



BRANDaktuell

ZIELRICHTLINIEN

Gleichstellungspolitisches
Rahmenprogramm
Seiten 4–5

ZIELVORGABEN

Gutachten zur
Gleichstellung
Seite 10

ZIELWERTE

Gleichstellung in der
Strategie Europa 2020
Seite 12



GLEICHSTELLEN nicht GLEICHSCHALTEN
Faires Miteinander – neue Chancen für Frauen und Männer



GLEICHSTELLUNG in Brandenburg

- 4 – 5 Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm Brandenburg
- 6 MINT schafft Zukunft für uns alle
- 7 Die Fachhochschulen Potsdam und Brandenburg werden Orte für Familien
- 8 Was macht eine Leiterin im Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt?
- 9 Chancengleichheit auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt?

GLEICHSTELLUNG in Deutschland

- 10 Sachverständigengutachten zur Gleichstellung in Deutschland veröffentlicht
- 11 Soziale Durchlässigkeit an Hochschulen fördern

GLEICHSTELLUNG in der EU

- 12 Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der Strategie Europa 2020
- 13 Aufgaben und Wirkungen des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen in Vilnius
- 14 Transnationales ESF-Netzwerk hilft beim ‚Gendern‘

Informationen

- 15 Internationale Aktionstage – Gleichstellung in Sachen Menschenrechte
- 15 Kurznachrichten



Henning von Barga,
Institutsleitung Gunda-Werner-Institut

Was ist für Sie das wichtigste Kriterium, das für Gleichstellung der Menschen ausschlaggebend wäre?

„Die Menschenrechte sind unteilbar und gelten für alle Menschen unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung etc. Und – Frauenrechte sind Menschenrechte!“

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

seit 100 Jahren Internationaler Frauentag hat sich für Mädchen und Frauen, Jungen und Männer viel geändert. Doch längst nicht genug. Denn, Gleichstellung und Chancengleichheit passieren nicht einfach, sondern müssen damals wie heute bitter erkämpft werden.

1911 gingen Frauen im Kampf um das Frauenwahlrecht und menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen auf die Straße. Sie forderten ‚Brot und Rosen‘. Auch heute steht es nicht viel besser um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft. Frauen erhalten noch immer weniger Geld als Männer für die gleiche Arbeit, selbst wenn sie besser qualifiziert sind. Sie haben die schlechteren Karriereaussichten. Bei ihnen liegt die Hauptlast der familiären Hausarbeit, der Kindererziehung und die Pflege Angehöriger. Mädchen und Frauen werden nach wie vor Opfer von Gewalt und Ausgrenzung. Sie sind ein Vielfaches stärker von Armut bedroht und betroffen, erst recht, wenn sie Kinder haben.

Notwendige Schritte, um auf dem Weg zu tatsächlicher Gleichstellung weiter voranzukommen, wurden auch in der diesjährigen Brandenburgischen Frauenwoche unter dem Motto ‚100 Jahre Internationaler Frauentag – Spuren & Visionen‘ diskutiert. Mehr als 350 Veranstaltungen und Aktionen im Land zeigten, wie wichtig das Engagement für mehr Gerechtigkeit ist. Viele der im Rahmen von Fachtagungen, Diskussionsforen, Vorträgen, Gesprächsrunden sowie Ausstellungen und Aktionen diskutierten Forderungen an die Politik sind nicht neu und haben sich leider als erstaunlich langlebig erwiesen. Das Ringen um Chancengleichheit braucht einen langen Atem.

