

## Womanagement

## Mehr Frauen in Führungspositionen!

Um mehr Frauen in Führungspositionen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es bei einem Symposium „Womanagement“ vom 22. bis 24. April an der Hochschule Pforzheim ([www.womanagement-symposium.de](http://www.womanagement-symposium.de)).

Ziel ist es einerseits, junge Frauen zu motivieren, sich für Führungspositionen zu interessieren und zu qualifizieren. Andererseits sollen die 30 Referenten zaudernden Unternehmen die Vorteile aufzeigen, wenn sie mehr Frauen in die Top-Etagen befördern, sagt Management-Beraterin und Initiatorin des Symposiums, Gisela Hagemann ([www.erfolgsmethoden.de](http://www.erfolgsmethoden.de)). Mitinitiator Prof. Waldemar A. Pförtch fordert von der Wirtschaft eine Stiftungsprofessur „Frauen im Management“.

Hier eine Auswahl aus den 16 Workshops:

Sabine Tietz, Bereichsleiterin Business Development bei der Otto GmbH, Hamburg, und Dr. Katja Nagel, Bereichsleiterin Business Development & Communication bei O2 in München – beide Mütter von zwei Kindern – berichten über ihre Life Balance.

Dr. Brigitte Kümbel, Abteilungsleiterin bei der Degussa AG in Frankfurt und Ehemann Gerhard Spatz-Kümbel, Forscher an der Uni Frankfurt, stellen ihre persönliche Lösung für die Vereinbarkeit von Partnerschaft und Karriere vor.

Um die Rolle der internen Kommunikation beim Change Management geht es beim Workshop von Uta-Micaela Dürig und Gabriele Reich-Gutjahr (beide Robert Bosch GmbH, Stuttgart).

Weitere Themen sind Kreativität und Innovation, Kundenbindung, International Business, Stressmanagement und Diversity. In sieben weiteren Workshops geht es um Chancen für Frauen in speziellen Branchen.

Die Teilnahmegebühr beträgt 300 Euro (inkl. MwSt.).

Für Kinderbetreuung während des Symposiums ist gesorgt.

Das ausführliche Programm ist im Internet unter [www.womanagement-symposium.de](http://www.womanagement-symposium.de) zu finden.

Das Symposium wird unter anderem gefördert und ermöglicht von [www.erfolgsmethoden.de](http://www.erfolgsmethoden.de), dem Business Link der Hochschule Pforzheim, dem Technologiekonzern GN ReSound, der IBM, der Robert Bosch GmbH und der Frauen-Plattform „women.de“. FR

Redaktion: Wolf Gunter Brüggemann  
Fax: 069/2199-3521  
E-Mail: [wg.brueggemannfr-aktuell.de](mailto:wg.brueggemannfr-aktuell.de)

## „Leistungsgewandelte“ Mitarbeiter

Warum Ford und IQPR mit dem Nationalen Preis für nachhaltiges Gesundheitsmanagement ausgezeichnet wurden

VON HARALD KAISER

Im Jahr 2005 wird es in Deutschlands Betrieben erstmals mehr Mitarbeiter geben, die über 50 Jahre alt sind, als Mitarbeiter, die ihren 30. Geburtstag noch nicht gefeiert haben. Diese Prognose zeigt, dass der demografische Wandel nicht nur für die soziale Sicherung im Alter von Bedeutung ist, sondern auch die Arbeitswelt in dramatischer Weise verändern wird.

Erst wenn es gelingt, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass die Arbeitsfähigkeit lange erhalten werden kann, kann man, wie es Politiker heute schon tun, auch über ein späteres Renteneintrittsalter reden.

Dieser Herausforderung mit all seinen möglichen Auswirkungen hat sich Ford in Köln gestellt. Gemeinsam mit dem IQPR (Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation an der Deutschen Sporthochschule Köln) wurde das Programm FILM (Förderung der Integration leistungsgewandelter Mitarbeiter) entwickelt, durchgeführt und wissenschaftlich begleitet.

Nachdem die Beteiligten bereits Ende 2003 den 1. Rehapreis des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften aus den Händen von Arbeits- und Wirtschaftsministers Wolfgang Clement erhielten, wurde das Projekt nun auch mit dem „Nationalen Corporate Health Award 2004“ ausgezeichnet.

