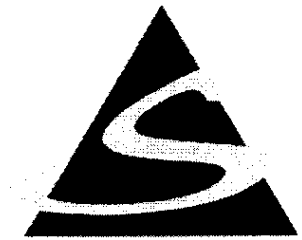


*Dr. Angelika Lippe-Heinrich Konzepte*



---

**„ Demografischer Wandel\*: Handlungsleitende Überlegungen zur Umsetzung einer Politik des Gender-Mainstreaming als Bestandteil flexibler Arbeitskonzepte in Europa”**

---

1. Gesellschaftliche und betriebliche Paradoxien des demografischen Wandels
2. Altersflexible Arbeits- und Lernkonzepte – betriebliche Best Case-Beispiele
3. Forderungen zur Umsetzungen neuer Beratungs- und Qualifizierungsangebote in Europa
4. Verfügbare Lern- und Beratungs-Produkte für den europäischen Transfer
5. Literaturhinweise und Anmerkungen

\*) Es werden Forschungsergebnisse und Reflektionen auf der Basis eines jüngst abgeschlossenen Vorhabens im Auftrag des BMB+F dargestellt. Hierbei handelt es sich um das abgeschlossene Teilprojekt des Schwerpunktes Demographie mit dem Arbeitstitel: "Altersgerechte, flexible Arbeitsgestaltung im Handwerk", Projektnehmer: Zukunftswerkstatt e.V., Handwerkskammer Hamburg, Förderkennzeichen: 01HH9901/0

## **1. Gesellschaftliche und betriebliche Paradoxien des demografischen Wandels**

Die Bevölkerung in den einzelnen Mitgliedsländern der Europäischen Gemeinschaften ist in einem Prozess der Überalterung begriffen, bei schrumpfender Gesamtbevölkerung. Immer weniger Kinder werden geboren, immer mehr Alte fordern ihr Recht. In zwanzig Jahren wird nahezu jeder Dritte bereits über 60 Jahre alt sein. Die Veränderung von individueller Lebenserwartung, Alters- und Geschlechterrollen ist sowohl Ursache, wie Folge dieser Entwicklung. Hieraus resultiert nicht zuletzt ein Trend zu Einpersonenhaushalten, sondern ebenso zu neuen Wohnformen im Alter. Der zufriedenstellende Gesundheitszustand vieler finanziell gut abgesicherter Alten – mit fließenden Übergängen zu leichteren und schweren Behinderungen – ist verbunden mit einem hohen Anspruch an die Lebensqualität. Neue unternehmerische Marktsegmente für die nächsten fünfzig Jahre zeichnen sich ab, als externe Anforderungen an die Unternehmen. Die Veränderung der Kundennachfrage wird sich bei gleichzeitig schrumpfender Gesamtbevölkerung und weiter sinkenden Geburtenquoten vollziehen. Dies deutet insgesamt auf die zukünftige Verstärkung des Wettbewerbs in einem europäischen Binnenmarkt hin. Dabei wird der ab 2005 zu erwartende Fachkräftemangel insbes. für kleine und mittlere Unternehmen den Wettbewerb zwischen den Firmen um gut qualifizierte Arbeitskräfte zusätzlich anheizen.

Auf der Grundlage empirischer Forschungsarbeiten und Befunde aus der Region Hamburg wurde ein Konzept „altersflexibler Arbeit“ entwickelt, welches die Auswirkungen des demografischen Wandels am Beispiel ausgewählter Unternehmen untersuchte und gemeinsam mit den Unternehmen nach Lösungsansätzen suchte. Die Relevanz der Fragestellung und des hier ausgearbeiteten Konzeptes basiert auf dem Vorhandensein europaweit ausgeprägter, denkwürdiger Paradoxien. Im folgenden werden die aktuellen Trends zur Beschäftigung „Älterer hinsichtlich zentraler Paradoxien des demografischen Wandels festgestellt und demonstrativ zusammengefasst:

- (1) Obgleich der Durchschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung immer älter wird, werden die Beschäftigten in der Arbeitswelt immer jünger. In Deutschland weisen bereits sechs von zehn Unternehmen derzeit keine Mitarbeiter-/Innen jenseits der Altersgrenze 50 Jahre mehr aus. Die Definition der Altersgrenze für „ältere Mitarbeiter“ wird derzeit immer unklarer. Dies führt bereits heute dazu, dass Personen jenseits der 40 als zu „alt“ für eine Einstellung betrachtet werden. Es handelt sich hierbei um eine direkte Diskriminierung der „Alternden“ in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt! (s. A1)
- (2) Personen jenseits der Altersgrenze 50 Jahre befinden sich verstärkt auf dem Arbeitsmarkt als Arbeitssuchende und stellen die Mehrheit der Langzeitarbeitslosen. Manche von Ihnen, aber längst nicht die Mehrheit sind – lange vor der Zeit - gesundheitlich beeinträchtigt und lern-entwöhnt. Die Mehrheit dieser Langzeitarbeitslosen ist gut qualifiziert und bei guter Gesundheit. Sie finden trotzdem keine Arbeit auf Dauer mehr.

Hinzu kommt: mittlere bis höhere Altersgruppen werden oft von der Teilnahme an Fortbildung ausgeschlossen.

- (3) Viele berufserfahrene, gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte besitzen ausgeprägte individuelle Stärken im Bereich der personenbezogenen Kompetenzen, verbunden mit einem hohen Maß an beruflicher Erfahrung, Können und gewachsenem Zusammenhangswissen. Trotzdem werden sie ungeachtet ihrer

persönlichen hervorragenden Verfassung pauschal aufgrund ihres Alters von den Unternehmen in Zeiten schlechter Wirtschaftslage bevorzugt entlassen. Dieser Trend gilt verstärkt in Zeiten nachlassender Konjunktur. Die Unternehmen berauben sich selbst ihrer Leistungsträger und verschenken viele Chancen auf die Verdichtung betrieblichen Erfahrungswissens.

- (4) Die komplexen berufsfachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten der älteren Fachkräfte, wie auch die vergleichsweise stark ausgeprägten Sozial- und Kommunikationskompetenzen, können in die anstehende Bewältigung von Strukturwandlungsprozessen auf betrieblicher Ebene nicht mehr eingebracht werden. Diese Fachkräfte fehlen somit in der Phase der Neuorientierung auf neuentstehende oder wachsende Märkte. Ganz besonders, wenn diese Märkte oder Marktsegmente die Klientel der wachsenden älteren Bevölkerung umfassen.
- (5) Lediglich internationale Konzerne und große Industriebetriebe haben die Tragweite der kommenden Veränderungen erkannt. Sie überprüfen ihre Produktpalette, ob sie dem Bedarf an alterns- und altengerechten Produkten und Dienstleistungen standhalten. Der in seiner Existenz zusätzlich durch zunehmende Konzentrationsprozesse auf Weltmarktebene bedrohte Mittelstand hat einen zu kurzfristig angelegten Horizont und ein zu kleines Auftragspolster, um sich mit der Erschließung dieser neuen Märkte durch die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen befassen zu können! Klein- und Mittelunternehmen reagieren bislang kaum.
- (6) Alternde oder ältere Fach- und Führungskräfte – mitunter sind es Personen, die erst jenseits der 40 Jahre sind und als „lebensälter“ begriffen werden, fehlen bereits heute und stehen nicht mehr zur Verfügung. Nicht in allen Bereichen des Mittelstandes, aber besonders in den gut florierenden Zukunftsbereichen, droht heute bereits ein Fachkräftemangel. Der absehbare Fachkräftemangel in den Zukunftsbereichen des handwerklich geprägten Mittelstandes wird spätestens ab 2005 gravierende Ausmaße annehmen. Schon heute fehlt es jedoch an Fachkräften mit gewachsenen, fachübergreifenden Kompetenzen, die neu entstehende Aufgaben in neuen Märkten bis zur Marktreife erschließen und übernehmen können!
- (7) Durch abrupte Brüche infolge ungeplanten Ausscheidens können die Alten – jenseits der 50er - ihr Erfahrungswissen nicht mehr geordnet an die nachwachsenden Fachkräfte übergeben. Hineingeworfen in hohe Leistungsanforderungen und berufliche Zerreißproben sind die Jungen ohne Berufs- und Lebenserfahrung hoffnungslos überfordert und werden ebenfalls vor der Zeit verschlissen. Ein reguläres Rentenalter wird von den wenigsten noch erreicht werden. Wenn sich an dieser Praxis nichts ändert, dann stellen die heute noch hofierten Jungen die dequalifizierten und unerwünschten Alternden von morgen. Betriebliche Konkurrenzfähigkeit und qualitative Marktanpassung wird so nicht erzielt!
- (8) Unwirtschaftlich im Sinne des Gesamtsystems von Beschäftigung ist ein schneller werdendes Tempo der Spirale von früher Höchstleistung und belastungsabhängigem Verschleiß durch ein eingeschränktes, einseitiges Aufgabenspektrum. Ohne entsprechende Einarbeitung, Führung und Einweisung durch berufserfahrene, ältere Kräfte werden junge, kompetente Fach- und Führungskräfte lange vor der Zeit verschlissen und verbraucht, da sie nicht mehr

die Chance erhalten von der Erfahrung der Älteren in einem intergenerativen Team zu lernen. Alle Fehler, die sie aufgrund einer flüchtigen Einarbeitung machen, kosten dem Unternehmen zudem viel Lehrgeld!

Diese Entwicklung nützt weder den Jungen noch den Alten. Sie lässt auch die Jungen bald „alt aussehen“. Die Entfernung der alternden Mitarbeiter aus den Betrieben ist derzeit eine Bremse für die gesellschaftliche Fortentwicklung, da die fließenden Übergänge der Altersgruppen mehr und mehr als „Brüche zwischen den Generationen im Arbeitsleben“ immer wahrnehmbarer und größer werden.

## **2. Altersflexible Arbeits- und Lernkonzepte – Betriebliche Best- Case-Beispiele**

Unterschiedliche altersrelevante Problemlösungstechniken, die derzeit auf betrieblicher Ebene praktiziert werden, werden anschaulich dargestellt und analysiert. Zur Veranschaulichung sei der folgende Fall exemplarisch für eine erfolgreiche Bewältigung des demografischen Wandels angeführt.