Bereits im Herbst 2008 forderte der Frauenpolitische Rat Land Brandenburg e. V., der Zusammenschluss von Frauenverbänden, -organisationen, -vereinen sowie -gruppen der Gewerkschaften, Kirchen und Parteien, die Landesregierung auf, ressortübergreifend ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für Brandenburg zu erarbeiten und stieß dabei auf einigen Widerstand. Umso erfreulicher war die Aufnahme dieser Initiative nach den Landtagswahlen im Herbst 2009 in die Koalitionsvereinbarung. Am 8. März dieses Jahres veröffentlichte die Landesregierung nun erstmalig ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm. Vorausgegangen war dem ein Entwicklungsprozess, welcher u. a. die Ergebnisse aus Regionalkonferenzen und der Tätigkeit von Arbeitsgruppen aufnahm, bündelte und ausgehend vom Ist-Stand die Handlungsschwerpunkte für die nächste Zeit aufzeigt. Beteiligt an diesem Prozess waren neben den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zahlreiche frauen- und gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure aus Verbänden, Vereinen und Institutionen. Dementsprechend beschreibt das Programm ‚Gute Lebensperspektiven – Faires Miteinander – Neue Chancen‘ für den Zeitraum 2011 bis 2014 Entwicklungsaufgaben. Im vorliegenden Programm und dazugehörigen Maßnahmenkatalog spiegelt sich die Tatsache, dass Gleichstellung Querschnittsaufgabe ist und damit alle Ressorts betrifft, jedoch nicht konsequent wider. Ein erster wichtiger Schritt ist dennoch getan. Nun gilt es, das Programm mit Leben zu erfüllen, Ziele zu konkretisieren, Teilziele abrechenbar zu formulieren und mit konkreten Maßnahmen und Projekten zu untersetzen.



Bettina Panser,
Geschäftsführerin
Frauenpolitischer Rat Land
Brandenburg e. V.



Wie ernst es die Landesregierung mit der Stärkung der Gleichstellung meint, wird sich an der finanziellen Ausstattung des Programms sowie der tatsächlichen Förderung von praktizierter Frauen- und Gleichstellungspolitik messen lassen. Die qualitative Weiterentwicklung des Programms, die Aufnahme bisher fehlender und ungenügend berücksichtigter Lebenslagen sowie eine kontinuierliche Erfolgskontrolle sind dafür unerlässlich.

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm Brandenburg

Gute Lebensperspektiven – Faires Miteinander – Neue Chancen für Frauen und Männer

In den letzten 20 Jahren hat die Landesregierung mit dem Landesgleichstellungsgesetz, der Frauenförderverordnung, der umfangreichen Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten, dem Aktionsplan gegen Gewalt gegen Frauen und vielen Maßnahmen mehr bereits einiges auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern bewirken können. Das heißt natürlich nicht, dass wir die Hände nun in den Schoß legen. Im Gegenteil – es gibt noch einiges zu tun. Daher habe ich sehr begrüßt, dass die Landesregierung Ende 2009 die Erarbeitung und Umsetzung eines Rahmenprogramms für Gleichstellungspolitik im Koalitionsvertrag verankert hat. Geschlechtergerechtigkeit wurde damit zum prioritären Ziel der Landesregierung erklärt.

2010 hat das für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständige Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) in Zusammenarbeit mit allen Landesressorts ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm mit dazugehörigen Maßnahmenkatalog erstellt und den Landesaktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und ihre Kinder fortgeschrieben. Die offizielle Beschlussfassung fand pünktlich zum 100-jährigen Frauentag am 8. März 2011 statt. In den nächsten vier Jahren sollen alltagstaugliche Antworten entwickelt und in einem Aktionsplan Gleichstellung gebündelt werden. Ich bin sehr froh, dass wir das Programm nun haben,



„... Daher habe ich sehr begrüßt, dass die Landesregierung Ende 2009 die Erarbeitung und Umsetzung eines Rahmenprogramms für Gleichstellungspolitik im Koalitionsvertrag verankert hat. Geschlechtergerechtigkeit wurde damit zum prioritären Ziel der Landesregierung erklärt.“

Orientierung an der Lebenswirklichkeit

Begleitet wurde der Erstellungsprozess durch eine Expertinnen- und Expertengruppe, der unter anderen Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen sowie Vertreterinnen und Vertreter des Diakonischen Werkes, des

