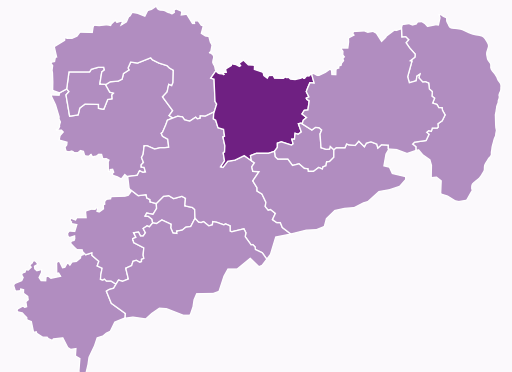




# Frauen und Erwerbsbeteiligung

Dokumentation zur Netzwerkkonferenz im  
Landkreis Meißen am 3. Juli 2013

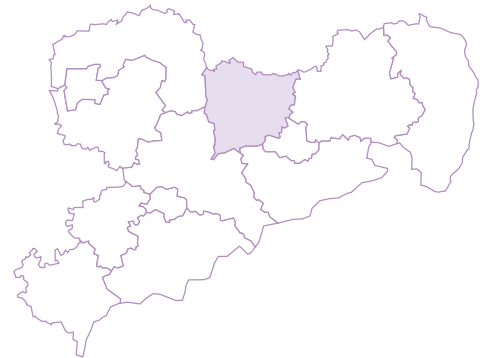






# Frauen und Erwerbsbeteiligung

Dokumentation zur Netzwerkkonferenz im  
Landkreis Meißen am 3. Juli 2013



Herausgegeben vom Landesfrauenrat Sachsen e.V.  
Gefördert durch das Sächsische Staatsministerium  
für Soziales und Verbraucherschutz

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Landesfrauenrat Sachsen e.V.

Strehleener Str. 14

01069 Dresden

Telefon: 0351.4721062

Fax: 0351.4721061

E-Mail: [landesfrauenrat-sachsen@gmx.de](mailto:landesfrauenrat-sachsen@gmx.de)

Internet: [www.landesfrauenrat-sachsen.de](http://www.landesfrauenrat-sachsen.de)

**Redaktion:** Andrea Pankau, Kristin Kreißer

**Layout:** Werbeagentur Haas

**Auflage:** 250 Exemplare

**Erscheinungsdatum:** Dezember 2013

Gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort zur Netzwerkkonferenz im Landkreis Meißen</b>	
Prof. Dr. Irene Schneider-Böttcher, Vorsitzende des Landesfrauenrates Sachsen e.V.	4
Sylvia Wolf, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte des Landkreises Meißen	6
<b>2. Allgemeine Informationen zum Landkreis Meißen</b>	7
<b>3. Einführung in das Thema</b>	
„Frauen und Erwerbsbeteiligung im Landkreis Meißen seit 2001“	8
Hans-Dieter Kretschmann, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Abteilungsleiter Bevölkerung und Soziales	
<b>4. Projekte stellen sich vor</b>	
<b>4.1</b> „Chancengleichheit von Frauen und Männern im sächsischen Programm zur Entwicklung des ländlichen Raumes“	14
Ines Michel, Projektkoordinatorin der Beratungsinitiative Gender Mainstreaming, Sächsisches Landeskuratorium Ländlicher Raum e.V.	
<b>4.2</b> „BE FOR – Berufliche Entwicklung von Frauen optimal realisieren“	19
Annett Kraus, Projektleiterin, Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH	
<b>4.3</b> „Personalentwicklung an- und ungelernte Frauen. Region Sachsen“	20
Lydia Plänitz, Projektleiterin, Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH	
<b>5. Vorstellung der Ergebnisse der vier thematisch unterschiedlichen Gesprächstische</b>	
<b>5.1</b> Was können die Frauen selbst tun, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern?	36
<b>5.2</b> Was kann die Wirtschaft tun, um das Potential der gut qualifizierten Frauen stärker zu erschließen?	37
<b>5.3</b> Wie können die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen verbessert werden?	38
<b>5.4</b> Welche wichtigen Voraussetzungen müssen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfüllt sein?	39
<b>6. Ableitung von frauenpolitischen Handlungsfeldern für den Landesfrauenrat Sachsen e.V.</b>	40
<b>7. Ansprechpartner/innen im Landkreis Meißen</b>	42

# 1. Vorwort zur Netzwerkkonferenz im Landkreis Meißen



**Prof. Dr. Irene Schneider Böttcher,**  
Vorsitzende des Landesfrauenrates Sachsen e.V.

Der Landesfrauenrat Sachsen e.V. hat für die Jahre 2013 und 2014 als thematischen Schwerpunkt den Bereich „Frauen und Erwerbsbeteiligung“ gewählt.

Grundlage dieser Schwerpunktbildung war, dass einerseits in Sachsen zwar die Erwerbsbeteiligung von Frauen sehr hoch ist, aber andererseits der Umfang der Erwerbsarbeit einzelner Frauen im Durchschnitt rückläufig ist. A-typische Arbeitsverhältnisse, wie geringe Teilzeitbeschäftigung, Mini-Jobs, Leiharbeit, prägen heute den Berufsalltag vieler Frauen – mit all den besorgniserregenden Konsequenzen für die eigene Existenz- und spätere Alterssicherung.

Wir haben in Sachsen, wie die Bildungsberichterstattung zeigt, viele sehr gut ausgebildete Frauen. Dennoch gelingt es in der Praxis vielen Frauen oftmals nicht, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung im gewünschten Umfang zu finden, die eine eigene angemessene ökonomische Absicherung ermöglicht.

Dabei zeigt das Datenmaterial, dass die Probleme insbesondere

- bei jungen Frauen beim Berufseinstieg und
- bei älteren Frauen

augenfällig sind.

Andererseits zeichnet sich aufgrund der demografischen Ent-

wicklung ein Mangel an Fach- und Führungskräften ab, dem durch eine stärkere Aktivierung des weiblichen Fachkräftepotentials entgegen gewirkt werden könnte. So hat das ifo Institut errechnet, dass derartige Maßnahmen einen höheren Effekt für die Sicherung der Fach- und Führungskräfte haben könnten als durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre erreichbar ist.

Daraus leitet sich die Frage ab, durch welche Instrumente eine erhöhte Erwerbsbeteiligung gefördert werden kann. Dabei waren besonders im Fokus:

- Schaffung von Bewusstsein und Anreizstrukturen für Unternehmen, insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen,
- Förderung flexibler Lebensentwürfe und Unterstützungsstrukturen für Frauen und Familien,
- Sensibilisierung der Frauen selbst, vor allem bezüglich der späteren Folgen einer eingeschränkten Erwerbsbeteiligung.

Der Landesfrauenrat hat es sich zur Aufgabe gemacht, diesen Themenkomplex vertieft zu diskutieren, um sowohl Bewusstsein bei den Frauen als auch in Unternehmen und in der Politik zu schaffen und zu konkretem Handeln zu ermutigen.

Wirksam können derartige Aktivitäten jedoch nur werden, wenn sie an den ganz spezifischen Fragen und Problemen vor Ort anknüpfen und sehr spezifischen Handlungsbedarf thematisieren.

Deshalb haben wir uns entschieden, in jedem LANDKREIS eine eigene Netzwerkkonferenz durchzuführen.

Die Netzwerkkonferenzen des Landesfrauenrates haben das Ziel, in jedem Landkreis im Dialog mit den Frauen und Frauenorganisationen vor Ort

- zum einem Bewusstsein zu schaffen und
- zum anderen ganz spezifische Problemlagen und Handlungsbedarfe auf Landkreisebene zu erheben.

Dabei geht es insbesondere auch darum, die Akteure im Landkreis zu ermutigen, gezielt Veränderungen herbeizuführen.

Die Netzwerkkonferenzen sind in drei Schritten aufgebaut:

1. Darstellung der Ausgangslage im Landkreis
2. Best-Practice-Beispiele aus dem Landkreis als „Vorbild“
3. Arbeitsteilige Gruppenarbeit zur Ableitung von Handlungsempfehlungen für die drei Zielgruppen:
  - die betroffenen Frauen selbst,

- die örtliche Wirtschaft,
- die politischen Akteure.

Die Ergebnisse der Netzwerkkonferenzen sind eine gute Grundlage für weiteres lokales Handeln, um eine nachhaltige Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen zu erwirken.

In der vorliegenden Broschüre haben wir uns deshalb entschieden, die vielfältigen und wertvollen Hinweise und Vorschläge für den Landkreis Meißen zu publizieren, um sie einem breiten Adressatenkreis als mögliche Grundlage für weiteres Handeln zur Kenntnis zu geben.