Herr H (70), Fallbeispiel 2, zeigt ein sehr erfolgreiches Verhalten der Betriebsleitung im Hinblick auf das Miteinander von Jung und Alt im Betrieb: Er vergibt sich nichts, von Jungen zu lernen, auch wenn er weiterhin trotz seines hohen Alters "der Boss" ist. Dabei lässt er auch seinen älteren Mitarbeitern die Chance auf eigenes Dazulernen und hält sich selbst jedoch auch auf dem neuesten Stand. Von Jungen zu lernen, ist dabei nicht unter seiner Würde, sondern im Gegenteil – er schafft bewusst Lernarrangements von Jung und Alt, in denen sowohl er als auch seine Mitarbeiter-/Innen neue Kompetenzen und Fähigkeiten erwerben können. In seinem Unternehmen ist eine alters- und alternsgerechte Lernkultur besonders entwickelt, da er

- a) für alle Arbeitnehmer, ungeachtet ihres Alters, hausinterne- Schulungen organisiert und durchführen lässt. Die Teilnahme ist funktionsabhängig, nicht altersabhängig! Die Mitarbeiter nehmen, je nach Interesse, im Betrieb nach Feierabend daran teil. Die Kosten der Fortbildung wie z.B. die Bereitstellung eines Dozenten übernimmt der Betrieb.
- b) Für sich selbst lässt der betagte Firmenchef individuelle Schulungen durchführen, da er dort alle Fragen ungeniert stellen kann und sich damit die Chance auf den qualifizierten Umgang mit den neuen Medien erhält!

Dass der Dozent viermal so jung ist, wie der Schüler, tut der Sache keinen Abbruch. Aber es erklärt vielleicht, warum der Seniorchef mit seinen siebzig Jahren immer noch fähig ist, ein wirtschaftlich tragfähiges Unternehmen zu leiten!

Ganz ähnlich argumentieren Betriebsinhaber, wie Herr H. und Herr S., Fallbeispiele 3,4 und 5, die sehr viel von alters-gemischten Teams aus "jungen Wilden und erfahrenen Alten" halten. Herr Jung., Fallbeispiel 6, ein erfahrener Alter aus einer Branche mit hoher Kundenorientierung, dem Versicherungs- und Kreditwesen, plädiert ebenfalls in diese Richtung der kooperativen Teamarbeit, nicht zuletzt mit Blick auf eine gelungene Übergabephase. Er bedauert sehr, ohne die Möglichkeit einer geplanten Einarbeitung

seines Nachfolgers in den Ruhestand versetzt worden zu sein. Dieser Fall macht gleichzeitig eine zentrale Forderung nach mehr Chancen für die Jugend deutlich. Sie sollen schließlich die ihnen überlassenen Belastungen im Berufsleben auch erfolgreich schultern, denn - nicht zu vergessen - die heutigen Jungen sind die Alten von Morgen. "Ich bedaure, dass ich meine Arbeitsstelle und meine Kundenkontakte ohne Übergabe an einen jüngeren Kollegen verlassen musste. Intergenerative Teams von Jung und Alt nützen doch auch den Jungen, da sie sonst vor der Zeit verschlissen werden, weil sie viele, **eigentlich vermeidbare Fehler machen.**

### **3. Forderungen zur Umsetzungen neuer Beratungs- und Qualifizierungsangebote in Europa**

Jeder Betrieb wird bei der Bewältigung des zukünftigen Fachkräftebedarfs seinen eigenen Weg suchen und finden müssen. Doch leistungsbereite, qualifizierte Arbeitnehmer-/Innen können sich ihren Betrieb bald aussuchen und verlangen zukünftig in allen Unternehmen verstärkt attraktive Arbeitsplätze! Der längst überfällige „Paradigmenwechsel“ betrieblicher Arbeit und Personalentwicklung im Mittelstand beinhaltet im einzelnen folgende Aspekte:

1. Das "lernende Unternehmen" ist ein unternehmerisches Leitbild, das auch für KMU gilt. Dabei ist die kontinuierliche, berufsbegleitende Fortbildung nur ein Ansatzpunkt, der unterstützt werden muss von neuen Formen der Betriebsführung, der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung.
2. Alternde Fachkräfte werden zukünftig bei der Bewältigung der demografischen Herausforderungen in zunehmendem Masse immer unentbehrlich. Die Schlussfolgerung hieraus lautet, dass "lebenslanges Lernen und bewusste Gestaltung des Berufsverlaufs" sowohl individuelle, wie betriebliche Aufgaben und Zielsetzungen darstellen müssen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer und Führungskräfte im Klein- und Mittelbetrieb, also ausnahmslos auch für die Älteren.
3. Weiterbildung ist für alle Altersgruppen relevant, aber gerade für die mittleren und älteren Mitarbeiter-/Innen von großer Bedeutung, um sie mental beweglich, lernfähig zu halten. Sie sollen gar nicht erst das Gefühl erhalten, in irgendeiner Form von Lernen und Arbeiten „ausgegrenzt“ zu werden.
4. Ältere sollen in der beruflichen Weiterbildung, gemeinsam mit jüngeren Arbeitnehmern gezielt gefördert werden. Diese Forderung gilt nicht nur für berufsbegleitende, sondern insbes. im Zusammenhang mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. - Abhängig von der Eignung bzw. der Motivation und dem Interesse, aber nicht vom Alter der betreffenden Person, ist die berufliche Reintegration Arbeitsloser ein zentrales Thema in diesem Zusammenhang, wobei dem Erhalt von Arbeitsplätzen durch präventiven Maßnahmen in jeder Form ist der Vorzug zu geben.
5. Es besteht ein großer Bedarf an Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Kooperationen und kooperatives Arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen
6. Ganzheitliche Formen der betrieblichen Arbeit in KMU sind in überbetrieblichen Kooperationen gezielt weiterzuentwickeln, da nur sie den vielfach erforderlichen Tätigkeits- und Belastungswechsel für ältere und auch für jüngere Mitarbeiter erlauben.

Der eingeschränkte Gesundheitszustand vieler Erwerbspersonen ab 45 Jahren ist nicht tolerierbar und wird verursacht durch schlechte Gewohnheiten und unnötigen Verschleiß.

Im Bereich der Gesundheits- und Sozialpolitik besteht ein Handlungsbedarf hinsichtlich neuer, präventiver Maßnahmen zur Vermeidung von Berufsunfähigkeit und Verschleiß-Krankheiten.

7. Die noch lückenhafte Nutzung der Auftragschancen in neuen Arbeitsfeldern und mangelhafte Offensiven bei der Erschließung von Zukunftsmärkten lässt die Chancen zur Zukunftsbewältigung durch eine dauerhafte Auslastung von Arbeitskapazitäten in Klein- und Mittelunternehmen weitgehend noch unerschlossen. Hier besteht ein Potenzial an Arbeitsplätzen, das von lebens- und berufserfahrenen Älteren gut besetzt werden könnte.

8. Weitere Maßnahmen, die es zu ergreifen gilt, sind genereller Natur. Sie betreffen die Entwicklung einer Veränderungskompetenz zur flexibleren Arbeitsgestaltung und damit die Entwicklung einer neuen Unternehmenskultur in Kleinunternehmen und dem Mittelstand.

**„Initiativen zur Förderung und Integration älterer Arbeitnehmer haben dann die größten Aussichten auf Erfolg, wenn sie Teil einer breitangelegten Initiative zur Förderung der Humanressourcen im Unternehmen sind, die auf eine Minimierung oder Beseitigung von Altersbarrieren abzielen.“** (s. hierzu Europäische Stiftung (Hrsg.): Produktiver Umgang mit alternden Belegschaften, s. S. 11/12, Dublin 2000)

Als praktische Ansatzpunkte für einen integrierten, ganzheitlichen Förderungsansatz hinsichtlich älter werdender Fachkräfte werden durch die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen folgende genannt:

- Personalbeschaffung
- Ausbildung, berufliche Entwicklung und Förderung
- Flexible Gestaltung des Arbeitsverhältnisses
- Ergonomie/ Arbeitsplatzgestaltung
- Umdenken innerhalb der Organisationen

**Folgende Forderungen der Verfasserin ergänzen die Liste der praktischen Ansatzpunkte:**

1.) Neuordnung der betrieblichen Geschlechterrollen und Flexibilisierung betrieblicher Arbeit im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Familie

Um die Zukunftsfähigkeit auf betrieblicher Ebene herzustellen ist es unverzichtbar – nur scheinbar paradoxerweise - zunächst die betriebliche Arbeitsteilung hinsichtlich flexibler Arbeitsformen zu verändern. Auf betrieblicher Ebene ist eine höhere Akzeptanz gegenüber familiären Verpflichtungen herzustellen. Trotz irreversibler Entwicklungen im Bereich der Demografie, die mittelfristig zum Aussterben der europäischen Bevölkerungen führen könnte, werden heute noch jene betrieblichen Gestaltungsvorhaben, die sich mit der Neuordnung von Geschlechterrollen befassen, immer noch in den Bereich der relativ abgeschotteten, belächelten „Frauenprojekte“ verwiesen! Dabei tragen neuere Ansätze im Bereich der Worklife- Balance- Konzepte als Bestandteil von Gender- Mainstreaming- Politik in Europa dem Fakt Rechnung, dass derartige Fördermaßnahmen sowohl den Betrieben, als auch den männlichen Arbeitskräften zugute kommen. Sie sind somit als Personalentwicklungsvorhaben für ganze Belegschaften zu betrachten. Altersflexible Arbeitskonzepte sind damit Bestandteil mittelfristiger Personalentwicklungskonzepte, die in

verstärktem Maße in den Klein- und Mittelbetrieben umgesetzt werden sollten. Ein derartiges Konzept ist Voraussetzung und Basis für den mittelfristigen Potenzialerhalt, aber auch die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen.

2.) Gleichstellung auf allen Ebenen der Arbeitswelt und der Gesellschaft ist eine relevante Bedingung für die Zukunftsfähigkeit eines neu entstehenden europäischen Arbeitsmarktes.