Frauen in Führungspositionen und Gremien in Brandenburg

Bereich	im Jahr	Frauen/Mädchen	Männer/Jungen
Schulleiterinnen an	2008/2009		
Grundschulen		85,22 %	14,78 %
Oberschulen		70,59 %	29,41 %
Gesamtschulen/OG		55,65 %	44,35 %
Förderschulen		75,00 %	25,00 %
Oberstufenzentrum (Berufsausbildung)		50,00 %	50,00 %
Schulleiterinnen insgesamt	2008/2009	77,14 %	22,86 %
Stellvertretende			
Schulleiterinnen insgesamt		73,91 %	26,09 %
Landesverwaltung	2007	51,5 %	48,5 %
Höherer Dienst	2007	40,8 %	59,2 %
Abteilungsleitungen	2011	25,0 %	75,0 %
Entsendung in Gremien	03/2004 bis 08/2008	1/3	2/3
Wirtschaft			
1. Führungsebene	2008	29 %	71 %
	W.deutschland	24 %	76 %
2. Führungsebene	2008	48 %	52 %
	W.deutschland	34 %	66 %

Quelle: Landespolitisches Rahmenprogramm Brandenburg, siehe Infos

es ist ein wichtiger Meilenstein in der Gleichstellungspolitik des Landes. Bereits bei der Erarbeitung des Rahmenprogrammes haben wir den offenen Dialog gesucht, z. B. mit den Regionalgesprächen. Mögliche Inhalte wurden in vielen Gesprächen auf politischer Ebene sowie in diversen Workshops und Fachtagungen mit Interessensvertretungen und Verbänden diskutiert.

Frauenpolitischen Rats und der Staatskanzlei angehörten.

In den fünf Regionalkonferenzen in 2010 wurde die Schwerpunktsetzung insbesondere mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erörtert. Diese Gespräche mit den Verantwortlichen vor Ort haben mir gezeigt, dass das Programm zwar politisch forciert ist, aber letztlich nur greift, wenn es stark an der Lebenswirklichkeit der Brandenburgerinnen und Brandenburger orientiert ist.

So galt es zunächst,

- ▶ die gegenwärtige Situation zu analysieren und darauf aufbauend
- ▶ gemeinsame themenübergreifende Ziele zu formulieren, die erreichbar und operationa-

isierbar sind und die ankommen.
 Ich denke, wir haben mit den vorliegenden Programmzielen einen guten Wurf gelandet, um Geschlechtergerechtigkeit in allen Lebensbereichen und im Lebensverlauf zu berücksichtigen.

Brandenburger Baustellen der Geschlechtergerechtigkeit

Die größte Baustelle ist nach wie vor die stereotype Zuschreibung von Rollenbildern. Wenn wir es schaffen, dass Frauen und Männer frei von tradierten Geschlechterstereotypen ihre Potenziale entfalten können und die verschiedenen Bedürfnisse als gleichwertig betrachtet werden, dann werden sich gesellschaftliche Strukturen ändern. Beispielsweise müssten Unternehmen bzw. Personalleitungen für Frauen und Männer grundsätzlich zeitliche Flexibilität und Unterbrechungen im Lebensverlauf für Kindererziehung, Pflege, aber auch für berufliche Weiterbildung institutionell ermöglichen. Im Ergebnis kämen auch bessere Karrierechancen für Frauen und die Schließung der Lohnlücke heraus.

Im Sinne der Umsetzung des Rahmenprogrammes ist ein gesellschaftlicher Konsens vonnöten, in dem alle Akteurinnen und Akteure die Frage der Geschlechtergerechtigkeit zu ihrem Anliegen machen. Daher gilt es, in den Dialog zu treten, mit Unternehmerverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Frauenverbänden, Gleichstellungsbeauftragten und Kommunen. Zudem möchte ich die Frauen ermuntern, Bündnisse zu schmieden, sich ihrer Stärken bewusst zu werden und sich mit Lust auf Macht in allen Entscheidungsebenen einzubringen.

