus- und Weiterbildung von Frauen in Naturwissenschaften und technischen Berufen betraut.

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE POLITIK

Erfolgreiche Strategien zur Desegregierung des Arbeitsmarktes, die gleichzeitig zur Überwindung des Fachkräftemangels beitragen , setzen das dauerhafte Engagement aller Akteure voraus. EQUAL hat Konzepte zur Schaffung und Festigung solcher Partnerschaften entwickelt, die, wenn wirklich alle zusammenarbeiten, Veränderungen herbeiführen können.

Nationale Regierungen und Gesetzgeber sollten:

- die Gesetze über die Gleichstellung der Geschlechter überprüfen und dafür sorgen, dass diese nicht nur für den öffentlichen Sektor, sondern auch für die Privatunterwirtschaft gelten.
- regelmäßig die Trends der Geschlechtersegregation in Wirtschaftsbranchen und Berufen und den Anteil von Frauen und Männern in leitenden Positionen beobachten.;
- Geschlechtergerechtigkeit in der Berufsberatung und in der allgemeinen und beruflichen Bildung durchsetzen. Entsprechende Inhalte müssen in die Lehrpläne für BerufsberaterInnen, LehrerInnen und AusbilderInnen aufgenommen werden .
- Praktiken, die sich im Rahmen von EQUAL bewährt haben, in die Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung (NAP) einbeziehen und dadurch einen Prozess in Gang setzen, der Fortschritte in Bezug auf die Desegregation überwacht und Vergleiche auf europäischer Ebene ermöglicht.

Unternehmen sollten:

- Gleichstellungspläne mit numerischen und zeitlichen Zielvorgaben aufstellen, um die Desegregation zu fördern.
- Die Gleichstellung in die Anwendung von Total Quality Management Systemen integrieren .
- ihre Glaubwürdigkeit als um Chancengleichheit bemühte Arbeitgeber erhöhen, indem sie ihre Personalpolitik überprüfen und in ihrer Branche oder Region Arbeitgeber-Netzwerke für Gleichstellung einführen.
- durch die Sensibilisierung männlicher Mitarbeiter das Arbeitsumfeld für Frauen verbessern.

Sozialpartnerorganisationen sollten:

- EntscheidungsträgerInnen und MitarbeiterInnen sensibilisieren und weiterbilden , damit sie dafür sorgen, dass das Thema Desegregation in Tarifverträge einbezogen wird.
- sich um eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in ihren Entscheidungsgremien und in Tarifverhandlungen bemühen.

Bildungsträger sollten:

- Einstellungs- und Auswahlverfahren einrichten, die das Gleichgewicht der Geschlechter in gemischten Bildungsmaßnahmen in Männerdomänen verbessern.;
- alarmierende Geschlechterdifferenzen in bestimmten Branchen oder Berufen durch spezielle Maßnahmen für Frauen abbauen .
- die Anzahl weiblicher oder männlicher Lehrkräfte in stark segregierten Ausbildungsbereichen erhöhen.

Gleichstellungsstellen einschlägige NRO sollten:

- mithelfen, EQUALs gute Praktiken zu verbreiten und sie als Modelle in ihre Sensibilisierungs- und Lobbying-Strategien einbeziehen.
- mit nationalen Regierungen und Gesetzgebern zusammenarbeiten, um ihnen bei der Umsetzung der oben stehenden Empfehlungen zu helfen.