Es ist ermutigend, dass sich aus den Netzwerkkonferenzen in den Landkreisen Erzgebirge und Vogtland spontan regionale Arbeitsgruppen gegründet haben, die die Thematik weiter bearbeiten wollen.

Unser besonderer Dank gilt den engagierten und sachkundigen Frauen und Männern, die ihre Ideen eingebracht haben und sicherlich an diesen Themen weiter arbeiten werden.

Nur gemeinsam kommen wir ein Stück weiter. Lasst es uns versuchen!

Prof. Dr. Irene  
Schneider-Böttcher



**Sylvia Wolf,**  
Gleichstellungs-  
beauftragte des  
Landkreises Meißen

**Liebe Netzwerkerinnen,**

unser Treffen am 3. Juli 2013 zum Thema „Frauen und Erwerbsbeteiligung“ war von einer aktiven und diskussionsfreudigen Atmosphäre geprägt. Es geht um das große Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Das Thema ist längst kein „Frauenthema“ mehr, sondern bewegt die gesamte Familie. Die Netzwerkonferenz beschäftigte sich mit dem Sachstand im Landkreis Meißen. Unser Landkreis ist von den Städten Meißen, Radebeul, Coswig und Dresden geprägt, aber auch vom ländlichen Raum um Großenhain, Riesa und Strehla. Dieser Unterschied kennzeichnet auch die vielfältigen Bedingungen für die Familien im Landkreis. Sollen Frauen ihren beruflichen Weg erfolgreich gestalten, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Frauen müssen selbst in diese Prozesse eingreifen und sich in die Politik, in Verbänden, Vereinen und in die Wirtschaft einbringen. Netzwerkarbeit ist eine unabdingbare Methode erfolgreicher Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeit.

Alle Netzwerkerinnen erfolgreich zusammenzuführen – dafür stehe ich.

Sylvia Wolf



## 2. Allgemeine Informationen zum Landkreis Meißen

Durch die Zusammenlegung der beiden Landkreise Meißen und Riesa-Großenhain entstand im Rahmen der Neugliederung der Landkreise in Sachsen am 1. August 2008 der heutige Landkreis Meißen.

Die höchste Erhebung ist die Bayerhöhe im Süden des Landkreises. Sie beträgt 320 Meter. Der bedeutendste Fluss ist die Elbe, an deren Ufern auf über 300 Hektar Wein angebaut wird. Der Landkreis Meißen bietet eine überwältigende Naturlandschaft und ein kulturell einzigartiges Ensemble gepflegter Bau- und Naturdenkmäler.

Der Kreissitz des Landkreises befindet sich in Meißen und wird durch den Landrat Arndt Steinbach geleitet. Der Landkreis besteht aus 10 Städten und 21 Gemeinden. Insgesamt leben 247.054 Menschen auf einer Kreisfläche von 1.452,2 km<sup>2</sup>. Davon sind 49 Prozent männlich und 51 Prozent weiblich. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit sind im November 2013 11.559 Personen im Landkreis arbeitslos gemeldet. Von den insgesamt 81.533 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind 37.565 Frauen. Die Bevölkerungsdichte hat sich von 200 Einwohnern je km<sup>2</sup> (Stand 1990) auf 170 Einwohner je km<sup>2</sup> verringert. Beachtlich ist der Al-

tenquotient: 100 Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren stehen 42 Personen ab 65 Jahren gegenüber. 1990 waren es nur 25 Personen.

Die Wirtschaftsstruktur ist zu etwa gleichen Teilen vom produzierenden und verarbeitenden Gewerbe, von Landwirtschaft und Weinbau sowie vom Tourismus geprägt. Anballungen von Industrie und Gewerbe existieren vor allem um die fünf großen Kreisstädte Riesa, Großenhain, Meißen, Coswig und Radebeul. Die Landwirtschaft zeichnet sich vor allem durch den Anbau von Obst und Gemüsesorten aus, während der unter Kennern geschätzte und weithin bekannte Wein der Region an den Elbhängen gedeiht.

### 3. Einführung in das Thema

**Hans-Dieter  
Kretschmann,**

Statistisches Landesamt  
des Freistaates Sachsen,  
Abteilungsleiter Bevölke-  
rung und Soziales

„Frauen und Erwerbsbeteiligung im Landkreis Meißen seit 2001“

47,1 % der Bevölkerung im Frei-  
staat Sachsen war im Jahr 2012  
erwerbstätig. Dabei gibt es Un-  
terschiede zwischen der Er-  
werbstätigkeit von Frauen und  
Männern, aber auch nach der  
Stellung im Beruf oder nach Al-  
tersgruppen. Einige ausgewähl-  
te statistische Erhebungen,  
den Freistaat Sachsen und den  
Landkreis Meißen betreffend,  
sind nachfolgend dargestellt.

Eine umfassende Zusammen-  
stellung liefert die amtliche Sta-

tistik des Statistischen Landes-  
amtes des Freistaates Sachsen  
im Gemeindeblatt „Bevölkerung  
nach demografischen und sozi-  
oökonomischen Grundmerkma-  
len“ im Landkreis Meißen.

## Frauen und Erwerbsbeteiligung im Landkreis Meißen seit dem Jahr 2001

STATISTISCHES  
LANDESAMT



Freistaat  
SACHSEN

Daten der amtlichen Statistik

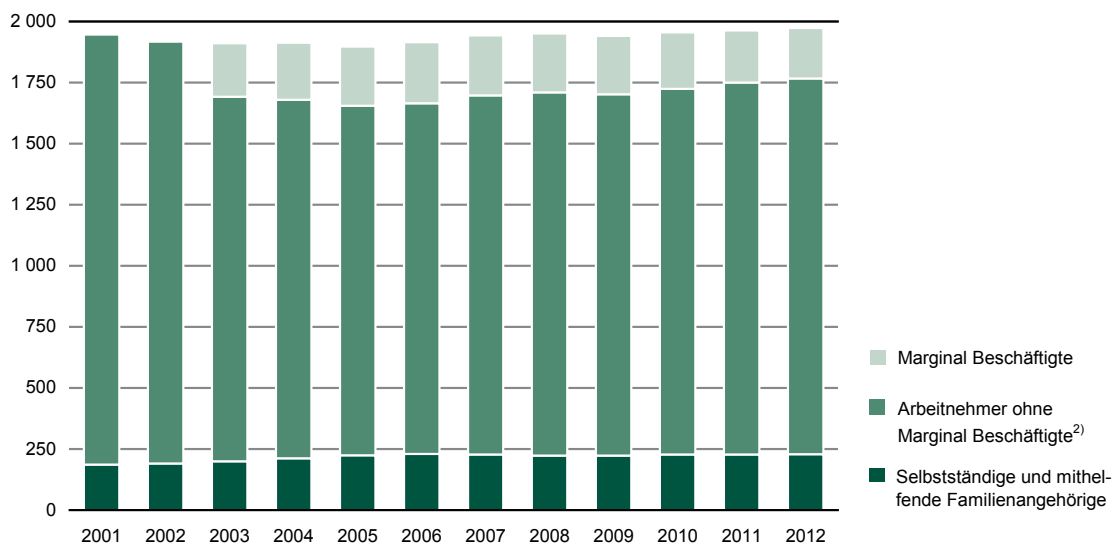


## Erwerbstätige<sup>1)</sup> im Freistaat Sachsen 2001 bis 2012 nach Stellung im Beruf

STATISTISCHES  
LANDESAMT



Tausend Personen



1) Jahresdurchschnittsangaben am Arbeitsort (ab 2009 vorläufig; 2012 Ergebnisse der 1. Fortschreibung)

2) In den Jahren 2001 und 2002 einschließlich der Marginal Beschäftigten.

Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (AK ETR); Berechnungsstand: Februar 2013 (VGR des Bundes)

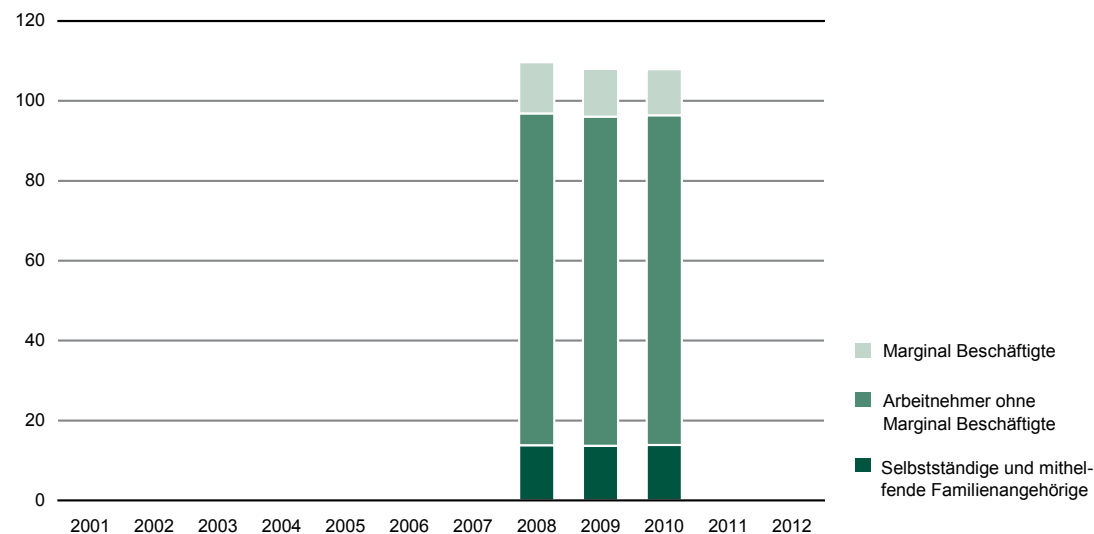
2 | 3. Juli 2013 | [Hans-Dieter Kretschmann](#)

## Erwerbstätige<sup>1)</sup> im Landkreis Meißen 2008 bis 2010 nach Stellung im Beruf

STATISTISCHES  
LANDESAMT



Tausend Personen



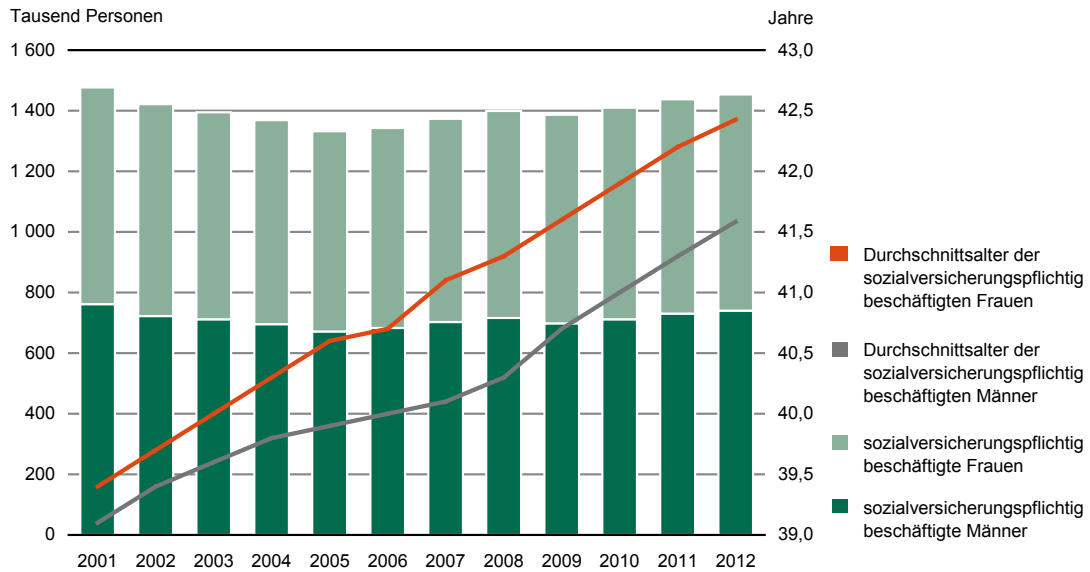
1) vorläufige Jahresdurchschnittsangaben am Arbeitsort

Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (AK ETR); Berechnungsstand: August 2011 (VGR des Bundes)

3 | 3. Juli 2013 | [Hans-Dieter Kretschmann](#)

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und deren Durchschnittsalter am Arbeitsort im Freistaat Sachsen am 30. Juni 2001 bis 2012

STATISTISCHES  
LANDESAMT

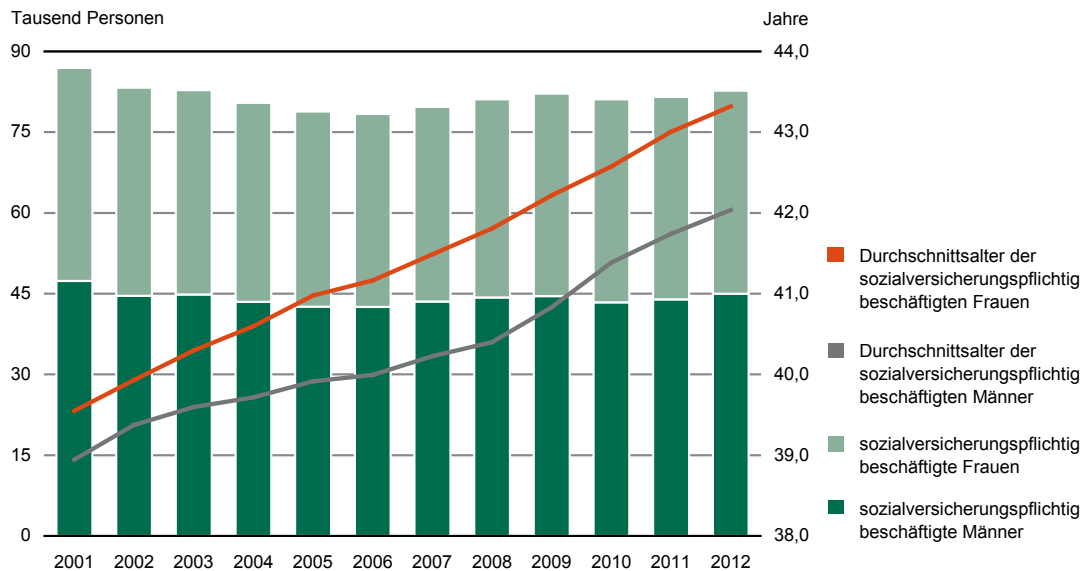


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

4 | 3. Juli 2013 | Hans-Dieter Kretschmann

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und deren Durchschnittsalter am Arbeitsort im Landkreis Meißen am 30. Juni 2001 bis 2012

STATISTISCHES  
LANDESAMT

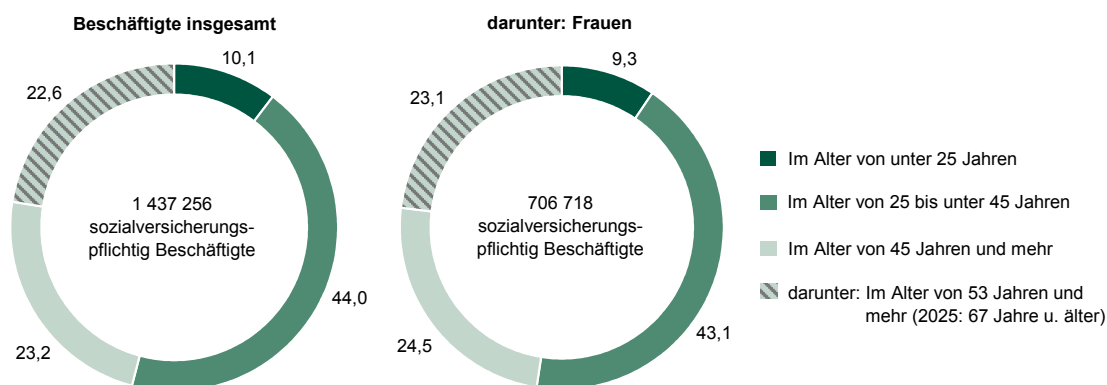


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

5 | 3. Juli 2013 | Hans-Dieter Kretschmann

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort im Freistaat Sachsen am 30. Juni 2011 nach Altersgruppen<sup>1)</sup> und Geschlecht (in Prozent)

STATISTISCHES  
LANDESAMT

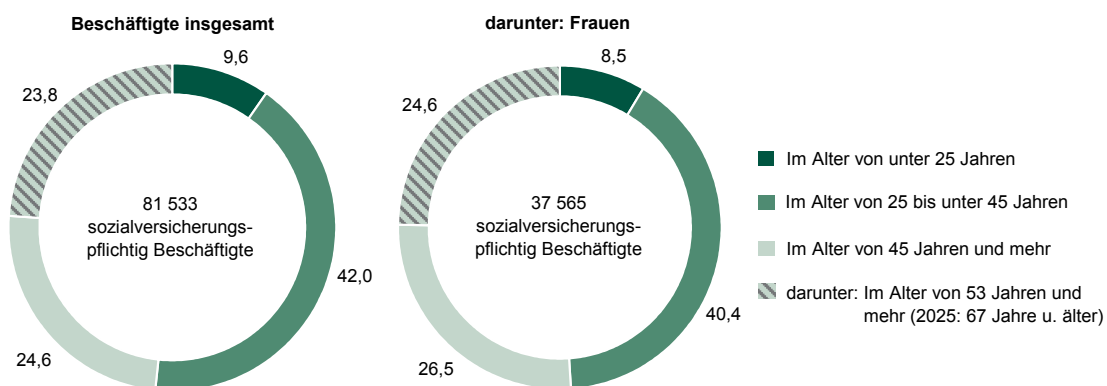


<sup>1)</sup> einschließlich Personen „ohne Angabe“ des Alters  
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