Diese Auszeichnung vergeben der Deutsche Verbandes für Gesundheitssport und Sporttherapie e. V. und die Messe Frankfurt



Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit, Wolfgang Clement, gratuliert dem IQPR-Projektleiter Dipl. Ing. Harald Kaiser für das vorausschauende Personalmanagement bei Ford.

wird an Unternehmen, die die Idee der betrieblichen Gesundheitsförderung in hervorragender Weise umgesetzt haben.

Diese Auszeichnung rundet das ganzheitliche Projekt ab, in dem Elemente von Gesundheitsförderung über Früherkennung von Gesundheitsgefahren, der Verknüpfung von vielen Zuständigkeiten in unterschiedlichen Managementsystemen zentrale Bestandteile sind.

Die Zusammenführung von Kompetenzen in Disability-Management-Teams haben über das Werk Köln hinausreichende neue europäische Strukturen entstehen lassen. Über 300 Beschäftigungsverhältnisse konnten mit innovativen Prozessen erhalten werden. Ein noch für dieses Jahr anberaumtes Audit nach CDMA (Certified Dis-

ability Management Audit) wird dem gemeinsamen Projekt einen weiteren vorläufigen Höhepunkt verleihen.

Für die Auszeichnung wurden folgende Kriterien zu Grunde gelegt:

□ Innovation: Hier wird der Neuigkeitswert und die Originalität des Ansatzes unter Berücksichtigung der Zielgruppe bewertet. Die Würdigung: Ford und IQPR haben mit ihrem Projekt ein zentrales gesellschaftliches Problem aufgegriffen: die „Überalterung“ der Mitarbeiter in den deutschen Unternehmen. Mit dem Projekt FILM gelang es, eine adäquate Strategie zur Bewältigung der Probleme der „Aging Work-force“ zu konzipieren. Durch die Integration eines Früherkennungssystems mit entsprechenden Maßnahmen des „Disability Manage-

ments“ wurde eine gesellschaftlich und ökonomisch sinnvolle Alternative zu Frühverrentungen geschaffen.

□ Implementat ion: Entscheidende Frage ist hier, welche und wie viele Mitarbeiter nachhaltig von dem Programm erreicht werden. Die Würdigung: Auch hier zeigen die Zahlen eindrucksvoll, dass gerade die Mitarbeiter erreicht wurden, für die ein hoher Bedarf an einer solchen Unterstützung besteht. Dies steht im Gegensatz zu vielen undifferenzierten Aktivitäten in der betrieblichen Gesundheitsförderung.

□ Evaluation: Langfristig haben Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung nur dann eine Chance, wenn es gelingt, die ökonomische Gesamtwirkung der Maßnahme zweifelsfrei zu belegen. Dadurch wird die Evaluation zu einem wichtigen Kriterium für derartige Maßnahmen. Die Würdigung: Auch hier zeigt sich die Stärke des Projekts in einer ausgewogenen Mischung an notwendiger Evaluation und wissenschaftlicher Prozessbegleitung.

Die Juroren sind der Ansicht, dass damit ein Programm ausgezeichnet wird, welches in Teilen oder als Ganzes übertragen werden kann, da Probleme angesprochen werden, die für zukünftige Arbeitswelt eine entscheidende Rolle spielen.

Weitere Informationen:  
IQPR GmbH, Harald Kaiser (Projektleitung),  
Sürther Straße 171, 50999 Köln,  
☎: 0221/3597 556, Fax: - 555,  
e-mail: [kaiser@iqpr.de](mailto:kaiser@iqpr.de),  
Internet: [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de)

## Globalisierung beeinflussen

Ein neuer Studiengang für eine neue Arbeitspolitik ohne Grenzen

Ein internationaler Post-Graduierten-Studiengang „Master in Labour Policies an Globalisation“ wird ab Herbst an der Uni Kassel und der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin angeboten. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Hans-Böckler-Stiftung sind Partner bei der Entwicklung.

Es geht es um die Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern, Möglichkeiten internationaler Regulierung und darum, wie Gewerkschaften und Betriebsräte

„in einer interdependenten und offenen Welt“ agieren können. Das Curriculum wird mit einem Netzwerk von Unis und Gewerkschaften aus Brasilien, Südafrika, Großbritannien, Kanada und Malaysia entwickelt und von internationalen Gewerkschaftsorganisationen unterstützt, bei denen Studierende auch Praktika absolvieren können. Die Unterrichtssprache ist Englisch. Es werden keine Studiengebühren erhoben.