Diese Prozesse möchte das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie anregen und begleiten. Wir möchten starke Partner im Land gewinnen und die vielen Engagierten vor Ort besser vernetzen, um Initiativen zu stärken und um Strategien zur Geschlechtergerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen zusammen mit Frauen und Männern zu entwickeln. □

Dr. Friederike Haase,
 Gleichstellungsbeauftragte des
 Landes Brandenburg

Infos

Das Landespolitische Rahmenprogramm finden Sie auf den Internetseiten des MASF unter <http://tinyurl.com/6zqw9tk>



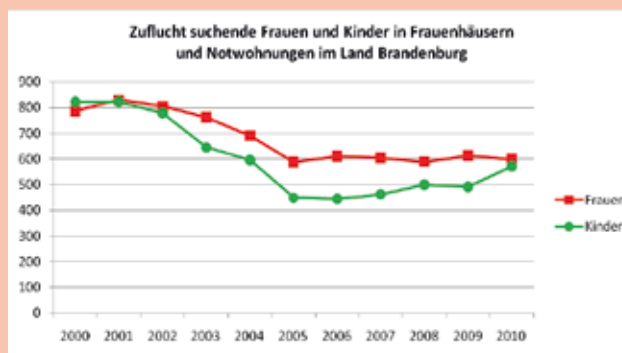
IKARIA, das weibliche Pendant zu IKARUS des Bildhauers Igor Mitoraj, steht für die neuen Chancen für Frauen und Männer durch Gleichstellung

Landesaktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und ihre Kinder

Mit dem Landesaktionsplan hat die Landesregierung in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, die häusliche Gewalt wirkungsvoll und nachhaltig zu bekämpfen.



Der Aktionsplan wurde erstmals 2001 aufgestellt, im Jahr 2006 fortgeschrieben und jetzt in seiner Zielrichtung auf betroffene Kinder ausgeweitet und um das Handlungsfeld ‚Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt‘ ergänzt. Das umfangreiche Gesamtkonzept trägt dazu bei, ein einheitliches Verständnis für diese Gewaltproblematik, ein abgestimmtes Handeln aller Beteiligten sowie notwendige strukturelle Veränderungen zur besseren Bekämpfung und Verminderung von Gewalt zu erreichen. Häusliche Gewalt wird nur zu einem geringen Teil sichtbar, und die Zu- oder Abnahme von Gewalt ist nur bedingt statistisch erfassbar. Das Zurückdrängen häuslicher Gewalt bedarf klarer Botschaften in allen gesellschaftlichen Bereichen als wirksame Prävention. Sie umfassen Aufklärung, Intervention, den gesicherten Schutz der Opfer und geeignete Formen der Nachsorge für die Betroffenen. Wichtig ist dabei besonders die Verstärkung geeigneter und wirkungsvoller Maßnahmen.



Quelle: Landespolitisches Rahmenprogramm Brandenburg, siehe Infos

Das umfasst die Stärkung der Hilfeeinrichtungen (Frauenhäuser, Beratungseinrichtungen usw.) und die zielgruppenspezifische Zusammenarbeit der unterschiedlichen Hilfesysteme (wer muss was, wann und wofür wissen und wie reagieren). Eine gelungene Kooperation setzt ernsthafte Bereitschaft der gemeinsamen Arbeit voraus. Auf Landesebene und bei vielen Kommunen ist das gerade durch den unermüdlichen Einsatz der Nichtregierungsorganisationen wie Vereine, Gruppen und Organisationen schon Realität.