Dies verlangt nach praktischer Umsetzung einer Politik des Gender- Mainstreaming und einer Förderung des beruflichen Nachwuchspotenzials durch flexiblere Arbeitsformen und familienrelevante Arbeitsgestaltung. Lebenslanges Lernen und die Entwicklung neuer Strukturen in lernenden Unternehmen sind weitgesteckte, zentrale Ziele. Alters- und altersgerechte, ganzheitliche Arbeits- und Lernformen sind die Wege, um diese Ziele zu erreichen. "Gut alt werden in kleinen und mittleren Unternehmen" – dies könnte ein Prädikat erster Güte sein im Zeichen des zukünftigen Wettbewerbs um leistungsorientierte, motivierte Arbeitskräfte. Der Beweis für die europäische Übertragbarkeit dieses Konzeptes ist noch anzutreten!

#### **4. Verfügbare Lern- und Beratungsprodukte für den europäischen Transfer**

Die wichtigsten Befunde aus den umfangreichen Arbeiten des Projektes enthält der detaillierte Abschlußbericht des Projektes. Der praxisorientierte Leitfaden für Betriebsleiter und Personalverantwortliche sowie Multiplikatoren der beruflichen Bildung widmet sich ausführlich der Frage, wie exemplarische neue Fortbildungskonzepte aussehen müssen, die diesem Dilemma durch Fortbildung der Fachkräfte wirksam begegnen. Der praxisorientierte Leitfaden und die erarbeiteten Handreichungen für Multiplikatoren enthält die CD. (bitte wenden Sie sich an: [lh@lh-konzepte.de](mailto:lh@lh-konzepte.de))

Lippe - Heinrich, Angelika: Beratungsleitfaden "Altersflexible Arbeit im Handwerk" (etwa 220 Seiten); auf CD-ROM, siehe <http://www.lh-konzepte.de> )

#### **5. Weiterführende Literaturhinweise und Anmerkungen:**

A1) Als Grundlage des Gleichstellungspostulats für alle Arbeitnehmer-/Innen in Europa gelten jeweils das Grundgesetz (in Deutschland: GG, Art. 3 Abs. 3) bzw. die entsprechenden Verlautbarungen in den einzelnen nationalen Verfassungen. Ergänzend hierzu kann die europäische Sozialcharta herangezogen werden.

A2) Die Entwicklung einzelner Altersgruppen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU und in ausgewählten Mitgliedsländern 1999 – 2050 besagt, dass es sich bei den in Deutschland festgestellten Entwicklungen um parallele Entwicklungen in Europa, wenn auch mit unterschiedlicher Ausprägung handelt. Dies betrifft sowohl die Erhöhung des Durchschnittsalters der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, aber auch den Anteil von älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung. Hinsichtlich der Geburtenhäufigkeit von durchschnittlich max. 2 Kindern pro Frau liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld (s. hierzu Coomans, G.: The workforce ageing in Europe. Issues and Priorities, hekt.Ms. Paris 2000).

A3) Ergänzende Hinweise (auch in englischer Sprache) zu weiteren Publikationen, Termine, Veröffentlichungen und Projekten zum Schwerpunkt Demografie sind herunterzuladen bei der FhG/IAO unter <http://www.demotrans.de>

**lh@lh-konzepte.de**

## **Angebote für Seminare und Lehrveranstaltungen**

**Stand: März 2005**



Angelika Lippe-Heinrich

Dr. rer. pol.

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin**

### **Wissenschaftliche Dienstleistungen:**

- Seminare und Konzeption von Bildungsmaßnahmen für Aus- und Fortbildung
- Beratung von Unternehmen und Akteuren der beruflichen Bildung
- Konzeption und Begleitung von Pilot- und Modellprojekten der beruflichen Bildung
- Auftragsforschung und wissenschaftliche Begleitung
- Auftragsarbeiten im Bereich der empirischen Sozialforschung
- vergleichende, wirtschafts- und politikwissenschaftliche Analysen der Berufsbildung in Europa
- Projektleitung/ Projektkoordination/Projektentwicklung/ Projektverwaltung
- Projektentwicklung im Auftrag

### **Aktuelle Referenzprojekte aus den folgenden Bereichen:**

- Evaluation von Projekten der beruflichen Bildung
- Sozialwissenschaftliche Forschung, Gutachten
- Tätigkeit als wissenschaftliche Autorin
- Freie Lehrbeauftragte Universität Lüneburg
  
- Presse- und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen
- individuelle Beratung für Laufbahn- und Lebensplanung
- Wissenschaftsberatung (im Auftrag Dr. Grätz)



**Angebote für Seminare und Lehrveranstaltungen**

**Stand: März 2005**

**1. Themenbereich: *Frauen und Männer im Management***

**Schwerpunkte:**

- Phänomen eines nach Geschlechtern geteilten Arbeitsmarktes
- Gesetzgebung zur Gleichstellung in Europa und Deutschland im Vergleich
- Führungsstile
- Gesundheit am Arbeitsplatz und präventive Maßnahmen für Männer und Frauen
- Flexible Arbeitskonzepte
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erfahrungswerte und betriebliche Vorbilder für Work Life Balance und Mixed Diversity sowie unterschiedliche Ansätze für frauenfördernde Maßnahmen

**2. Themenbereich: *Genderlernen in der betrieblicher Aus- und Weiterbildung als Teil ganzheitlicher Handlungskompetenz von personalverantwortlichen Multiplikatoren und Ausbildenden***

**Schwerpunkte:**

- Paradigmenwechsel in der Rolle der AusbilderInnen durch geschäftsprozessorientiertes Arbeiten und veränderte Rahmenbedingungen in der betrieblichen Ausbildung
- Männer und Frauen- Rollen in veränderten Arbeits- und Lebenswelten
- Genderkompetenz als Teil einer ganzheitlichen Geschäftsprozesskompetenz
- geschäftsprozessorientierte und gendersensible Ausbildungsprojekte als mitbestimmungspflichtige Gestaltungsaufgaben
- Sensibilisierung und Orientierung (Einführung, mit Übungen und praktischen Beispielen)
- Genderlernen in gemischten Gruppen (integrierter Ansatz in Verbindung mit Fachfragen)
- Einführung von Genderbilanzen als Aufgabe betrieblicher Sozialpartner
- Evaluationsinstrumente geschlechtssensibler Personalpolitik mit dem Ziel der Auflösung von Genderstereotypen in betrieblicher Arbeit
- Paradigmen einer geschlechtersensiblen Ausbildung: mit Checklisten und Evaluationsinstrumenten: Organisation eines reflexiven Erfahrungsaustausch ausbildender Personen zu aktuellen Problemen der betrieblichen Ausbildung

## Angebote für Seminare und Lehrveranstaltungen

Stand: März 2005

### **3. Themenbereich: Demografischer Wandel und ein Bedarf zur Entwicklung von innovativen Bewältigungsstrategien in Europa**

#### **Schwerpunkte:**

- Demografische Entwicklung und Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung
- Prognosen zum Fachkräftebedarf in der Zukunft
- Frauen- und Männerbilder in Veränderung
- Stereotype Berufsrollen und stereotype Arbeitskonzepte
- Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Bestandteil europäischer und betrieblicher Innovationsstrategien
- Gender Mainstreaming als Teil einer europäischen Bewältigungsstrategie

### **4. Themenbereich: Flexible Arbeitskonzepte und Erwartungen der ArbeitnehmerInnen an einen familienfreundlichen Betrieb**

#### **Schwerpunkte:**

- Work Life Balance-Ansätze als Bestandteil neuer betrieblicher Nutzungskonzepte
- Worklife Balance als Teil einer vorausschauenden betrieblichen Personalentwicklung
- Family Audit und betriebliche Erfahrungen bei der Einführung
- Unterschiedliche Ansätze zur Implementierung von Worklife Balance im Kontext von Personalführungsstilen und innovativen Strategien der Unternehmensentwicklung
- Flexibles Zeitmanagement und Auswirkungen unterschiedlicher Modelle für ArbeitnehmerInnen
- Betriebliche Erfahrungswerte und Modelle (Vollzeit light, u.a.)

*Anmerkung: Veröffentlichungsliste auf Anfrage*

*Einzelne Schwerpunkte können als Projekte organisiert werden, bei denen z.B. eigene Erhebungen durch die Studierenden getätigt werden und die Handhabung von Instrumenten der empirischen Sozialforschung erlernt wird (Interviews, Datenrecherchen, Eigen- und Selbstevaluation, Training von Wahrnehmung und Sensibilität, Reflexion, usw.)*

*Auf Wunsch werden einzelne Veranstaltungen nach Absprache spezifiziert.  
Preise und sonstige Konditionen auf Anfrage:*

Dr. Angelika Lippe-Heinrich  
Veitstr. 3a  
13507 Berlin  
Tel.: 030- 419 382 95  
e-mail: lh@lh-konzepte.de

## Dr. Angelika Lippe-Heinrich

Veitstr. 3a, 13507 Berlin  
Tel.: 030 -419 382 95/ Fax: 030 - 419 382 96  
E-Mail: lh@lh-konzepte.de

## Detaillierter Lebenslauf:

### Ausbildung:

1971 Abitur am Elly- Heuss- Knapp- Gymnasium in Heilbronn a/N.  
1974 Ausbildung zur Fremdsprachenkorrespondentin, Rackow- Schule, Berlin  
1977 Studienabschluss am Fachbereich 15 der Freien Universität Berlin, Dipl. pol.  
1981 Promotion zum Dr. rer. pol. (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften), FU Berlin  
Note: magna cum laude (sehr gut)

### Doktorväter:

Prof. Dr. Bodo Zeuner, Fachbereich Politische Wissenschaft, Freie Universität Berlin  
Prof. Dr. Alfred Grosser, Ecoles des Sciences Politiques, Paris

### Berufspraxis:

seit 15.05.1998 bis heute: freiberufliche Tätigkeit für unterschiedliche Institutionen und Geldgeber:

- wissenschaftliche Begleitforschung
- Projektleiterin und Koordinatorin (transnational/ national)
- Durchführung empirischer Studien und Gutachten
- Mitarbeit im Arbeitskreis der Evaluatoren des BIBB
- Wissenschaftsberatung
- Vorträgen, Seminare und Ausrichtung bzw. Planung von Konferenzen in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Projekten
- Einsatz als Gutachterin/ Werkauftragnehmerin bei unterschiedlichen Generaldirektionen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, insbes. Soziales, Bildung, Telekommunikation

## **Auflistung der zwischen 1998 und heute durchgeführten Arbeiten:**

### **"IT- Kompetenzen und Gender Mainstreaming in Aus- und Weiterbildung"**

Status: Wirtschaftsmodellversuch

Auftraggeber: Bundesinstitutes für Berufsbildung, Bonn und Land Berlin

Projektnehmer: Berufsbildungswerk bfw Nordost

Funktion: wissenschaftliche Begleitung im Auftrag der HWK Hamburg

Laufzeit: 01.11.01 - 01.05.05

### **IWB- Company: Implementation of Work Life-Balance in Companies**

Status: Pilotprojekt im Rahmen eines transnationalen Konsortiums (4 Länder)

Auftraggeber: COM EU, DG. V., Erfahrungsaustausch Sozialpartner, Brüssel

Projektnehmer: Handwerkskammer Hamburg

Funktion: transnationale Koordination, Projektleitung, Verwaltung

Laufzeit: 01.08.02 - 31.10.03

### **Gender Mainstreaming and Industrial Relations in Europe**

Status: Pilotprojekt im Rahmen eines transnationalen Konsortiums (5 Partner)

Auftraggeber: COM EU, DG. V., Erfahrungsaustausch Sozialpartner, Brüssel

Projektnehmer: Berufsbildungswerk DGB Berlin-Brandenburg

Funktion: wissenschaftliche Begleitung und Beratung

Laufzeit: 01.11.1999 . 30.09.2001

### **Alternsgerechte, flexible Arbeit im Handwerk**

Status: Teilprojekt des Verbundes im Bereich des Handwerks (14 Teilprojekte)

Auftraggeber: BMBF, Förderschwerpunkt: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie

Demografischer Wandel, Bonn

Koordination des Verbundes: Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und

Organisation, Stuttgart

Projektnehmer: Zukunftswerkstatt der HWK Hamburg

Funktion: Projektleitung

Laufzeit: Juni 1999 - Dezember 2001

### **Evaluation von Supportstrukturen für neue Selbständige in Unternehmen**

Status: Teilprojekt im Rahmen des Forschungsprojekts NESTO, Universität

Dortmund (zusammen mit TÜV NRW)

Auftraggeber: Gesellschaft für Arbeitsschutz und Humanisierungsforschung (GfAH),

Dortmund; Projektnehmer: dito

Funktion: Unterauftragnehmer für die Durchführung von zehn empirischen Interviews mit führenden Repräsentanten neuer sozialer Dienstleistungen für Unternehmen in Deutschland

**Gutachterin im Rahmen der Antragsphase Leonardo 2002, COM EU, Brüssel**

**Gutachterin für DG XII. Telekommunikation, COM EU, Brüssel**

**Wissenschaftsberaterin für das Unternehmen Dr. Grätz, Bergisch-Gladbach**

## **Berufliche Tätigkeiten seit 1984:**

05/97 - 05/98 Institut für Innovation, Beratung und Weiterbildung, Berlin

Chancen und Möglichkeiten für KMU zur  
Schaffung einer überregionalen Präsenz mit  
dem Medium Internet (ASTRANET)

Projektleitung, GI ADAPT sowie Projektentwicklung

07/96 - 04/97 Handwerkskammer Berlin, Leiterin der Abteilung Berufsbildung, Berlin

**Vertretung der Kammer in allen bildungspolitischen Gremien des  
Landes Berlin, Leitung des Fachbereichs Ausbildungsberatung**

u.a. Erarbeitung einer Konzeption zur verbesserten Zusammenarbeit  
von Ausbildungsplatzberatern, -entwicklern und Ausbildungsplatz-  
werbern mit dem Ziel der verstärkten Gewinnung betrieblicher  
Ausbildungsplätze und des Aufbaus von Ausbildungsverbänden

04/92 - 06/96 Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik, Berlin

(1992) Projektentwicklung als wiss. Mitarbeiterin; zahlreiche  
Gutachten für die gsub zur Orientierung im Bereich berufsbegleitender,  
beruflicher Fortbildung (s. Liste der Endberichte und Gutachten)

(1995) Projektleiterin: Selbstorganisation im ländlichen Raum,  
Zukunftswerkstatt Schloss Bagenz,  
Modellmaßnahme des Arbeitsamts Cottbus und Entwicklung  
insbes. Entwicklung und Aufbau der Projekte:

(1994) Assessment- Center als Mittel der Personalentwicklung in KMU

(1995- 1996) Aufbau des Modellvorhabens "Flexibilität im Management"  
("FLEXIM"), GI ADAPT, Land Berlin

u.. a. durch Anfertigung der Europäischen Machbarkeitsstudie,  
Teil - Los Handwerk zur Vorbereitung des Operationellen Programmes  
der Gemeinschaftsinitiative ADAPT, Land Berlin

(1996) Fachbereichsleiterin "Europa und Arbeit"  
Projektleitung: FLEXIM und einer Maßnahme für langzeitarbeitslose  
Sozialwissenschaftler-/Innen, Land Berlin

## **freiberufliche Tätigkeit nach der Geburt meines Sohnes Frederik (1988)**

1989 - 03/92 Forschungsprojekt, "Veränderung des Berufsbildes  
Industriekaufmann als Folge der Rechnerintegration in Produktion und  
Verwaltung"; Status: Stufe 2 im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung

## **wissenschaftliche Mitarbeiterin/ Projektmanagerin zwischen 1988 und 1984**

11/87 -03/88 Gesellschaft für Rechnersysteme und Informationsverarbeitung, Berlin

wissenschaftliche Projekt-Koordination:  
Projekt "Minimierung von Luftschadstoffen",  
im Auftrag des BMFT, Bonn

07/86- 06/87 VDI/VDE Informationstechnik GmbH, Berlin

wissenschaftliche Mitarbeiterin und Autorin, Projekt "Software and Services in the FRG", im Auftrag der OECD, Paris; in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen

09/84- 12/85 Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit (FSA); Berlin  
wissenschaftliche Mitarbeiterin, "Neue Technologien und Weiterbildung von Frauen in Berlin", im Auftrag des Senators für Arbeit und Frauen

### **Auslandsaufenthalte und Praktika (1978 - 1980):**

- Algerien/ Constantine: Werkeinsatz in der Technischen Dokumentation Maschinen- und Traktorenfabrik Sonacom
- Belgien/ Brüssel: Praktikum bei Generaldirektion V., Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Frauenbüro
- Frankreich/ Paris: Archiv – bzw. Forschungsaufenthalt im Auftrag des Deutschen Akademischen Austauschdienstes zur Vorbereitung einer Dissertation

### **Stipendien und Forschungspreise:**

- Graduiertenförderung (GFG) zur Anfertigung einer Dissertation
- Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD)
- Europäischer Integrationspreis 1980, Kommission EU
- Stipendium zum Besuch der Jahreskonferenz der Internationalen Gesellschaft für Historische Bildungsforschung/ Dublin (mit Beitrag), 2004

**privat:** geboren am 05. 03.53  
zwei Kinder: 3.9.81 (23 Jahre) und 16.09.88 (16 Jahre)

**Fremdsprachen:** englisch, französisch  
(Verständnis: sehr gut, in Wort und Schrift: gut)

Berlin, den 30.03.05 .....

  
Dr. Angelika Lippe-Heinrich

## Dr. Angelika Lippe-Heinrich: Publikationsliste

Stand: Februar 2005

1. Lippe, Angelika: Die Situation der erwerbstätigen Frau in Frankreich, Diplomarbeit im Eigenverlag, mit freundlicher Unterstützung des DJFW, Berlin 1978
2. Lippe, Angelika: In den grünen Vogesen sieht die Zukunft schwarz aus, Die Solidarität 8/78
3. Lippe, Angelika: Vorbilder helfen bei der Berufswahl: Auf den Führungsebenen fehlen die flexiblen Arbeitsformen, VDI Nachrichten 2/87
4. Lippe, Angelika: Gewerkschaftliche Frauenarbeit - Parallelität ihrer Probleme in Frankreich und der Bundesrepublik, Deutschland 1949 – 1979, Dissertationsschrift, Frankfurt/ New York 1983
5. Lippe, Angelika: Une comparaison de la représentation syndicale des femmes en France et en RFA, Recherches sur l'integration européenne No. 121,4/82
6. Lippe, Angelika,  
Scholz, Andreas,  
Eschenbach, R.  
Mielke, Martin: Software und Softwaredienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland, VDI/VDE Informationstechnik GmbH, Berlin 1987 (Teilstudie in Kooperation mit der Leitung des Gesamtvorhabens für die BundesrepublikD, Prof. Dr. Martin Baethge, SOFI, Göttingen)
7. dgl. Software and Services in the FRG, Partial Study for the OECD, VDI/ VDE IT, Berlin 1987
8. Lippe, Angelika: Auswirkungen des Einsatzes integrierter Bürosysteme auf die Gestaltung beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen für die Büroarbeit, Projektbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990
9. Lippe, Angelika: Chancen für die Umsetzung eines integrierten Qualifizierungskonzeptes in Betrieben der Neuen Bundesländer, Projektbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1991
10. Lippe, Angelika: Konzeption zur Vorbereitung des Aufbaus betrieblicher Dienstleistungszentren im betrieblichen Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz der neuen Bundesländer, Gutachten im Auftrag der IG Metall für das Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik

Berlin 1991

11. Lippe, Angelika: Pilotstudie: Qualifizierungsprojekte für Frauen im Bereich Informationstechnik - ein Vergleich von Maßnahmen und Methoden im europäischen Raum, Berlin 1991
12. Lippe Angelika, unter Mitarbeit v. K. Kornblum, M. Richter, Dr. R. Voss Regionale Bedarfsanalyse und Ermittlung der mittelfristigen Qualifikationsbedarfe in den Stadtbezirken Hellersdorf, Hohenschönhausen und Marzahn; empirische Studie im Auftrag der gsub, IBW, Berlin 1992
13. Lippe, Angelika Katalog von Komponenten zur Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen bei Einsatz integrierter Rechensysteme im Büro“, Abschlußbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1992
14. Lippe, Angelika: „Zu den Aufgaben wissenschaftlicher Begleitforschung in der berufsbezogenen Weiterbildung“, in: INTEGRATIV, Zeitschrift des Fachdienstes Integrationsberatung 2. Jg., Jan. 1993, Heft 1
15. Lippe, Angelika: „Langzeitarbeitslosigkeit in sechs Berliner Bezirken“, in: INTEGRATIV, 2. Jg. Heft 2, August 1993
16. Lippe, Angelika: „Regionale Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsbedarfe: Abstimmungs- und Marketingprobleme (Bedarfsdefinitionen)“, in: „Wirtschaftsnahe Qualifizierung“ Reader zur Fachtagung BBJ Service GmbH, 10/93
17. Lippe, Angelika: Arbeitsmarktpolitik als Sozialpolitik, in: INTEGRATIV ISB e.V. (Hrsg.), Heft ¾, 1993
18. Lippe, Angelika, Hiemer, Carmen: Ahne, Anton: „Langzeitarbeitslosigkeit und Instrumentarien aktiver Arbeitsmarktpolitik in ausgewählten Berliner Stadtbezirken“, empirische Studie im Auftrag der Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung (gsub), IBW, Berlin 1993 (unveröffentlicht)
19. Lippe, Angelika: Deutsche Fallstudie für EUROTECNET, Arbeitsgruppe EPOQUAL, KOM EU: „Kaufmännische Industriebeschäftigung im mittleren Fertigungsunternehmen“, Brüssel 1993 (unveröffentlicht)



20. Lippe, Angelika: Berliner Machbarkeitsstudie, Abschlußbericht zum Teillos: „Handwerk in Berlin – Kleine und mittlere Handwerksunternehmen im internationalen und überregionalen Wettbewerb“; empirische Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Berlin und der Europäischen Kommission (Europäischer Sozialfonds), ISB e.V., April 1994
21. Lippe, Angelika: Umweltschutz bei einem Multi: Fallbeispiel IBM, in: INTEGRATIV, ISB e.V. (Hrsg.), Heft 3/1994
22. Lippe, Angelika: Zur Evaluation beruflicher Weiterbildung, in: INTEGRATIV, ISB e.V., Heft 4/1994
23. Lippe, Angelika: Betriebliche Potentialerhöhung mit flachen Hierarchien, Kurzfassung der Machbarkeitsstudie zum Teillos Handwerk im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen und der Europäischen Kommission (Europäischer Sozialfonds), gemeinsame Veröffentlichung aller Fachgutachten in einem Reader, Landesbank Berlin (Hrsg.): Arbeitsstandort Berlin, Juni 1995
24. Lippe, Angelika: Empirische Untersuchung zur Effizienzerhöhung in der betrieblichen Weiterbildung, Gutachten im Auftrag der gsub, Treuhänder des Senats von Berlin, Berlin 1996 (unveröffentlicht)
25. Lippe, Angelika/ Schemme, Dorothea: Frauen als Multiplikatorinnen der Innovationskultur, in: Zeitschrift für berufliche Umweltbildung (ZBU), Heft 3/96
26. Lippe, Angelika: Aktuelle Fördermittel des Landes und des Bundes für die betriebliche Erstausbildung im Land Berlin, Berlin-Brandenburgisches Handwerk, Heft 9/96
27. Lippe, Angelika: Frauen in Handwerksberufen – Die berufliche Erstausbildung im Handwerk unter dem Blickwinkel relevanter Frauenförderstrategien, Dokumentation zur Tempelhofer Informationsbörse, „Frauenerwerbstätigkeit – Berufliche Bildung – Wege aus der Erwerbslosigkeit“, Bezirksamt Tempelhof, Die Frauenbeauftragte, Berlin, Mai 1997
28. Lippe-Heinrich, A.: The ASTRANET Experience in the Berlin Region – Training and Implementation Strategies for Using Internet in SME's, in: Tagungs-Band zur Online- Educa, Berlin, November 1997

29. Lippe-Heinrich, A., Wielpütz, R., Wolff, B: Qualität von Evaluation und Transfer, in: Qualitätssicherung & Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, (unterstützt durch bmb+f), Der General- Sekretär, Berlin 1997
30. Lippe-Heinrich, A.: Chancen und Möglichkeiten für KMU zur Schaffung einer überregionalen Präsenz mit dem Medium Internet, Abschlußbericht zum Modellprojekt ASTRANET, GI ADAPT, im Auftrag des Landes Berlin und der KOM EU, IBW, Berlin, Mai 1998 - Textband und 3 Bände mit Anlagen (unveröffentlicht)
31. Lippe-Heinrich, A. Erfahrungswerte bei der Einführung des Internets in Klein- und Mittelbetrieben am Standort Berlin, Reader zum Workshop von BerlinOnline (Verlag Gruner & Jahr), Februar 1998, dgl. veröffentlicht unter <http://www.BerlinOnline.de>
32. Lippe-Heinrich, A.: Qualitätsmanagement und Profile: Qualitative und quantitative Leistungsdaten ausgewählter Wohlfahrtsverbände in Berlin; Datenzusammenführung (Stand 01.03.99); (unveröffentlicht)
33. Lippe-Heinrich, A. „Zur Bedeutung von Internet und Online-Systemen für die zukünftige Entwicklung von Qualifikationsanforderungen; Hypothesen und Erfahrungswerte“, in: Zeitschrift des CEDEFOP: „Europäische Berufsbildung“, Herbst 1999
34. Lippe-Heinrich, A.: Alternsgerechte, flexible Handwerksarbeit, in: Buck, Hartmut/ Schletz, Alexander (Hrsg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung, S. 89 –95, Broschürenreihe Demographie und Erwerbsarbeit , Stuttgart 2001, ISBN 3-8167-5896-7
35. Lippe-Heinrich, A.: „Alt und Jung“ – ein starkes Team, Ausgabe 4/01 Nordhandwerk, Zeitschrift der Handwerkskammer Hamburg
36. Lippe-Heinrich, A.: Zum Stand der Umsetzung von GM-Ansätzen in ausgewählten, europäischen Ländern vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen zur Frauenerwerbstätigkeit in Europa“, in: „Wirtschaftsbeziehungen und Gendermainstreaming (GM) in ausgewählten europäischen Ländern“, bfw- Berlin-Brandenburg, Berlin, 2001 (verfügbar in drei Sprachen: deutsch, englisch, französisch); veröffentlicht 2001, s. <http://www.genderprojekt.de>

37. Lippe-Heinrich, A.: Flexibles Altern, Instrumente, Erfahrungen und Gestaltungsansätze zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe, in:  
"Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demografischen Wandels (HWK Hamburg (12/2001); Broschürenreihe Demografie und Erwerbsarbeit, Stuttgart 2001
38. Lippe-Heinrich, A.: Das Projekt „Alternsgerechte, flexible Arbeit im Handwerk: Zur Sicherung vorhandener und Erschließung neuer Arbeitsplätze, Internetpräsentation, s. [www.hwk-hamburg.de/HWK/alfih/index.htm](http://www.hwk-hamburg.de/HWK/alfih/index.htm)  
see: <http://www.demotrans.de>
39. Lippe-Heinrich, A. : Überlegungen zur Sicherung von handwerklichen Arbeitsplätzen von und für ältere Fachkräfte, Werkstattgespräch mit Erfahrungsaustausch für Arbeitsberater des Arbeitsamtes Hamburg, s. s. [www.hwk-hamburg.de/HWK/alfih/index.htm](http://www.hwk-hamburg.de/HWK/alfih/index.htm)
40. Lippe-Heinrich, A.: "Betriebliche Ansätze flexiblen Alterns - Erfahrungsbericht". 2001. [www.Hrgate.de](http://www.Hrgate.de) unter dem Pfad "Erhaltung, Informationen, Fachbeiträge"
41. Lippe-Heinrich, A.: Zum Stand der Umsetzung von GM-Ansätzen in ausgewählten, europäischen Ländern vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen zur Frauenerwerbstätigkeit in Europa", in: Abschlußbericht zum Projekt „Wirtschaftsbeziehungen und Gendermainstreaming (GM) in ausgewählten europäischen Ländern, bfw- Berlin-Brandenburg (hrsg.), Berlin, Mai 2001 (verfügbar in drei Sprachen: deutsch, englisch, französisch)
42. Lippe-Heinrich, A./ Wöste, Stefanie:  
Leitfaden "Altersgerechte, flexible Arbeit im Handwerk: Grundlagen betrieblicher Gestaltungskonzepte: Exemplarische Erfahrungen und Handreichungen, Zukunftswerkstatt e.V., Handwerkskammer Hamburg (Hrsg.), Hamburg 2002
43. Lippe-Heinrich, A.: Technisch-organisatorischer Abschlussbericht: IWB-Company: Entwicklung von Implementierungsstrategien für Worklife Balance als Bestandteil neuer Arbeits- und Lebenskonzepte", HWK Hamburg, Oktober 2003
44. Lippe-Heinrich, Angelika: Zur praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming in Wirtschaftsunternehmen, Durchblick, Heft 4/2002