Mehr Infos und Bewerbungsunterlagen unter: [www.iilo.org/pub lic/english/dialogue/actrav/glp/ HBS/FR](http://www.iilo.org/pub lic/english/dialogue/actrav/glp/ HBS/FR)

## Triebkräfte für Geschäfte

Geistes-Unternehmer zeigen Unternehmer-Geist

Am 13. Mai findet an der Uni Wuppertal ein Kongress „Unternehmen aus den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften – ein Innovationsfaktor für den Wirtschaftsstandort Deutschland?“ statt. Thema ist, welche Rolle solche Unternehmen für den strukturellen Wandel spielen bzw. spielen könnten. Gibt es Erfolgsgeschichten und noch nicht erschlossene Geschäftsfelder oder sind Investitionen in diesen Bereich eher gesellschaftlicher Luxus? Empirisch ist dieses Themenfeld kaum untersucht. Themen: Vom sozialen Engagement zur Marktführerschaft (gepa mbH Fair Handelshaus).

Das Gründungsverhalten von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern. Zur Frage des „Erfolgs“ von Gründungen in Kultur- und Medienberufen. Kulturberatung als Geschäftsmodell. Die Teilnahme kostet 50 Euro (inkl. Mittagessen). Anmeldung bis 21. April (Achtung: begrenzte Teilnehmerzahl). Weitere Informationen und Anmeldungen: Gründungsinitiative bizeps, Dr. Hans Koepke, Bergische Universität Wuppertal, Gaußstr. 20, 42119 Wuppertal, E-Mail: [koepke@uni-wuppertal.de](mailto:koepke@uni-wuppertal.de), ☎ 0202/439-3722 Fax: - 3205, Internet: [www.bizeps.de](http://www.bizeps.de) FR

## Im Fall von Insolvenz

## „Und wie sicher ist die Betriebsrente?“

Im Jahr 2003 gab es rund 39000 Unternehmensinsolvenzen in Deutschland – mit anhaltend steigender Tendenz. Nur in relativ wenigen Fällen gelingt eine Sanierung der maroden Firma. Der traurige Regelfall sieht so aus, dass die Arbeitnehmer hinterher auf der Straße stehen.

Aber was wird in einem solchen Fall aus der Betriebsrente? Dies erläutert Dr. Ralf Kieser in seinem Beitrag „Und wie sicher ist die Betriebsrente?“; der in der April-Ausgabe der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ (Bund Verlagsgruppe) erscheint. Auf der Grundlage des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sichert seit dem 1.1.1975 der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) mit Sitz in Köln die Zahlung der Betriebsrente, wenn der Arbeitgeber insolvent wird. Der PSVaG kommt zum Beispiel ins Spiel, wenn das Insolvenzverfahren eröffnet und dessen Eröffnung mangels Masse abgewiesen wird. Auch bei einem außergerichtlichen Vergleich tritt der PSVaG als Verhandlungspartner auf. Die Sicherung durch den PSVaG erstreckt sich auf unmittelbare Versorgungszusagen und auf mittelbare Zusagen über eine Unterstützungskasse oder einen Pensionsfonds. Direktversicherungen sind nur in die Sicherung einbezogen, soweit sie beliehen oder abgetreten sind oder der Arbeitnehmer lediglich ein widerrufliches Bezugsrecht auf die Versicherungsleistungen hat.

Im Großen und Ganzen steht es also nicht schlecht um die Sicherheit der Betriebsrenten. Im Detail gibt es aber die eine oder andere Tücke. Ralf Kieser geht diesen Risiken nach und erläutert ausführlich deren Vermeidung. Normalerweise beschäftigt sich die Arbeitnehmervertretung intensiv mit dem Thema Betriebsrente, wenn die Neueinführung oder Umstrukturierung eines Versorgungssystems ansteht. Danach jedoch wendet sich die Aufmerksamkeit der Betriebsratsmitglieder erfahrungsgemäß anderen Handlungsfeldern zu; der „laufende Betrieb“ der Versorgung findet kaum Interesse. Wie die gesetzlichen Modifizierungen in der Praxis zeigen, ist es aber durchaus ratsam, dass der Betriebsrat auch hier seine Informationsrechte nutzt und regelmäßig einen prüfenden Blick auf das Versorgungswerk wirft. sf

Weitere Informationen: AiB-Verlag (Bund Verlagsgruppe), Thomas Schwerdtfeger, E-Mail: [info@aib-verlag.de](mailto:info@aib-verlag.de)