6 | 3. Juli 2013 | Hans-Dieter Kretschmann

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort im Landkreis Meißen am 30. Juni 2011 nach Altersgruppen<sup>1)</sup> und Geschlecht (in Prozent)

STATISTISCHES  
LANDESAMT



<sup>1)</sup> einschließlich Personen „ohne Angabe“ des Alters  
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

7 | 3. Juli 2013 | Hans-Dieter Kretschmann

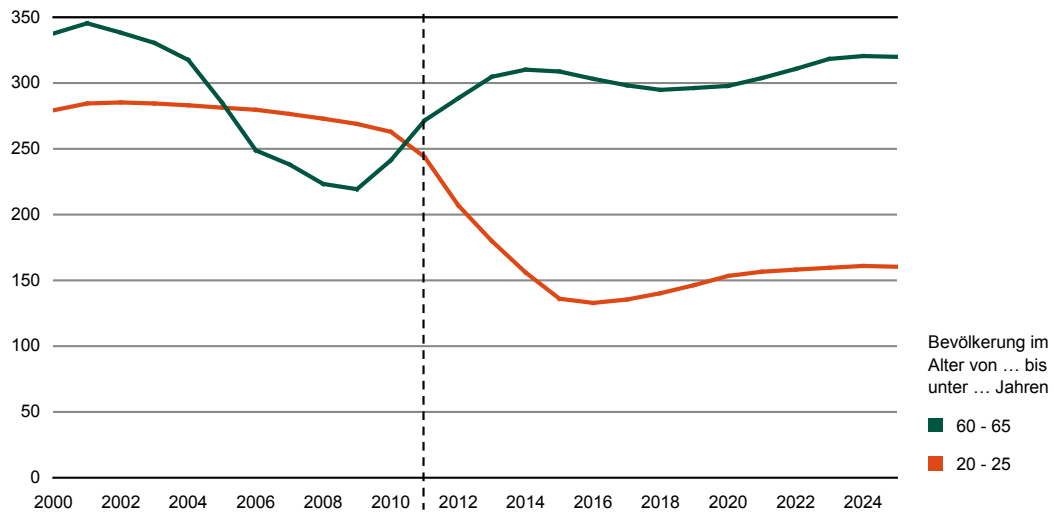
## Bevölkerung des Freistaates Sachsen am 31. Dezember 2000 bis 2025 nach ausgewählten Altersgruppen

Berufseinsteiger und Berufsaussteiger

STATISTISCHES  
LANDESAMT



Tausend Personen



Quelle: 2000 bis 2011 - Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Registerdaten v. 3. Oktober 1990; 2012 bis 2025 - 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes für den Freistaat Sachsen bis 2025, Variante 1

8 | 3. Juli 2013 | Hans-Dieter Kretschmann

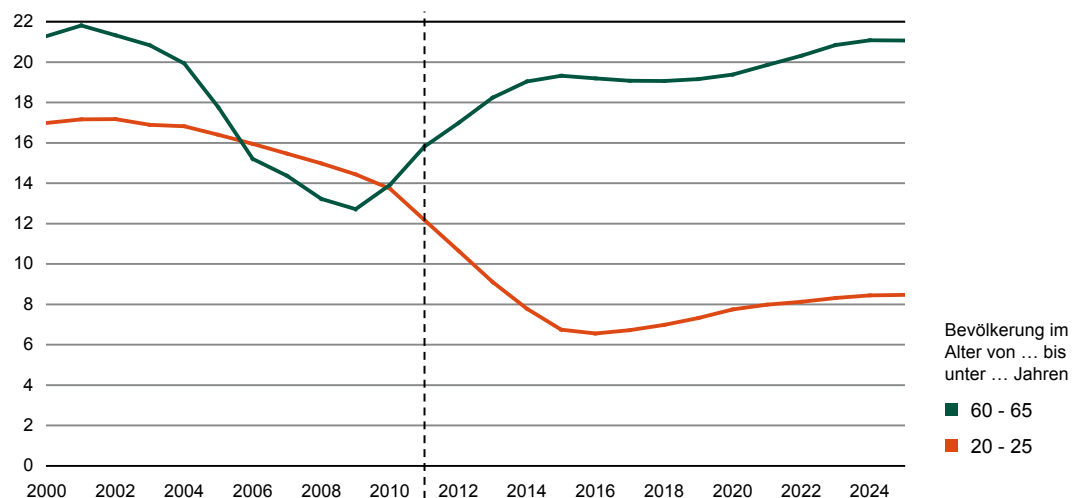
## Bevölkerung des Landkreises Meißen am 31. Dezember 2000 bis 2025 nach ausgewählten Altersgruppen

Berufseinsteiger und Berufsaussteiger

STATISTISCHES  
LANDESAMT



Tausend Personen

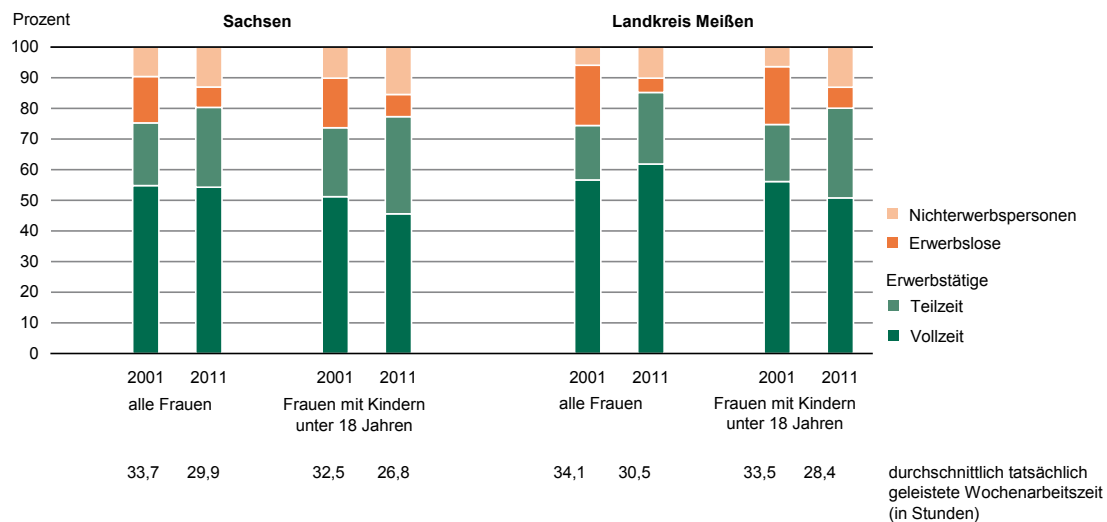


Quelle: 2000 bis 2011 - Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Registerdaten v. 3. Oktober 1990; 2012 bis 2025 - 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes für den Freistaat Sachsen bis 2025, Variante 1

9 | 3. Juli 2013 | Hans-Dieter Kretschmann

## Frauen im Alter von 25 bis unter 45 Jahren im Freistaat Sachsen und im Landkreis Meißen 2001 und 2011 nach Beteiligung am Erwerbsleben (in Prozent)

STATISTISCHES  
LANDESAMT



Quelle: Mikrozensus

## 4. Projekte stellen sich vor

### Ines Michel,

Projektkoordinatorin der  
Beratungsinitiative Gender  
Mainstreaming, Säch-  
sisches Landeskuratorium  
Ländlicher Raum e.V.

### 4.1 „Chancengleichheit von Frauen und Männern im sächsi- schen Programm zur Entwicklung des ländlichen Raumes“

Die Beratungsinitiative Gender  
Mainstreaming im ländlichen  
Raum Sachsens, die seit 2012  
durch das Sächsische Landes-  
kuratorium Ländlicher Raum e.V.  
betreut wird, hat vorrangig fol-  
gende Aufgabe: Sensibilisierung  
und Bereitstellung von Informa-  
tionen zum Thema Chancen-  
gleichheit von Frauen und Män-  
nern an Akteur/innen, die von der  
Förderung im ländlichen Raum  
über den Europäischen Land-  
wirtschaftsfonds für die Ent-  
wicklung des ländlichen Raums  
(ELER) partizipieren.