45. Lippe-Heinrich, Angelika: IT- Kompetenzen und Gender Mainstreaming, Machbarkeitsstudie für den Raum Berlin, (CD im Eigenverlag), Berlin 2002
- 46 Lippe-Heinrich, Angelika: Worklife Balance als Bestandteil neuer Lebens- und Arbeitskonzepte, Überblick zum Stand der Arbeiten, <http://www.worklife-balance.net>
47. Lippe-Heinrich, Angelika/ Schonefeld, Hilde: Mainstreaming und Worklife Balance im Betrieb - Informationsbausteine zur Orientierung, (Baustein 2), in: HWK Hamburg (Hrsg.): Berufsbegleitende Fortbildung betrieblicher Fach- und Führungskräfte zum Thema "Worklife - Balance" - ein europäisches Curriculum in Bausteinen", <http://www.worklife-balance.net>
48. Lippe-Heinrich, A./ Schmidt. E.: Erster Zwischenbericht zum Wirtschaftsmodellversuch IT- Kompetenz und Gender Mainstreaming, bfw - Berufsbildungswerk des DGB (Hrsg.), Berlin 2003
49. Lippe-Heinrich, Angelika: Langfassung der Konzeption der Begleitforschung, in: 1. Zwischenbericht zum Wirtschaftsmodellversuch des Berufsbildungswerks des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Hrsg.): "IT- Kompetenz und Gender Mainstreaming in Aus- und Weiterbildung", Anlage 1
50. Retravailler/CILAF (Hrsg.): Colloque Nov. 2003, "Le temps de vivre, Contribution Lippe- Heinrich dans le cadre « conventions collectives », Paris, 2004
51. Lippe-Heinrich, Angelika: Gender Doing im Gender Duo, in: Tagungsreader des bfw Nordost, Berlin-Brandenburg (Hrsg.): Genderlernen in der beruflichen Bildung, bfw - Berufsbildungswerk des DGB, Berlin März 2004
52. Lippe-Heinrich, Angelika: Berichterstattung der wissenschaftlichen Begleitung, Kapitel 4 und 5; in: bfw- Berufsbildungswerk des DGB (Hrsg.): IT- Kompetenz und Gender Mainstreaming, 2.Zwischenbericht, Berlin 2004
- 53 Bednarz, S./Lippe-Heinrich, A./Schmidt, E.: Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte Aus- und Weiterbildung im IT-Bereich - Erfahrungen aus dem Modellversuch "IT- Kompetenz und Gender Mainstreaming, (in Veröffentlichung )
54. Bednarz, S./Lippe-Heinrich, A./Schmidt, E.: Zum Modellversuch "IT- Kompetenz und Gender Mainstreaming i n Aus- und Weiterbildung" BWP 10/04)

weitere Publikationen/ Workshops und eine Abschlusskonferenz sind in Vorbereitung

Dr. Angelika Lippe-Heinrich, Berlin : **Implementation of Worklife-Balance in Companies**,  
rapport d'un projet européen récemment terminé dans le cadre du dialogue social  
[lh@lh-konzepte.de](mailto:lh@lh-konzepte.de)

Dans le cadre des enjeux et pistes de régulations collectives, je vais vous présenter quelques expériences d'un projet réalisé par un groupe d'experts de différentes tendances politiques, issus d'organisations syndicales et de représentants des employeurs ; l'un de nos partenaires dans ce projet est l'Union Retravailler. Il s'agit du projet *IWB Company (Implementation of Worklife - balance in Company)*, qui vise une autre interprétation du rôle des hommes et des femmes dans la répartition du travail au sein de l'entreprise, sur le plan familial et social. Il s'agit là d'une préoccupation centrale pour l'élaboration des politiques économiques, de l'emploi et des politiques sociales en Europe. La situation est pluridimensionnelle avec des anachronismes et des développements paradoxaux à tous les niveaux, l'évolution doit être pluridimensionnelle.

Les projets de *Worklife - balance* dans l'entreprise ont pour ambition d'arriver à un plus grand investissement des hommes dans la vie familiale et privée, entraînant une répartition plus équitable des opportunités professionnelles et des possibilités d'épanouissement personnel pour les deux sexes. Cette vision des responsabilités sociales exige des individus et des entreprises d'accepter de nouveaux concepts de vie. Sur fond d'introduction du travail flexible, cette revendication est parfaitement réaliste, notamment en matière de temps, après 2005. Le personnel qualifié et les cadres commenceront alors à diminuer en Europe. Les entreprises doivent donc d'ores et déjà apprendre à emprunter de nouveaux chemins. Ce besoin de changement s'applique également aux concepts de travail et de vie axés sur le rôle traditionnel des hommes ainsi qu'aux styles de communication et de gestion qui en découlent.

La discussion autour des diverses formes d'introduction des principes de *Worklife - balance* au niveau de l'entreprise, amène à comprendre qu'à l'avenir, les hommes et les femmes vont bénéficier de toujours plus de liberté dans leur travail et devront accomplir les tâches qui leur incombent avec des hiérarchies moins marquées et travailler de manière plus autonome. Les deux sexes pourront alors travailler de manière flexible tout en se consacrant davantage aux relations familiales et amicales.

L'épanouissement personnel concerne aussi l'entreprise, une « bonne ambiance de travail » a de nombreuses conséquences positives sur le travail : moins d'absences, motivation accrue, caractère attractif croissant de l'entreprise, diminution des dépenses liées à la compensation des flux de personnel, etc.. Tous ces frais pourront être économisés. Les ressources humaines disponibles sont ménagées et deviennent plus efficaces. La réalisation des principes du *Worklife - balance* en entreprise n'est donc pas une mesure purement sociale mais c'est une mesure politique prévoyante en matière de personnel et d'utilisation des ressources.

L'objectif de l'étude pilote *IWB - Company* était de créer un programme d'études commun à tous les partenaires du consortium pour le perfectionnement de multiplicateurs d'activité. Par « multiplicateurs », nous entendons les spécialistes des ressources humaines internes à l'entreprise et les représentants syndicaux. La signification stratégique d'une politique de parité des sexes doit être bien montrée aux personnes participant à la formation. La composition du consortium, constitué de représentants patronaux, de représentants des organisations salariales concernées et d'institutions éducatives est importante.

Sur ce point, la dimension européenne visée avait un double objectif :

- Un défi professionnel qui nécessitait de peser les intérêts face au contexte national et d'exprimer le point choisi à titre d'exemple dans un programme d'études
- Un défi politique qui imposait de trouver des points capitaux acceptables aux yeux de tous et appropriés aux intérêts secondaires. Ceux-ci devaient sembler adéquats tant aux organisations patronales que salariales.

Ce travail transnational entre experts allemands, français, belges et grecs avait pour but l'amélioration de la compréhension mutuelle par le biais d'un échange d'expériences au niveau

transnational. On était alors en présence de systèmes de formation et de perfectionnement différents dans les divers pays participants, mais aussi de schémas diamétralement opposés de la société future, dans laquelle les femmes et les hommes devraient pouvoir être égaux dans la vie comme au travail. Même si, par hasard, le groupe d'experts était constitué en majorité de femmes, cela n'a rien changé au fait qu'en son sein les expériences et la vision des évolutions souhaitables étaient totalement différentes.

Concrètement, le travail commun dont je viens de rendre compte avait pour but de projeter un stage de perfectionnement « européen » pouvant, associé au projet, servir de base à la mise en place de perfectionnements professionnels du *Worklife - balance* dans les pays européens. Ces bases existent aujourd'hui sous forme de « fascicules pour enseignants », qui, à dessein, peuvent être utilisés de manière flexible. Ces textes donnent parfois une vision très globale, ils ont une dimension européenne et donnent des orientations applicables à tous les pays européens.

Tous les articles figurant dans ces fascicules ont été rédigés par les différents partenaires du projet et leurs institutions, qui en revendiquent la responsabilité en commun. Le fait que ce travail ait fait l'objet d'une consultation mutuelle, qu'il ait été adopté et que chaque article fasse preuve d'une grande autonomie et d'originalité montre la qualité d'une collaboration réussie dans le cadre du consortium.

L'esprit européen ayant été plus fort que les intérêts individuels et ayant développé une certaine force d'intégration en matière de collaboration, on peut espérer que cet esprit de *Worklife - balance* pourra contribuer au développement d'un nouveau modèle de pensée.

Pour finir, voici deux conclusions importantes :

L'établissement commun de positions susceptibles d'être majoritaires pour répondre aux questions posées par le changement structurel est de très haute importance concernant le défi de créer des orientations potentiellement européennes en matière de politique économique, sociale et relative au marché du travail – notamment compte tenu des nombreux paradoxes qui apparaissent et d'une internationalisation croissante de la concurrence.

Tous les participants de notre projet souhaitent une transposition pratique du travail commun et la poursuite de la création d'un réseau européen d'institutions de formation en partenariat social. Ce plan nous occupera encore pendant un certain temps dans les années qui viennent.

Vous trouvez les contributions des partenaires et la documentation de la conférence finale sous <http://www.worklife-balance.net>

**Equality: Trends and Strategies of Gender Mainstreaming  
Towards  
Gender Segmentation, and the Tendency Towards  
Societal Disintegration in Europe\***

**Angelika Lippe-Heinrich**

---

\* This [redacted] is based upon my contribution [redacted] Dublin [redacted], History of Education Society (UK) Annual Conference, Insiders and Outsiders, [redacted], "Traditional male-dominated activities and the representation of women [redacted] new professions in information technology (IT): Training and education strategies towards gender mainstreaming in German vocational education".

The aim of this paper is to reflect on the actual gender structures in the division of labour in Europe, and to offer some motivation for a change in the traditional patterns of gender roles, so that “outsiders” will have a chance to become “insiders”, and European societies as a whole can adapt themselves to the challenges of the future which democratic societies must face. The paper focuses on three main points: (1) women as outsiders in traditional male-dominated activities — the historical aspects; (2) gender stereotypes and the segmentation of labour in Europe — a German case example; and (3) European strategies of gender mainstreaming from different vantage points: schools, businesses and social partners. Point 1 will summarize some relevant historical developments concerning the right of women to work and to exercise a professional activity on an equal base with men. In point 2, I will proceed to some noteworthy statistics concerning the trivalisation or devaluation of skilled female work in the area of electronic data processing (EDP) in Germany. The danger of maintaining gender disparities is very great in the long-term processes of societal disintegration and Europeanisation. Accordingly, in point 3, I will address the need for uniform European standards in equality laws, directives and human rights in Europe. Finally, I will derive some implications from this and consider the urgent need to implement equal rights for all minorities in Europe.