Tatjana Böhm,
 MASF/Referatsleiterin Frauen und Gewaltprävention

MINT schafft Zukunft für uns alle

Naturwissenschaftlich-technisch qualifizierte Fachkräfte sind auch weiblich

Die MINT-Disziplinen – Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften – sind entscheidend für Innovation und damit internationale Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland. Bereits seit geraumer Zeit zeichnet sich ein Fachkräftemangel in Deutschland unter qualifizierten Fachkräften gerade in diesem Bereich ab. Es fehlen derzeit 65.000 Fachkräfte, bis 2020 wird ein Mangel an 250.000 MINT-Fachkräften prognostiziert. Die Situation wird außerdem verschärft, weil beispielsweise im Zeitraum zwischen 2000 und 2008 rund 500.000 MINT-Akademikerinnen bzw. -Akademiker in nicht klassischen MINT-Berufen eingesetzt wurden, weil sich die Berufsfelder verbreiterten und weiterentwickelten.

Auch das Land Brandenburg ist von der prekären Situation auf dem MINT-Sektor betroffen. Verschlechternd kommt hier noch dazu, dass der demografisch bedingte Fachkräftemangel durch den tiefgreifenden Strukturwandel verstärkt wird.

Junge Frauen begeistern

Es geht also darum, mehr junge Menschen für Ausbildungs- und Studiengänge im MINT-Bereich zu gewinnen. Besonders aber betrifft dies junge Frauen, deren Prozentsatz in MINT-Studiengängen sehr viel niedriger liegt als in den übrigen europäischen Ländern. Hier liegt ein großes Potenzial, das bisher verloren geht.

Deshalb hat sich 2008 der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen gegründet, zu dessen ersten Unterzeichnern unter anderem auch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur gehörte. Die Paktteilnehmerinnen und -teilnehmer wollen ein realistisches Bild der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe vermitteln und die Chancen von Frauen in diesen Feldern aufzeigen, junge Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge begeistern und Absolventinnen

für Karrieren in technischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen gewinnen.



Jutta Dalhoff,
Leiterin Kompetenzzentrum
Frauen in Wissenschaft
und Forschung

Was ist für Sie das wichtigste Kriterium für die Gleichstellung der Menschen im Beruf?
„Die wichtigste Bedingung für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung stellt die rasche Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen mithilfe einer leistungsabhängigen Zielquote auf bundesweit mindestens 30 Prozent dar. Auf der Grundlage dieser sogenannten ‚kritischen Masse‘ könnte die Lebens- und Arbeitskultur in den wissenschaftlichen Einrichtungen im Sinne einer Geschlechtergleichstellung nachhaltig verändert werden.“



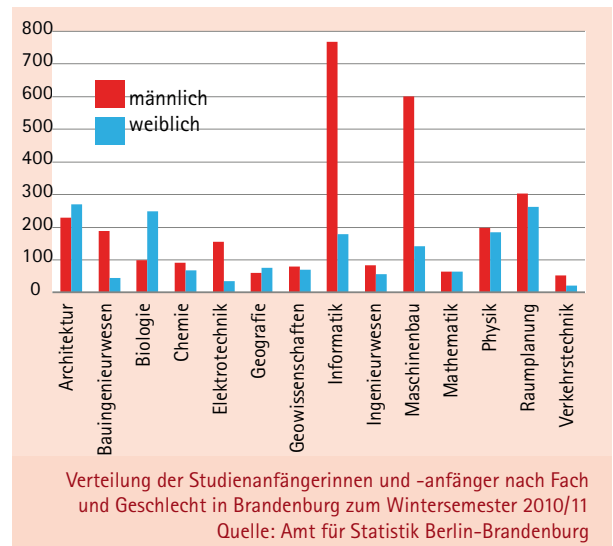
Maßnahmen Brandenburgs

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) hat seit 2008 eine Reihe von Maßnahmen zur Steigerung der Studierneigung durchgeführt, mit einem besonderen Augenmerk auf den MINT-Bereich. So werden derzeit 20 ESF-geförderte Projekte unserer Hochschulen zur Steigerung der Studierneigung unterstützt. Darunter sind zehn mit einem MINT-Schwerpunkt, sowie zwei studienbegleitende MINT-Projekte.