Besondere Unterstützung gilt  
den Antragstellern, den Regio-  
nalmanagements der ILE- und  
LEADER-Regionen, aber auch  
den Bewilligungsbehörden. Die-  
se wird insbesondere mit Hil-  
fe von geeigneten Instrumenten

und Methoden zur Umsetzung  
von Gender Mainstreaming bei  
der Planung, Durchführung,  
Überwachung und Auswertung  
von Maßnahmen im ILE-Prozess  
gewährt.

ILE:  
Integrierte Ländliche Entwicklung

LEADER:  
Gemeinschaftsinitiative der Europä-  
ischen Kommission für einen neu-  
en Ansatz zur Entwicklung ländli-  
cher Räume





# „Chancengleichheit von Frauen und Männern im sächsischen Programm zur Entwicklung des ländlichen Raumes“ Eine Beratungsinitiative

---

Netzwerkkonferenz  
03. Juli 2013



## Entstehungsgeschichte

- Verordnung zur Entwicklung der ländlichen Räume in Europa (ELER-VO)  
*Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann*
- Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum im Freistaat Sachsen (EPLR) - Kapitel 15: *Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung*
- Halbzeitbewertung 2010  
*Umsetzung des Chancengleichheitsprinzips*
- Initiiert vom Sächsischen Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft
- Umgesetzt vom Sächsischen Landeskuratorium Ländlicher Raum e.V.



# Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum (EPLR)

## Schwerpunkte

1. Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Land- und Forstwirtschaft
2. Verbesserung der Umwelt und Landschaft
3. Lebensqualität und Diversifizierung
4. Umsetzung des LEADER-Konzeptes

Prinzip der  
Chancengleichheit



## Was ist das?

- die unterschiedlichen Ausgangslagen, Bedürfnisse und Interessen von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern, Seniorinnen und Senioren zu berücksichtigen,
- gesellschaftliche Strukturen und Prozesse auf ihre geschlechtsspezifischen Konsequenzen hin zu untersuchen,
- Rahmenbedingungen so gestalten, dass sie helfen die Hemmnisse für Chancengleichheit in diesen Strukturen und Prozessen zu überwinden.
- Identifizierte Ungleichheiten durch spezielle Maßnahmen, Projekte, Förderung usw. auszugleichen

→ **Umsetzungsstrategie:** Gender Mainstreaming



## Ein Beispiel

Ziel: Chancengleichheit für die Menschen im ländlichen Raum in Bezug auf deren **Mobilität**

- Wie unterscheiden sich z.B. die Bedarfe von Frauen in den ländlichen Regionen zu denen von Männern? (Mütter, Väter, Seniorinnen, Senioren,...)
  - Welche unterschiedlichen Wirkungen haben z.B. Kürzungen im öffentlichen Nahverkehr auf Frauen und Männer?
  - Wie viel Zeit wird von wem für Fahrwege gebraucht? (Wohnung, Arbeitsplatz, Betreuungseinrichtungen,...)
  - Welche Maßnahmen müssen getroffen werden, damit keine Benachteiligungen entstehen bzw. Benachteiligungen aufgehoben werden? (Freizeitshuttle, Wegenetzplanung,...)
- **Differenzierte Regionalentwicklung**



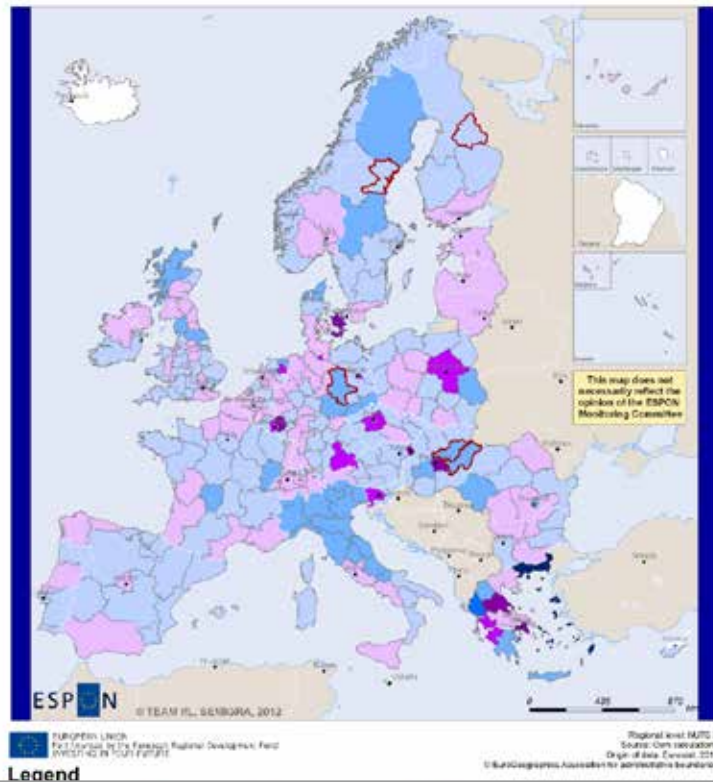
## Schlüsselfaktoren

- **Gestaltung des demografischen Wandels** – Grundversorgung, Zusammensetzung der Bevölkerung ,...
- **Lebensqualität erhalten und verbessern** – Arbeitsplätze, Betreuungsmöglichkeiten, schnelles Internet,...
- **Perspektiven eröffnen** – Ehrenamt, neue Technologien, regionale Vermarktung



### Predicted number of women between 30 and 34 per 100 coeval men in 2025 (EUROPOP 2008 projection)

- Prognose 2025 – Verhältnis von Frauen zu 100 Männern in der Altersgruppe 30-34
- Umfragen unter weiblichen Jugendlichen und jungen Frauen über Gründe der Abwanderung
- Rückkehr und Zuzüge fördern
- Arbeitsperspektiven bieten



(Quelle: SEMIGRA Projekt, Leibniz Institut für Länderkunde, Leipzig)



### „Wo Arbeit ist, ist Leben“ Ilse Aigner (2013, BMELV)

- Rahmenbedingungen für sichere Arbeitsplätze schaffen
- Arbeitsplätze für qualifizierte Frauen als Anreiz zur Rückkehr / Zuzug

Geschaffene Arbeitsplätze		Gesicherte Arbeitsplätze	
Männer	Frauen	Männer	Frauen
(121) 35%	(222) 65%	(650) 50%	(652) 50%

Quelle: SMUL  
EPLR Arbeitplatzeffekte von 01/07 – 06/12

- Familienfreundlichkeit von Betrieben und Unternehmen fördern
- Schaffung von alternativen, flexiblen Betreuungsmöglichkeiten

**Annett Kraus,**

Projektleiterin, Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH

#### 4.2 „BE FOR – Berufliche Entwicklung von Frauen optimal realisieren“

Das Projekt „BE FOR – berufliche Entwicklung von Frauen optimal realisieren“ ist ein Projekt der Akademie Sachsen und gehört zum Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft.

Folgende Zielsetzungen beinhaltet dieses Projekt:

- Nutzung brachliegender Potentiale im Unternehmen in Hinsicht auf die Bereitstellung von Fach- und Führungskräften aus den eigenen Reihen,
- Erarbeitung standardisierter Muster zur individuellen Förderung weiblicher Beschäftigter,
- Unterstützung der Personalverantwortlichen in Bezug auf die Personalentwicklung insbesondere

re weiblicher Beschäftigter und der teilnehmenden Frauen bei ihrer persönlichen Entwicklung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,

- Erfahrungsaustausch der teilnehmenden Unternehmen untereinander.

Die Projektleiterin des Projektes BE FOR begleitet das Projekt von der Analyse über zielgruppengerechte Gespräche bis zur Entwicklung und Einfügung eines passgenauen Personalentwicklungskonzeptes im Unternehmen selbst.

**Lydia Plänitz,**

Projektleiterin, Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH

**4.3 „Personalentwicklung an- und ungelernete Frauen. Region Sachsen“**

Das Projekt „Personalentwicklung an- und ungelernete Frauen. Region Sachsen“ ist ein Projekt der Akademie Sachsen und gehört zum Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft.

Folgende Projektziele wurden formuliert:

- Herstellung von Transparenz bei Personalverantwortlichen und Geschäftsführern über vorhandene Kompetenzen und Potentiale ihrer an- und ungelernen weiblichen Beschäftigten,
- überfachliche Kompetenzvermittlung für die teilnehmenden Frauen,

- Entwicklung und Implementierung eines gleichstellungsorientierten Personalentwicklungskonzeptes in den Partnerunternehmen.