## **1. Women as Outsiders in Traditional Male-Dominated Activities — The Historical Aspects**

The gender segmentation of labour dates back to the beginning of the industrialisation period in the 17<sup>th</sup> century. In all branches of industry, especially where brute physical strength and prowess were required — like the machine industry or the iron and steel industry — men constituted the core of the working forces; but even in the chemicals industry, for instance, or the electrical industry, this was also the case (*Charles-Roux, E./ Ziegler, G./ Cerati, M./ Bruhat, J./ Guilbert, M./ Gilles, Ch.*). Women were accepted only in so-called “light salary jobs”. In general, in male-dominated fields, they performed unskilled work, even if they had been trained in a skilled profession, and they were paid substantially less than their male counterparts. The work of women, in these cases, is to be characterised as trivialised or devalued work. In the end, women became “outsiders” in terms of qualification, employment, further education and salary. Female work began to be treated as supplemental or peripheral work, less worthy than the work of men; and women, in turn, came to constitute a vast “industrial army reserve corps”.

The ideal and typical destination of women was to marry, stay home and raise children. Average women did not have a choice. At that time women were convinced that they should stay home and confine themselves to “non-hazardous, non-physically demanding” work. It was common in the 17<sup>th</sup> century (and even right up to the present day) to doubt that women had the same mental capabilities and intellectual prowess as men. This bias made it difficult for them, for example, to enter higher education or to earn academic degrees, especially in traditionally “masculine” domains such as chemistry or physics. For those women who did work, many faced difficult situations — like those, for instance, who were employed as domestic servants in bourgeois homes. The exclusion of women from typical men’s professions (Proudhonism) was even supported by the trade unions (*Losseff- Tillmanns, G.; Lippe, A. 1983*).



Despite these general restrictions in the 17<sup>th</sup> century, there were nevertheless some fields which were looked upon as “typically masculine areas”, but in which some of the more privileged women from wealthy backgrounds had a chance to pursue professional careers — technology, mathematics, metallurgy, medicine, physics, research or theology, as well as other non-conventional professions that have not been traditionally considered female occupations.

In the 20<sup>th</sup> century, during the First and Second World Wars, women in Europe were compelled to work in all sorts of fields, including those typically regarded as male prerogative or “masculine” professions, such as jobs in the building trades and construction industry, the machine industry, the metals industry and the electrical industry. The 20<sup>th</sup> century wartime economies necessitated the assignment of women to such tasks to replace the men who had been conscripted into the armies to fight the wars.

We can say that the explanation for existing forms of gender discrimination in Europe, active and passive, is to be found in the historical roots of gender roles based on sex and societally generated traditional patterns of life and family structures, which centre on couples and the responsibilities that occur from parenthood. Those patterns demonstrate a clear division of labour between men and women. Women have the primary responsibility for the raising of children, including maintaining their children’s health, their physical appearance and keeping up their performance in school and during apprenticeships. Men are normally regarded as “earners” — “breadwinners”— whose duty it is to bring home enough money for the family to survive. The cultural roots for these gender patterns are very deep; they have existed since the Greek and Roman cultures of antiquity, i.e. the beginning of European history. All of these gender-based images and patterns of societal behaviour are inseparably intertwined with patriarchal thinking and patriarchal lifestyles (*Mead, M.; Maruani, M.*)

Nowadays lifestyles and patterns are changing. Since the beginning of the 1970s we can see that the gender-based division of labour has become an anachronism in Europe, with many people refusing to accept the old gender roles, and the strict definition and division of tasks. But in fact we still face contradictions and ancient stereotypes of societal gender roles in modern Europe, as the following facts and illustrations will show.

## **2. Gender Stereotypes and the Segmentation of Labour in Europe — A German Case Example**

Today in Germany we have more girls in better schools, with a higher level of education than ever before, even outnumbering the males in some cases (*Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Frau und Beruf, Bonn, Juni 1999*). But concerning the world of paid labour we still have to face the fact that gender segmentation on the labour market prevents women from gaining entrance to the technical professions, or advancing to leading positions — middle- and upper-management top jobs. We call this the “glass ceiling” phenomenon. The reason for these structural barriers to women’s professional success today are the old gender roles and stereotypes which persist, even though, in the eyes of many, especially younger persons, the so-called “gender gap” and lack of equal chances for women has apparently ceased to exist — the historical roots having largely been buried. Labour segmentation based on such stereotypical gender roles is often not recognised, but despite the failure to perceive it for what it is, it nevertheless exists and endures.

To explain the actual gender situation we have to consider some import factors, namely:

- (1) Since the 1960s, a significant trend has been the growing rate at which women, including married women, have pursued professional careers.

- (2) Female labour structures throughout Europe show striking similarities, namely, restrictions on job choice — limiting women to just a few professions — and the assigning of professions based on country-characteristic stereotypes of masculine and feminine roles.
- (3) The declining birth rate is another important sign of actual change relevant to the lives of European females and males.
- (4) The significant aging of the average European populations, related of course to the declining birth rates, will constitute the “demographic challenge” of the not-so-distant future.

These are mega-trends which can be observed in Germany and throughout Europe as a whole. The reason for them lies in medical progress, changing lifestyles, individualisation and persisting patterns of gender segmentation in society, paid work in companies and unpaid work in families. In conjunction with these trends we can also observe the dissolution and dysfunctionalities of socially constructed institutions like partnerships, parenting and family structures, leading to a further trend of social exclusion and the poverty of single-parent households — usually women and their children — as part of a general process of ongoing societal disintegration. The negative impacts of the female gender role in the case of separated couples and single-parent households is aggravated by the already poor situation of women on the labour market, who must face disproportionately lower incomes, unemployment and a persistent lack of equal opportunity. Single mothers are often unable to escape this downward spiral of under-privilege, deprivation and ensuing poverty, on their own, in exchange for reasonable employment and stable earning on the labour market.

The societal mega-trends mentioned here have implications for the political and policy steps to be taken in order to close the gender gap in professional employment and salaries, which has been a consequence of the horizontal and vertical segmentation processes of the labour market and society. Because of persistently low earnings, many women do not have the opportunity to save money on their own for old-age provision, or to contribute to private retirement benefit schemes designed for this purpose. Nor do they have a chance to escape from poverty — either as part-time employees when they are still young, or as senior citizens when they have gone into retirement. These women will thus always depend on state welfare and public gratification systems for their support. This is a general scenario which describes the situation of an underprivileged female working force, concentrated in about 10 vocations on the peripheries of the professional job market, characterised by the minority position of women in the employment system (*Lippe-Heinrich, A./ Schonefeld, H.*).

### ***The German Case***

The case of Germany and the electronic data processing (EDP) industry is described below. It illustrates the urgency for political measures on matters of equality. I begin, however, with some broader facts and figures about the German labour-market situation and women in the German workforce in general.

Labour-market employment statistics reveal a significant gap between males and females, in which women are clearly disadvantaged. For instance, the number of employed persons in Germany is currently 36.172 million, of which 16.176 million are women. Most of the female workforce is concentrated in clerical work and the service sector (9.107 million). More than 65% of all employed females work in less than ten professional areas, usually as clerks, teachers, or in the caring professions. Further, many women who are trained professionals, or who even completed higher-level studies, still work as unskilled or semi-skilled persons primarily in the service industry in so-called “mini-” or “midi-jobs”. In the meantime about

5.53 million individuals work mini-jobs, earning salaries of less than 400 euros per month; 4.4 million only work such jobs and more than two-thirds of these are women (Koch, Angelika/ Bäcker, Gerhard: Mini- und Midi-Jobs, Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommenstrukturen, TFH Berlin, EFAS- Rundbrief, November 2004).

The present German job market for full- or part-time employment is not stable and is to be characterised by “patchwork” careers, where a significant number of employed persons operate along the margins of an active working life. The mini-job situation is highly precarious and it leads to a further devaluation of female work in wide-ranging activities, for instance, among the trades and the simpler jobs in the service sector. Unmarried women, “without a stable earner” in the family, find themselves and their children on the margins of society; they belong to a group collectively labelled as so-called “economically weak persons” — another euphemism for “outsiders”, who are in general characterised by a set of factors which define marginality in terms of indicators like sex, age, nationality, single-parenthood and/or religion deviating from that of the majority.

The gender divide in work has a horizontal and a vertical dimension. The horizontal dimension means what we call the gender segmentation of labour into typically male- and typically female-oriented and exercised professions. The vertical dimension of the gender segmentation refers to the complete absence or disproportionately low representation of females in top-level management and middle-level management positions. Ninety-two percent of such top- and middle-level managerial positions in Germany are occupied by men; only 8% are occupied by women. *Not one* of the companies represented on the DAX (*Deutscher Aktien-Index* — the German stock exchange) has a woman in its top management.

In the area of information technology (IT) in Germany, only 21% of all employees are women (Stolz, Iris/ Klose, Christiana: *IT-Ausbilderinnen, Wegbereiterinnen für Genderkompetenz in der IT- Ausbildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, INBAS Germany, Offenbach am Main, 2004*; p. 34, according to the *official statistics of the Bundesagentur*). Because of an apparent preference of women for clerical and administrative work, most of them tend to be concentrated in IT services (e.g. working in call centres), which means doing less qualified work; only fewer than 5% of all the women employed in IT and EDP are engineers or qualified hardware technicians or software developers. Because of the clear gender segmentation in this branch we call it a “typically male-dominated” sector. This illustrates the relevance of the gender dimension in labour segmentation very clearly. A clear male-female divide persists, regardless of the fact that the EDP field is *per se* more science-based and less material-product-based than, for instance, old-fashioned, male-dominated heavy industry, where brute physical strength was required to exercise most tasks. Physical prowess is no longer a big argument for the qualification of a person for a job, especially in IT and EDP. More and more, what we term “development of individual competence” and “self-management capacities” are decisive factors of qualification. Gender mainstreaming in this context will thus become an innovating force for German economic development and European economic development in general.

### **3. European Strategies of Gender Mainstreaming from Different Vantage Points: Schools, Businesses and Social Partners**

The unfavourable separation of tasks into gender categories, combined with lower salaries for women on a segmented labour market sparked the beginning of feminism and proletarianism in the trade union movement in the late 18<sup>th</sup> and early 19<sup>th</sup> centuries, which started in France and quickly spread to the rest of the European countries. In Germany women workers

organized and demanded the same working conditions and salaries as men. A movement for emancipation started and women obtained the right to vote, the right to higher education and the right to have access to nearly all professions — in theory. Actual practice revealed a different picture.