Sie wecken, wie z. B. die Schülerlabore, bei Schülerinnen und Schülern durch spannende Experimente die Neugier auf MINT und auf ein Studium oder helfen begabten Schülerinnen und Schülern, bereits in der Oberstufe Leistungspunkte für ein MINT-Studium zu erwerben. Sie vermitteln Informationen und spezielle Fertigkeiten, damit ein Studium erfolgreich begonnen und fortgeführt werden kann, und sie begleiten während des Studiums und gehen dabei besonders auch auf die Neigungen und Bedürfnisse von jungen Frauen ein. Die Wanderausstellung ‚Weiblich und erfolgreich – Studium

lohnt!‘ veranschaulicht insbesondere mit der Vorbildwirkung erfolgreicher Frauen, darunter mehrere Naturwissenschaftlerinnen, die Geschlechterunabhängigkeit von beruflichem Erfolg, gerade auch in MINT-Fächern. Sie wird an Schulen und öffentlichen Orten in ganz Brandenburg gezeigt.

Die 5. Tagung des MWFK zur Steigerung der Studierneigung am 23. November 2010 war gänzlich dem Thema MINT gewidmet und informierte Lehrerinnen und Lehrer, Arbeitsmaterberaterinnen und -berater über die An-



forderungen an ein Studium ebenso wie über Berufsrealität, gerade auch für Frauen.

So hoffen wir, durch die gemeinsamen Anstrengungen aller Akteure in den nächsten Jahren den Anteil der Studienanfänger, insbesondere der Studienanfängerinnen, in den MINT-Studiengängen weiter zu erhöhen und damit dem Fachkräftemangel in diesem Bereich entscheidend entgegenzuwirken. □

Nicola-Maria Bückmann,
Ministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kultur

Infos

Internetseiten der MINT-Initiative der Bundesregierung: www.mintzukunftschaften.de;
Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen: www.komm-mach-mint.de;
Internetseiten der Wanderausstellung: www.frauenkarrierenheute.de

Familie in der Hochschule – ein Anfang ist gemacht

Die Fachhochschulen Potsdam und Brandenburg werden Orte für Familien



Das Programm ‚Familie in der Hochschule‘, initiiert vom Beauftragten für die Neuen Bundesländer im Bundesministerium des Innern und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), hat das Ziel, die Hochschulen familienfreundlicher zu gestalten. Zu diesem Zweck arbeiten zwölf Hochschulen gemeinsam an Konzepten und Strukturen, die Studierenden und Mitarbeitenden helfen, Familie und Studium bzw. Beruf besser zu vereinbaren. Davon werden zwei aus dem Bundesland Brandenburg nachfolgend vorgestellt. Der Schwerpunkt der gemeinsamen Arbeit liegt dabei auf Vernetzung der Hochschulen untereinander, mit Unternehmen sowie auf dem Transfer der Projektergebnisse.

Fachhochschule Potsdam

Lange bevor das Thema Familienfreundlichkeit populär wurde, begann die Fachhochschule Potsdam damit, Maßnahmen zu initiieren, die die Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie Familie und Beruf unterstützen. So wurden flexible Arbeitszeitmodelle, Kernlehr- und Arbeitszeiten und orts- und zeitunabhängige Lehrmodelle entwickelt und umgesetzt. Darüber hinaus entstanden Aufenthaltsräume für Eltern mit ihren Kleinkindern sowie im April 2005 eine Tagespflegestelle auf dem Campus Pappelallee. Eine Erweiterung erfuhren diese Angebote durch die Idee der Gestaltung von ORTEN FÜR FAMILIEN. An zwei Stellen in der Hochschule entstanden mobile Sitzgelegenheiten, die Eltern mit Kleinkindern für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen zur Verfügung stehen, Forscherregale im Foyer des Hauptgebäudes, die zu naturwissenschaftlichen Entdeckungen einladen, oder die Bibliothek in der Bibliothek, ein Ort, an dem sich Kinder mit altersgerechter Literatur zurückziehen und neben dem Arbeitsplatz der Eltern lesen können. Weitere Entdeckungen lassen sich an und um den Familientisch in der Mensa machen. Werden die Kinder zur Hochschule mitgebracht, kann sich beim Familienteam der Fachhochschule Potsdam (FHP) ein Spielerucksack ausgeliehen werden.