Die Projektleiterin des Projektes zur Personalentwicklung an- und ungelernete Frauen begleitet dieses Projekt und sieht dessen Nutzen in erster Linie in der Fachkräftesicherung, Kosteneffizienz, Imagegewinn und der Bindung der Beschäftigten an die jeweiligen Unternehmen.

**„BE FOR – berufliche Entwicklung von Frauen  
optimal realisieren“  
und  
„Personalentwicklung an- und ungelernte  
Frauen“**

Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.

zum Thema:

„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

03. Juli 2013



**Gleichste!!en**  
Bundesinitiative für Frauen  
in der Wirtschaft



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



## Gliederung

1. Ausgangslage
2. Arbeitskräftepotential: Frauen
3. Allgemeine Informationen zu den Projekten
4. Kontaktinformationen

2



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

# 1. AUSGANGSLAGE

3



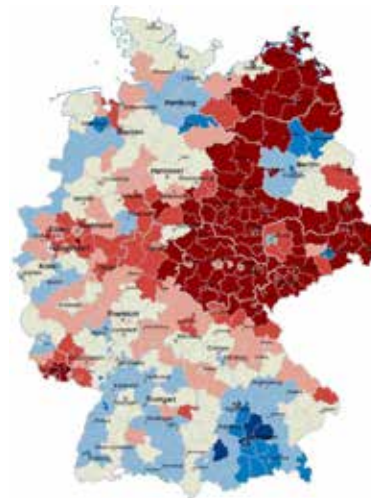
1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## 1.1 Sektoraler Fachkräftemangel in Sachsen: Ursachen

Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025 für Landkreise und kreisfreie Städte (in %)

- sehr stark abnehmend (unter - 10)
- stark abnehmend (-10 bis unter -6)
- leicht abnehmend (-6 bis unter -2)
- stabil (-2 bis unter 2)
- leicht zunehmend (2 bis unter 6)
- stark zunehmend (6 bis unter 10)
- sehr stark zunehmend (10 und mehr)

**Überdurchschnittlicher  
Bevölkerungsverlust in den  
ostdeutschen Bundesländern**  
(Sachsen: 2006 bis 2025: 4,2 → 3,8 Mio.)



Quelle: Bertelsmann Stiftung 2008

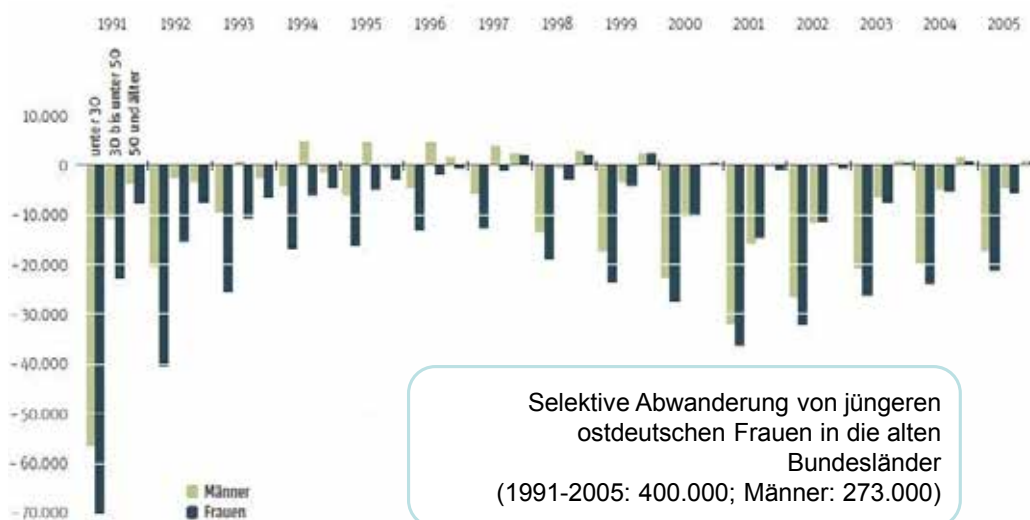
4



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“



## 1.2 Wanderungssaldo der neuen mit den alten Bundesländern nach Altersgruppen und Geschlecht, 1991-2005



5



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## 1.3 Zusammenfassung

In naher Zukunft besonders in Ostdeutschland überdurchschnittliche/r:

- Bevölkerungsverlust
- Abwanderung junger, qualifizierter Frauen
- Alterung der Bevölkerung
- Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

**Mangel an qualifiziertem Fach- und Führungskräftenachwuchs**

6



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## 2. ARBEITSKRÄFTEPOTENTIAL: FRAUEN

7



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

### 2.1 Formale Qualifikation und Erwerbsbeteiligung von Frauen

Schulabsolventen nach Abschlussart und Geschlecht in Sachsen, 2009:

Abschlussart	Männlich	Weiblich
Ohne Hauptschulabschluss	61%	39%
Hauptschulabschluss	60%	40%
Realschulabschluss	51%	49%
Allgemeine Hochschulreife	45%	55%

→ Hohe formale Qualifikation von Frauen

Quelle: IAB-Regional 02/2010

Beschäftigungsquote in Sachsen, 2010 (15- bis unter 65-Jährige):

Erwerbstätige insgesamt	Männlich	Weiblich
71,8%	74,3%	69,1%

→ Hohe Arbeitsmarktintegration

Quelle: Stat. Landesamt Sachsen 2011

8



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## 2.2 Beschäftigungssituation von Frauen

Trotz hoher Bildung und Angleichung an männliche Erwerbsbeteiligung weiterhin deutlich schlechtere Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt:

- häufiger in Teilzeitarbeit (geringere Arbeitszeitvolumen)
- häufiger geringfügig und befristet beschäftigt
- geringere Einkommen
- geringere Aufstiegschancen

**Beschäftigungspotentiale von Frauen nicht ausgeschöpft**

9



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## 2.3 Ursachen für Unterrepräsentation

### Strukturelle Hemmnisse:

- Fehlende Abstimmung von Unternehmensstrukturen auf die Bedürfnisse von Frauen (z.B. Schichtzeiten vs. Kinderbetreuung)
- Hohe Erwartungen an Führungskräfte: uneingeschränkte Mobilität und zeitliche Verfügbarkeit
- Geringere Investition in weibliche Aufstiegskarrieren (Risiko)
- Fehlen weiblicher Vorbilder in „Spitzenpositionen“

### Persönliche Hemmnisse:

- Allgemein geringere Karriereorientierung von Frauen
- Vermeidung von Konkurrenzsituationen
- Oft mangelnde Erfahrung in der Führung und Anleitung von Mitarbeitern/-innen (Personalverantwortung, Durchsetzungsfähigkeit)

10



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## 2.4 Zukunftsperspektiven

- In naher Zukunft Mangel an qualifiziertem Fach- und Führungskräftenachwuchs
- Qualifizierte Frauen aufgrund struktureller und persönlicher Barrieren in Fach- und Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert
- Notwendigkeit der systematischen Entwicklung von Frauen
- Erfordernis der Reduktion von strukturellen und persönlichen Hemmnissen

**Berufliche Entwicklung von Frauen fördern**

11



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## 3. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU DEN PROJEKTEN

12



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Förderung

Im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales; finanziert aus Mitteln des BMAS und des Europäischen Sozialfonds (ESF)



13



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

### 3.1 BE FOR – berufliche Entwicklung von Frauen optimal realisieren

Projektlaufzeit: 01.02.2013 – 31.12.2014  
 Projektnummer: IIB1-E007-SN-010  
 Projektkoordination: Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft (bsw) gGmbH

14



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Projektziele



15



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Zielgruppen

Weibliche Beschäftigte des produzierenden Bereichs sowie der Pflege und Gesundheit, die:

- unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveaus tätig sind
- sich beruflich weiterentwickeln möchten



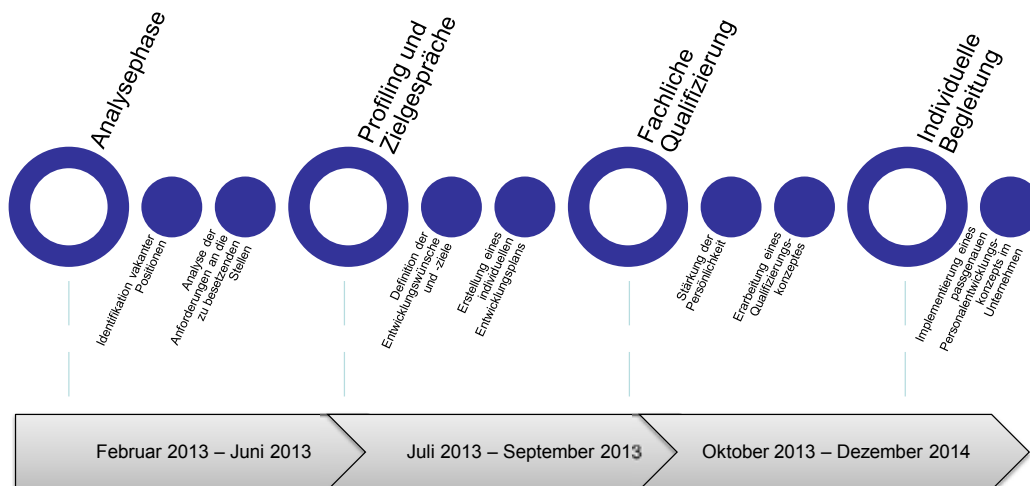
Personalverantwortliche, die als Mentoren fungieren und eine Qualifizierung zur kompetenten Entwicklung und Begleitung der teilnehmenden Frauen im Unternehmen erhalten