The first studies of the French *Simone de Beauvoir*, philosopher and *Evelyne Sullerot*, sociologist, in the early 1950 and 60s in France showed the societal gender disparities as well as the differences in earning and the gender gap on the labour market very clearly. At that time besides the American anthropologist *Margaret Mead* they were the first to examine the different conditions of work for women and men, and to investigate the negative impacts of all the so-called protective legislation on women's roles and functions on the labour market. Because of the disparities that were revealed and detailed in this and subsequent studies, the European Commission began to deal in the 70's with the issue of the equality women in Europe.

As of today, the European labour markets are still segmented — not only between blue-collar workers, white-collar employees and managers, but also between men and women. The gender gap exists and persists, even in the newly emerging professions evolving from the transition from an industrial economy to a service economy in the third and fourth sectors. The opportunities offered by these new professions are not distributed on an equal basis, but are instead parcelled out in accordance with the traditional stereotypes and structures of gender roles and gender-defined activities. "Doing gender" means working with the dynamics of inequality which results from traditional gender roles and stereotyping. Traditional gender roles and stereotyping make up the structural framework which supports the "glass ceiling"; working women are thus effectively punished (by being barred from upward mobility) for an anticipated or imagined inflexibility, even in those cases where they have demonstrated good qualifications, strong personal motivation and personal mobility. To lift the glass ceiling — that is, to change this process slowly on an individual, entrepreneurial and societal level — is the big challenge we now have to face. We are confronted with important global societal mega-trends, and we have a responsibility to deal with these in Europe.

### ***The Solution to the Problem Is Gender Mainstreaming.***

The European Commission has undertaken the following actions:

- It has declared and stressed the obligatory character of the European directives concerning equality.
- It adopted the *Charter of Fundamental Rights of the European Union* in December 2000. Of particular relevance here are articles 20 to 23 which refer to the principle of non-discrimination based upon sex, age, race, colour, physical handicaps, social background, sexual orientation, economic situation or other reasons that could lead to marginalisation. (See <[http://www.europa.eu.int/comm/justice\\_home/unit/charte/index\\_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/justice_home/unit/charte/index_en.html)>. See also <[http://ue.eu.int/uedocs/cms\\_data/docs/2004/4/29/Charter%20of%20fundamental%20rights%20of%20the%20European%20Union.pdf](http://ue.eu.int/uedocs/cms_data/docs/2004/4/29/Charter%20of%20fundamental%20rights%20of%20the%20European%20Union.pdf)>.)
- It has agreed to define EU priorities in accordance with several important declarations and programmes, among them the Fourth World Conference on Women (Beijing 1995). The EC supported the strategic approach of gender mainstreaming and the 4<sup>th</sup> action programme for equal chances adopted in Beijing, agreeing to implement European-level gender-mainstreaming actions.
- In 1996 the Treaty of Amsterdam formally confirmed the will of the EC to implement gender mainstreaming, which became an important factor for various EU financial programmes. Since then, the idea of European integration through gender

mainstreaming has been greatly reinforced (Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union, Jahresbericht 2002, KOM (2003) 98 endg.).

Despite all of the various directives, laws and declarations concerning human rights, ethnic and ethical standards in Europe, and considering the numerous obstacles and complexity of persisting problems in the implementation of this programme for equality, there is still a long way to go. *Gender equality at present is still nothing more than a plastic word*. The negative impacts of typical female employment patterns are still reverberating, affecting even the newly emerging jobs and organisation in the areas of information technology, electronics and electronic data processing.

Gender segmentation in labour is still widespread today throughout Europe, although it goes largely unrecognized by a majority and is consistently denied. Despite some regional and national differences, the overall trends concerning the female workforce and “doing gender” are largely similar in most European countries, with the partial exception of the Scandinavian countries. Therefore we actually and urgently need successful, complex and integrative implementation strategies for gender mainstreaming from different vantage points, namely, schools, businesses, and social partners. Impressive examples of good practices in further education gives the study of Gisela Pravda (*Pravda, Gisela: Die Genderperspektive in der Weiterbildung, Bonn, 2003*) as well as the interim reports of the Berufsbildungswerk Deutscher Gewerkschaftsbund with recent empirical experiences in the framework of the model-project “IT-competences and Gender Mainstreaming”. (See <http://www.bfw.vcat.de>)

In this context see also the studies of specific gender actions in schools examined by *Derichs-Kunstmann; Faulstich- Wieland; Kilchör*.

The rights guaranteed under the *European Social Charter* should become binding law for all member countries of the CEE (Central and Eastern Europe) and not suppressed in times of economic pressure. In the long run, human rights for all as the heart of European cultural heritage should be a binding commitment of all European countries and their partners — regardless of whether their economies are weak or strong.

The aim of gender mainstreaming is to initiate a process of societal change that would eliminate the discriminatory aspects of gender structures in labour and the traditional patterns of family gender roles. *Fauth- Herkner & Partner* give examples of approved procedures in big and smaller companies how to implement more gender equality in company structures.

Thus individuals on the margins of European society — poor and underprivileged men, women and children, young and old, white and people of colour alike — will become integrated into its mainstream. It is a central issue for democratic constitutions and societies to grant equal opportunity to all human beings. We need to develop well-situated and recognised holistic strategies of gender mainstreaming, equal education, training and paid work. Only if we stick to the aim of gender equality will the “outsiders” have a real chance to become “insiders”. This is the challenge for the future continuity of democratic European societies as a whole.

Literature:

Beauvoir, Simone de: *Das andere Geschlecht, Sitte und Sexus der Frau*, Gallimard, Paris 1949

Bednarz, Sigrid /Lippe-Heinrich, Angelika/ Schmidt, Evelyn: Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte Ausbildung im IT- Bereich – Erfahrungen aus dem Modellversuch „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“, in Veröffentlichung

Bednarz, Sigrid /Lippe-Heinrich, Angelika/ Schmidt, Evelyn: Zum Modellversuch „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in Aus- und Weiterbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 10/ 04

Berufsbildungswerk des DGB –Berlin (bfw) (Hrsg.): 1. und 2. Zwischenbericht zum Modellprojekt, 2002, 2004 (“IT- Competences and Gender Mainstreaming”, see <http://www.bfw.vcat.de>)

bfw(Hrsg.): Workshop „Gender Mainstreaming in der beruflichen Bildung, Berlin 2003:

a.) Schmidt, Evelyn: Ansätze des Genderlernens, S. 5 – 15

b.) Rettke, Ursula/ Tillessen, Verena: Ergebnisse und Produkte aus dem Projekt Multiqua, S. 45 – 63

c.) Lippe-Heinrich, Angelika: Doing Gender im Gender Duo, S. 15- 31

Bmfsf: Programm „Frau und Beruf“, Aufbruch in der Gleichstellungspolitik, Juni 1999

Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union, Jahresbericht 2002, KOM (2003) 98 endg.)

Charles-Roux, Edmonde/ Ziegler, Gilette/ Cerati, Marie/ Bruhat, Jean/ Guilbert, Madeleine/ Gilles, Christiane: Les femmes et le travail du moyen- age a nos jours, Editions de la Courtille, 1975

Derichs- Kunstmann, Karin: Elemente einer geschlechtergerechten Didaktik, 12.09.04, [http://www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/D\\_Kunstmann.html](http://www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/D_Kunstmann.html)

Erpenbeck, John. /Heyse, Volker: Die Kompetenzbiographie, Münster, 1999

Faulstich- Wieland, Hannelore (Hrsg.): Doing Gender im heutigen Schulalltag, Empirische Studien, Weinheim 2004

Fauth- Herkner & Partner, <http://www.Arbeitswelt.de>, Auditierete Unternehmen

Hoffmann, Ute: Computerfrauen, München 1987, (Sign.- TUM: 94A210)

Koch, Angelika/ Bäcker, Gerhard: Mini- und Midi-Jobs, Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommensstrukturen, TFH Berlin, EFAS- Rundbrief, November 2004)

Kilchör, Nicole: 2. Evaluationsbericht, Zürich, 8/01

Laot, Jeannette: Stratégie pour les femmes, Edition Stock, 1977

Losseff- Tillmanns, Gisela: Frauenemanzipation und Gewerkschaften, Wuppertal 1978

Lippe, Angelika: Frauenarbeit der Gewerkschaften (1945 – 1979), Campus, Frankfurt/ New York 1983

- Lippe-Heinrich, Angelika: IT- Kompetenzen und Gender Mainstreaming, Machbarkeitsstudie für den Berliner Raum zum Modellprojekt, CD im Eigenverlag, Berlin 2002
- Lippe-Heinrich, Angelika: Konzeption der wissenschaftlichen Begleitforschung, Langfassung, in: bfw (Hrsg.), 1. Zwischenbericht, Anlage WB-1, Berlin, 2003
- Maruani, Margaret: Les syndicats à l' épreuve du féminisme, Editions Syros, 1979
- Mead, Margaret: L'un et l'autre sexe, traduction française, Paris, Denoel/ Gonthier 1966
- Pravda, Gisela: Die Genderperspektive in der Weiterbildung, Bonn 2003
- Schemme, Dorothea.: Ansätze des Lernens in der Arbeit, Durchblick, Heft 3/ 2002
- Stiegler, Barbara: Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen, FES, Bonn 1992
- Stolz, Iris/ Klose, Christiana: IT- Ausbilderinnen, Wegbereiterinnen für Genderkompetenz in der IT- Ausbildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, INBAS Germany, Offenbach am Main, 2004
- Sullerot, Evelyne: La vie des femmes, Paris 1965
- Struwe, Ulrike: Aktuelle Ergebnisse der Begleitforschung, Ergebnisse 2002 -2004, <http://www.idee-it.de/layout/set/print/content/view/full/1198>
- Schmidtman- Ehnert, Angelika/ Bartel, Christel/ Schemme, Dorothea : Technikberufe in Zukunft mit Frauen, Ein praktischer Leitfaden für den Ausbildungsalltag, Berlin, 1994  
TAZ 23.03.04