

## **Abschlussbericht zum Forschungsprojekt Nr. 3.7.004**

### **Promoting Equal Opportunities in Work Organisations (PROW) – Chancengleichheit im Arbeitsleben fördern**

#### **Abstract**

In den Ländern, die an diesem Leonardo-Projekt beteiligt waren (Finnland, Deutschland, Spanien, Irland), existieren trotz der unterschiedlichen rechtlichen und sozialen Bedingungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern vergleichbare geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufs- und Studienwahl, den Karrierepfaden und der Gehaltsentwicklung. Um die Arbeitsbedingungen und Karrierechancen von Frauen in Europa grundlegend zu verbessern, hoben Überlegungen im Projekt darauf ab, Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung und Personalpolitik zu thematisieren.

Aus verschiedenen Perspektiven wurde sowohl anhand von Fallstudien als auch theoretisch vertieft beleuchtet, welche sozialen und kulturellen Gegebenheiten zur anhaltenden Benachteiligung von Frauen führen. Diese Analysen wurden als Buch veröffentlicht und mit einer CD ergänzt, die die im Verlauf des Projektes erprobten Arbeitsmaterialien zur Fortbildung von Verantwortlichen des Personalwesens und der Organisationsentwicklung in Betrieben, Institutionen und Organisationen enthält.

- **Bearbeiter/-innen**

Dr. Foster, Helga; Gutschow, Katrin

- **Laufzeit**

IV/98 - II/01

Das Projekt wurde mit Mitteln des Programms Leonardo da Vinci gefördert und von der University of Helsinki, Vantaa Institute of Continuing Education koordiniert. Neben dem BIBB waren folgende Projektpartner beteiligt: Contact International Ltd, Irland und Institut Catalá de Tecnologia (ICT), Spanien. Weitere finnische Organisationen waren in das Projekt einbezogen: SAK (Dachverband der finnischen Gewerkschaften), Henry (Finnische Vereinigung für Human Resource Management), Women's Enterprise Agency, Helsinki, Sampo Unternehmensgruppe.

- **Ausgangslage**

Ausgangsthese im Projekt PROW war die Annahme, dass individuelle Karrierewege nicht nur von Bildungsprozessen, sondern ebenso von Strategien der Unternehmen zur Personalgewinnung und -förderung und der sie bestimmenden Unternehmenspolitik abhängig

sind. Im Kontext von Frauenförderung wurden diese Aspekte zugunsten von Aus- und Weiterbildung anfänglich kaum beachtet. Diese Lücke sollte durch das Projekt PROW geschlossen werden, indem die institutionelle und rechtliche Verankerung bei der Frauenförderung in den Mittelpunkt gestellt wurde.

Wie Analysen zur Stellung von Frauen innerhalb von Betrieben und Institutionen zeigen, sind Frauen hier noch immer sowohl unter Gesichtspunkten der hierarchischen Zuordnung als auch der Einkommensverteilung gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt.

Trotz erheblicher Aktivitäten zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern, wie nationale und transnationale Programme, Frauenförderpläne und Gesetze, fehlt es an geeigneten Verfahren und Instrumenten zu deren alltäglicher Umsetzung. Bezogen auf die Staaten der Europäischen Gemeinschaft ist erkennbar, dass es zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten aus traditionellen und aktuell politischen Gründen starke Abweichungen bei der Beteiligung von Frauen an Bildung, Beschäftigung und in Führungspositionen gibt. Weil die zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern eingesetzten Strategien von Land zu Land unterschiedlich aussehen, wurde mit dem Projekt PROW beabsichtigt, durch internationale Zusammenarbeit „best practice“ Beispiele herauszufinden.

- **Ziele**

Um die Arbeitsbedingungen und Karrierechancen von Frauen in Europa grundlegend zu verbessern, hoben Überlegungen von PROW darauf ab, Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung und Personalpolitik zu thematisieren.

Dafür sollte auf neue, aber auch auf bereits erprobte Konzepte und Instrumente zurückgegriffen werden, um Beispiele für "best practice" in der Organisationsentwicklung zu identifizieren.