16



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Inhalte und Ablauf



17



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Vorgehensmodell zur Entwicklung der Zielgruppen



18



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Ihr Beitrag

- Auswahl der in Frage kommenden Personen und Definition der dazugehörigen, funktionsbezogenen Stellenanforderungen.
- Bereitstellen relevanter Informationen, die die Arbeit im Projekt mit den beteiligten Personen erleichtern:
  - Aufgabengebiete,
  - Funktion,
  - Einsatzbereiche,
  - Entwicklungsmöglichkeiten.
- Ansprechperson für das Projekt.



19



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Ihr Nutzen als teilnehmendes Unternehmen



- Mitarbeiter anerkennen, belohnen und binden,
- Unterstützung bei der Umgestaltung betrieblicher Strukturen,
- Abbau struktureller Hindernisse und persönlicher Hemmnisse,
- Sensibilisierung der Personalverantwortlichen, Führungskräfte und Geschäftsführer
- Kosteneffizienz.

20



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“



## 3.2 Personalentwicklung an- und ungelernte Frauen

**Projektlaufzeit:** 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2014

**Projektleitung:**

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft (bsw) gGmbH

**Kooperationspartner:**

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

21



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Zielgruppen



### an- und ungelernte Frauen...

- ohne Berufsabschluss
- Quereinsteigerinnen
- die sich weiterentwickeln wollen



### Personalverantwortliche / Unternehmen...

- die an- und ungelernete Frauen beschäftigen
- die ihre Mitarbeiterinnen weiterentwickeln wollen
- die an einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Personalentwicklung interessiert sind

22



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Ziele des Projektes

- Herstellung von **Transparenz** bei Personalverantwortlichen und Geschäftsführern **über vorhandene Kompetenzen und Potenziale** ihrer an- und ungelernen weiblichen Beschäftigten
  - Erfassung und Analyse der vorhanden Kompetenzen bei den teilnehmenden/ausgewählten Mitarbeiterinnen (ProfilPASS)
  - Erstellung eines Kompetenzprofils mit Stärken und Schwächen  
→ Ist-Profil
  - Erfassung und Analyse der erwünschten/benötigten Kompetenzen im Unternehmen → Soll-Profil

23



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

- **überfachliche Kompetenzvermittlung** für die teilnehmenden Frauen
  - Abgleich der erstellten Ist- und Soll-Profile zur Ermittlung des konkreten Weiterbildungs-/Qualifizierungsbedarfs
  - Entwicklung eines betriebsorientierten Qualifizierungskonzeptes für die teilnehmenden Mitarbeiterinnen
  - Angebot von betriebsübergreifenden Workshops um die Ist-Profile an die Soll-Profile anzugleichen

24



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

- **Entwicklung und Implementierung** eines **gleichstellungsorientierten Personalentwicklungskonzeptes** in den Partnerunternehmen
  - Qualifizierung von Lernbegleitern zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen bei der Umsetzung der Workshop-Inhalte in der Praxis
  - Aufarbeitung und Dokumentation der gewonnenen Erfahrungen aus dem Projekt
  - Einbettung in das betriebliche Personalentwicklungskonzept

25



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Ihr Nutzen als teilnehmendes Unternehmen

### Fachkräftesicherung:

- Die Sichtbarmachung und Entwicklung der Potenziale und Kompetenzen (formell und informell) der an- und ungelerten Mitarbeiterinnen im Unternehmen leistet einen Beitrag zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs.

⇒ **Transparenz über vorhandene Kompetenzen**

### Kosteneffizienz:

- Die gezielte Qualifizierung vorhandener Mitarbeiterinnen ist im Vergleich zur Rekrutierung und Einarbeitung neuer Beschäftigter kosteneffizienter.

⇒ **Kosteneffiziente Qualifizierung**

26



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

### Imagegewinn:

- Das Projekt unterstützt die nachhaltige Verankerung einer gleichstellungs- und zukunftsorientierten Personalpolitik in den teilnehmenden Unternehmen.
- Die Etablierung einer chancengleichen Personalpolitik trägt zur Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei.

⇒ **Förderung des Personalmarketings**

27



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

### Bindung der Beschäftigten:

- Die gebotenen Entwicklungsperspektiven im eigenen Unternehmen steigern die Motivation der Mitarbeiterinnen und tragen zu einer geringeren Fluktuation der Beschäftigten bei.

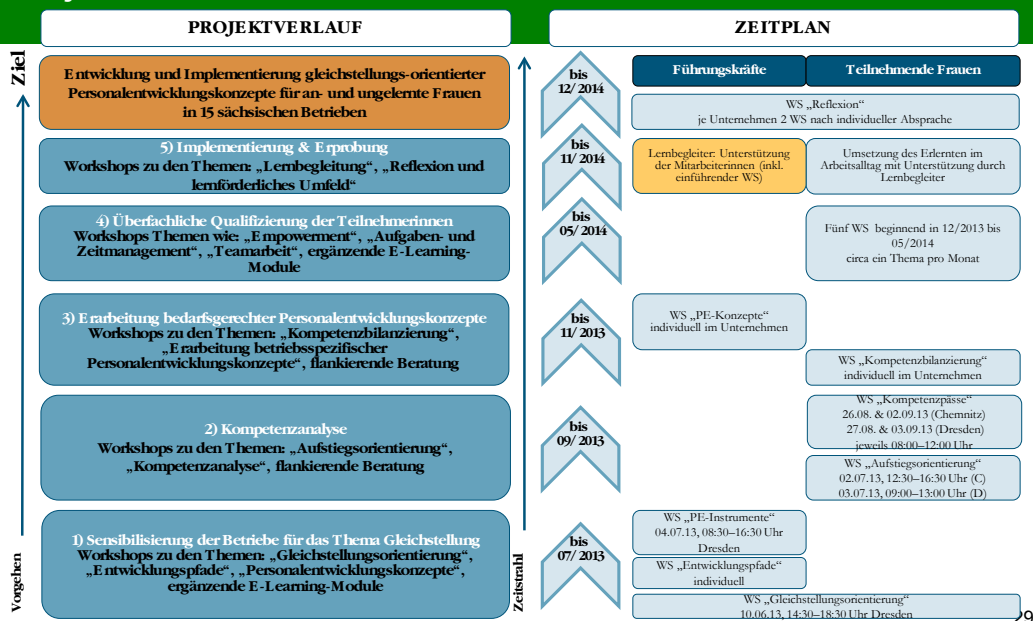
⇒ **Steigerung der Motivation**

28



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.  
„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Projektverlauf



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.

„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## Kontakt

**Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH**  
**Projekt Akademie Sachsen (PAS)**  
 Kantstraße 4-8, 09126 Chemnitz

**Annett Kraus**  
 E-Mail: annett.kraus@bsw-mail.de  
 Telefon: 0371 5333553

**Lydia Plänitz**  
 E-Mail: lydia.plaenitz@bsw-mail.de  
 Telefon: 0371 5333557

**Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH**  
 Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg

**Peggy Schindler**  
 E-Mail: schindler.peggy@f-bb.de  
 Telefon: 0911 27779374

30



1. Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen e.V.