Unterstützt werden diese Maßnahmen durch das Programm FAMILIE IN DER HOCHSCHULE (FiH) des Beauftragten für die Neuen Bundesländer beim Bundesministerium des Inneren und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Hoch-

schulentwicklung. Die FHP arbeitet hier mit zwölf weiteren Hochschulen im Best-Practice-Club an der Entwicklung familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen. Dabei ist die Arbeit in drei Arbeitskreisen organisiert: ‚Familienfreundliche Dienstleistungen‘, ‚Familienorientierte Studienstrukturen‘ und ‚Regionale Allianzen für Familienfreundlichkeit‘.

Perspektiven

Mit den ORTEN FÜR FAMILIEN nahm der angestrebte Kulturwandel an der Fachhochschule Potsdam einen gelungenen Anfang. Denn die Erfolge sind spürbar: Objekte, die in der Projektphase noch als Stein des Anstoßes galten, sind jetzt selbstverständlicher Bestandteil des Hochschulgeländes. Und Kinder sieht man inzwischen immer mehr auf dem Campus.

Doch damit sind längst noch nicht alle Ideen der FHP zum Thema Familienfreundlichkeit umgesetzt. Seit März 2010 beteiligt sich die FHP an der Weiterentwicklung und dem Transfer von Projektergebnissen zu Formen der Flexibilisierung von Studienmöglichkeiten. □

Judith Malkowski,

Familienteam der FH Potsdam

Infos

Internet: <http://off.fh-potsdam.de/orte-fuer-familien-und-bundesprogramm-familie-in-der-hochschule/> auf den Internetseiten der Initiative unter www.familie-in-der-hochschule.de



Maria E. Harde,
Bundesgeschäftsstelle
,Familie in der Hochschule‘

Was ist für Sie das wichtigste Kriterium für die Gleichstellung der Menschen im Beruf?
„Es gibt sicher so viele Merkmale für die Gleichstellung von Menschen, wie es verschiedene Lebenswege und -umstände gibt. Ich persönlich finde es wichtig, dass jede(r), auch wenn er oder sie innerhalb der Familie kurz- oder langfristig Verantwortung für andere übernimmt, die gleichen Chancen hat, berufliche und private Potenziale und Wünsche zu entwickeln und verwirklichen.“

Fachhochschule Brandenburg

Die Fachhochschule Brandenburg mit ihren 2.800 Studierenden sieht sich als weltoffene Hochschule und zugleich als attraktiver Arbeitgeber. In ihrem Handeln orientiert sie sich an Werten wie Verantwortung für die Gesellschaft und Chancengleichheit. Familie und Studium sollen ebenso vereinbar sein wie Familie und Beruf. Leitung und Administration der FH Brandenburg orientieren sich an den Bedürfnissen der Lernenden und Lehrenden, um diese in ihrer Leistungs- und Erfolgsorientierung optimal zu unterstützen. Zu diesem Zweck stehen sowohl die Verbesserung der Infrastruktur und der Ausbau von Studienangeboten als auch verschiedene Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Fokus der FH. Darüber hinaus werden auch flexible Lehr- und Lernformen, durch die sich die Hochschule auszeichnet, weiterentwickelt und standardisiert. Auf diese Weise soll es Studierenden Eltern leichter gemacht werden, die doppelte Beanspruchung von Kindern und Studium organisatorisch zu bewältigen. Die Optimierung der Informationsangebote und die Bereitstellung von Leitfäden tragen zur besseren Orientierung in Studium bzw. Beruf bei.