Aus diesen Erkenntnissen sollten dann in einem zweiten Schritt in Pilotseminaren Materialien zur Fortbildung von Personalentwicklern und Organisationsverantwortlichen von Betrieben erprobt werden.

- **Methodische Hinweise**

Regelmäßige Projekttreffen der Projektpartnerinnen sowie ein gleichfalls regelmäßiger Austausch zu Detailfragen der alltäglichen Projektarbeit via Internet sicherten die laufende Kommunikation und Zusammenarbeit im transnationalen Projekt PROW.

Zusätzlich wurden Instrumente entwickelt, wie z.B. eine Mailing-List, die den Informationsfluss aufrecht erhielten und den Austausch erleichterten.

Auf den transnationalen Arbeitstreffen wurden

- relevante Themenfelder identifiziert und
- aus den verschiedenen nationalen Blickwinkeln diskutiert;
- die jeweils anschließend zu bearbeitenden Schwerpunkte festgelegt
- ihre mediale Umsetzung geplant,
- Themen festgelegt, um sie von den einzelnen Projektpartnern mit ihren nationalen Netzwerken zu erproben und weiter zu entwickeln.

- **Ergebnisse**

Es wurden ein Buch und eine CD-ROM veröffentlicht: Gender and Organisation – Exploring the Reality. Pauliina Lamdpinan u.a. (Hrsg.). Helsingin Yliopiston Vantaan Täydennyskoulutuslaitoksen Julkaisuja 24. University of Helsinki, Helsinki, 2000.

Während der Laufzeit des Projektes waren Informationen auch im Internet unter der Adresse [www.prow.com](http://www.prow.com) zugänglich.

Inhaltliche Ergebnisse:

Die am Projekt PROW beteiligten Länder zeigen trotz ihrer unterschiedlichen rechtlichen und sozialen Bedingungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern vergleichbare geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufs- und Studienwahl, den Karrierepfaden und der Gehaltsentwicklung.

Aus verschiedenen Perspektiven wurde beleuchtet, welche sozialen und kulturellen Gegebenheiten zur anhaltenden Benachteiligung von Frauen führen. Dazu wurde u.a. die Frage analysiert, warum Frauen im Management nur sehr selten Spitzenpositionen einnehmen. Auch wurde die erneut auftretende geschlechtsspezifische Zuordnung von Positionen im mittleren Management thematisiert; hier konzentrieren sich die Frauen im Personal- und Finanzmanagement.

Weitere Unterschiede zwischen Männern und Frauen liegen in der familiären Situation von Führungskräften, bei der Einkommenshöhe sowie in ihrer Absicherung durch informelle Netzwerke (bzw. old boys networks).

In der Veröffentlichung "Gender and Organisation – Exploring the Reality" werden diese und weitere Fragen von den verschiedenen Autorinnen, z.T. anhand von Fallbeispielen, z.T. theoretisch vertieft behandelt.

Die CD "Gender and Organisation – Exploring the Reality" enthält die im Verlauf des Projektes PROW erprobten Arbeitsmaterialien zur Fortbildung von Verantwortlichen des Personalwesens und der Organisationsentwicklung in Betrieben, Institutionen und Organisationen.

- **Bisherige Auswirkungen**

Indem in den einzelnen Partnerländern Seminare mit Personen in Führungsverantwortung für Personal und Organisationsentwicklung durchgeführt wurden, konnten die grundlegenden Projektideen weiter transportiert werden. Außerdem haben sowohl die projekteigene Webpage, der im Rahmen des Projektes veröffentlichte Reader sowie die CD-ROM eine lebhaftere Nachfrage gefunden.

- **Veröffentlichungen**

Gender and Organisation – Exploring the Reality. Pauliina Lamdpinan u.a. (Hrsg.). Helsingin Yliopiston Vantaan Täydennyskoulutuslaitoksen Julkaisuja 24. University of Helsinki, Helsinki, 2000. (Buch und CD)