„Frauen und Erwerbsbeteiligung“

## 5. Vorstellung der Ergebnisse der vier thematisch unterschiedlichen Gesprächstische

### 5.1 Was können Frauen selbst tun, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern?

#### Selbstmanagement

- sich Ziele setzen, langfristige Berufs- und Lebensplanung – was will ich wann erreichen?
- andere Frauen unterstützen
- keine Angst vor Konkurrenz haben
- für sich selbst sorgen
- sich selbst Zeit nehmen und diese sich gönnen

#### Qualifizierung

- sich weiterbilden
- sich aktiv Informationen beschaffen über Weiterbildung und Ausbildung

#### Vernetzung

- sich an Netzwerken beteiligen
- Teilnahme an gesellschaftlichen Prozessen, wie zum Beispiel:
  - Ehrenämtern
  - politischen Organisationen
  - Vereinen
  - Arbeit
  - Nutzung und Schaffung von Netzwerken
  - Beitritt zu Frauengruppen
  - Kontaktpflege

#### Rahmenbedingungen

- nicht alles alleine schaffen wollen; auch einmal um Hilfe bitten und diese anneh-

men; es sich nicht selbst schwer machen

- sich nicht ausnutzen lassen; klare Arbeitszeitmodelle, Gehaltsvorstellungen durchsetzen; wissen, was man wert ist
- typische Fallen vermeiden – Entlohnung, Befristung, Altersarmut, Minijobs

#### Familiäres Umfeld

- Vorbildrolle von Müttern und Großmüttern – Töchter animieren, in Sachsen zu bleiben, zu lernen und zu arbeiten
- Einfordern von Freiräumen innerhalb der Familie und Partnerschaft

Wie können Männer/Partner ihre Frauen unterstützen?

- Elternzeit nehmen
- Teilzeit arbeiten
- unterschiedliche Lebensentwürfe akzeptieren und ermöglichen
- berufliche Weiterentwicklung der Frau akzeptieren und ermöglichen
- gegenüber der Beteiligung an frauenfördernder Arbeit offen sein
- die eigenen Vorstellung kritisch hinterfragen
- Chancengleichheit

## 5.2 Was kann die Wirtschaft tun, um das Potential der gut qualifizierten Frauen stärker zu erschließen? Oder ... Was können Unternehmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern tun?

### Unternehmenskultur

- geschlechtersensible Sprache, nicht nur in Stellenausschreibungen, sondern generell
- Gleichstellung ins Leitbild des Unternehmens
- Praxis und Haltung im Unternehmen entsprechend der Vereinbarung
- entsprechend Persönlichkeitsanalyse einsetzen
- Strategien entwickeln, Frauen im Unternehmen nach tatsächlichen Qualifikationen und Kompetenzen anzusprechen
- Genderkompetenzworkshops mindestens für die Führungsebene

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Kinder- und Familienfreundlichkeit
- flexible und verbindliche Arbeitszeitmodelle
- Lebensarbeitszeitmodell
- klare Grenzen von Präsenzzeiten und Erreichbarkeit
- Notfallbetreuung für Kinder bei Bereitschaftsdiensten
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Teilnahme am Audit „Familie und Beruf“

### Weitere Akteure

Mitarbeiter/innen-Befragungen gezielt zu Wünschen und Meinungen, mit Verbesserungsvorschlägen

### Personalmanagement

- sensibilisierte Personalverantwortliche
- anonymisierte Bewerbungen
- unbefristete Arbeitsverträge für Frauen und Männer
- Erleichterung des Wechsels in verschiedene Arbeitszeitmodelle

### 5.3 Wie können die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen verbessert werden?

#### Gesetzliche Regelungen

- Möglichkeiten politischer Mitgestaltung/Beteiligung (Finanzen)
- Entgeltgleichheit
- Frauenquote/Karriere (gläserne Decke)
- Rente
- Arbeitsplätze im ländlichen Raum durch Steuererleichterung schaffen
- Erwerbsarbeit genau definieren

#### Infrastruktur

- bessere Verkehrsanbindungen

#### Förderung

- Weiterbildung unterstützen

#### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- breiteres Angebot für die Kinderbetreuung
- flexible Arbeitszeiten

#### Bewusstseinsbildung

- Chancengleichheit
- selbstbewusste Frauen akzeptieren und unterstützen
- Selbstbewusstsein stärken
- Verständnis für die Familie und dadurch entstehende Einschränkungen



#### 5.4 Welche wichtigen Voraussetzungen müssen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfüllt sein?

- Schaffung flexibler Kinderbetreuungszeiten! Kindeswohlorientiert!
  - finanzierbar
  - individuell
  - Randzeiten
  - Kinderbetreuung verbessern (besserer Schlüssel, bessere Bezahlung)
- Nutzung privater Ressourcen und Förderung z.B.:
  - Netzwerke: Freunde, Familie, Nachbarn etc.
  - Mehrgenerationenarbeit – Leih-Oma
- Gesetzesänderung BGB
  - Anerkennung der Frau als (Haupt-) Ernährerin
- familienfreundliche Arbeitszeiten (Gleitzeit, flexible Arbeitszeiten)
- Wahlfreiheit des Erwerbsvolumens (Teil-/Vollzeit)
- Förderung flexibler Arbeitsorte, z.B.: Home office
- Förderung familienfreundlicher Unternehmen
- Schaffung von Betriebskindergärten (kurze Wege)
- erweiterte Anerkennung von Kindererziehungszeiten
- gesellschaftliches Ansehen der Familie



## **6. Ableitung von frauenpolitischen Handlungsfeldern für den Landesfrauenrat Sachsen e.V.**

- 1. Aufbau eines Frauennetzwerkes**
- 2. Mentoring-Programm**
- 3. gesetzliche Initiative für Steuererleichterung für Unternehmensansiedlungen im ländlichen Raum**

## 7. Ansprechpartner/innen im Landkreis Meißen

Landrat  
Arndt Steinbach  
Brauhausstr. 21  
01662 Meißen  
Sekretariat:  
Frau Schmidt – Telefon: 03521.725-7002  
Frau Jahn – Telefon: 03521.725-7003  
Fax: 03521.725-7000  
E-Mail: [landrat@kreis-meissen.de](mailto:landrat@kreis-meissen.de)  
Internet: [www.kreis-meissen.org](http://www.kreis-meissen.org)

Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte  
Sylvia Wolf  
Loosestraße 17-19  
01662 Meißen  
Telefon: 03521.725-7229  
Fax: 03521.725-88049  
E-Mail: [sylvia.wolf@kreis-meissen.de](mailto:sylvia.wolf@kreis-meissen.de)  
Internet: [www.kreis-meissen.org](http://www.kreis-meissen.org)

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt  
Heike Bellstedt  
R.-Breitenstein-Straße 35  
01587 Riesa  
Telefon: 03525.711-602  
Fax: 03525.711-632  
E-Mail: [riesa.bca@arbeitsagentur.de](mailto:riesa.bca@arbeitsagentur.de)  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## LEADER-Gebiete im Landkreis Meißen

„Elbe-Röder-Dreieck“

Elbe-Röder-Dreieck e.V. / Regionalmanagement

Hannes Clauß

Anja Schober

TGZ Glaubitz, Raum 202/203

Industriestr. A 11

01612 Glaubitz

Hr. Clauß – Telefon: 035265.51-203

Fr. Schober – Telefon: 035265.51-270

Fax: 035265.51-453

E-Mail: [rm@elbe-roeder.de](mailto:rm@elbe-roeder.de)

Internet: [www.elbe-roeder.de](http://www.elbe-roeder.de)

„Lommatzscher Pflege“

Wirtschaftsförderung Region Meißen GmbH

Regionalmanagement Lommatzscher Pflege

Michaela Stock

Neugasse 39/40

01662 Meißen

Telefon: 03521.404242

Fax: 03521.405875

E-Mail: [lommatzscher-pflege@wrm-gmbh.de](mailto:lommatzscher-pflege@wrm-gmbh.de)

Internet: [www.leader.lommatzscher-pflege.de](http://www.leader.lommatzscher-pflege.de)

## ILE-Gebiete im Landkreis Meißen

„Sächsisches Zweistromland“

Regionalmanagement Sächsisches Zweistromland

c/o PlanerNetzwerk PLA.NET

Aline Frick

Straße der Freiheit 3

04769 Mügeln OT Kemmlitz

Telefon: 034362.379900

Fax: 034362.31647

E-Mail: [zweistromland@planernetzwerk.de](mailto:zweistromland@planernetzwerk.de)

Internet: [www.zweistromland.org](http://www.zweistromland.org)

„Dresdner Heidebogen“

Regionalmanagement Dresdner Heidebogen e.V.

Kristina Kroemke

August-Bebel-Str. 2

01471 Radeburg

Telefon: 035208.34781

Fax: 035208.80811

E-Mail: [info@heidebogen.eu](mailto:info@heidebogen.eu), [management@heidebogen.eu](mailto:management@heidebogen.eu)

Internet: [www.heidebogen.de](http://www.heidebogen.de)

Sächsisches Landeskuratorium Ländlicher Raum e.V.

Ines Michel

Kurze Str. 8

01920 Nebelschütz OT Miltitz

Telefon: 035796.971-0

Fax: 035796.971-16

E-Mail: [info@slk-miltitz.de](mailto:info@slk-miltitz.de)

Internet: [www.slk-miltitz.de](http://www.slk-miltitz.de)