Die Fachhochschule Brandenburg achtet besonders auf eine Kultur des Miteinanders und legt deshalb großen Wert auf die Sensibilisierung von Führungskräften für Vereinbarkeitsfragen. Dies soll künftig durch Weiterbildungen der Verantwortlichen und Mitarbeitergespräche unterstützt werden. □

Prof. Dr. Bettina Burger-Menzel,
FH Brandenburg

Infos

Beide Texte wurden stark gekürzt. Die vollständigen Beiträge können Sie auf den BRANDaktuell-Internetseiten nachlesen unter www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/index.php?id=1166

Was macht eine Leiterin im Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt?

Eine Frage an Christiane Luipold, Leiterin des Stabes in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Der Artikel 3 des Grundgesetzes ‚Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich‘ wurde am 15. November 1994 um Folgendes ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Agenturen für Arbeit, den Regionaldirektionen und der Bundesagentur für Arbeit verwirklichen seit 1998 diesen Aktivierungsauftrag der Bundesregierung. Dazu beraten sie intern Fach- und Führungskräfte und extern Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt.



Aktionstage wie den Zukunftstag jeweils am letzten Donnerstag im April, Informationsveranstaltungen und Messen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder die Beratung und Information für die Wirtschaft zur Vereinbarung von Beruf und Familie.

Die BCA haben den ‚geschärften Blick‘ auf die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern. Sie kennen daher die daraus abgeleiteten notwendigen Bedingungen, die berücksichtigt werden müssen, um Frauen und Männer, die zum Beispiel Betreuungspflichten haben, wieder ins Arbeitsleben einzugliedern. Diese Arbeit der BCA der Agenturen für Arbeit unterstütze ich als Leiterin Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

„Ein geschlechterdifferenzierter Blick hilft, bei den ‚Baustellen‘, die durch Rollenstereotypen entstehen, gegenzusteuern.“ Christiane Luipold,

Leiterin Stab Chancengleichheit

Der geschärfte Blick

Konkret auf die aktuelle Situation bezogen bedeutet das zum Beispiel, dass die BCA aktiv beim Thema Fachkräftesicherung mitwirken: ob über die Unterstützung der

der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg. So zeige ich z. B. Trends und Intentionen auf und entwickle zusammen mit den BCA Konzepte

und Strategien für die Themen, die sie vor Ort angehen und transportieren wollen. Ebenso arbeite ich in Berlin und Brandenburg mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern zusammen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel haben.

Potenziale besser nutzen

Besonders am Herzen liegt mir, das Potenzial von Frauen für die Wirtschaft besser zu nutzen. Dazu gehört sowohl die Ermutigung für junge Frauen, zukunftssträchtige Berufe zu wählen, in denen sie sich weiterentwickeln können, als auch Wege zu ebnen, die helfen, Beruf und Familien zu vereinbaren – eine Notwendigkeit für Frauen und Männer mit Kindern, Alleinerziehende und Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen. Ein geschlechterdifferenzierter Blick hilft, bei den ‚Baustellen‘, die durch Rollenstereotypen entstehen, gegenzusteuern. □

Christiane Luipold,
Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Infos

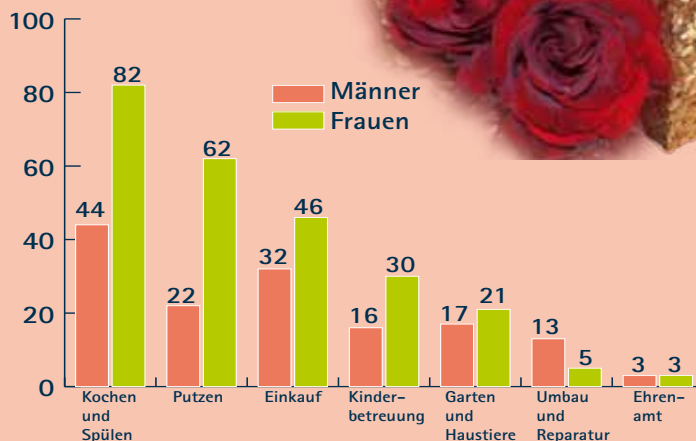
Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, Friedrichstraße 34, 10969 Berlin;
Tel.: (0 30) 55 55 99-51 60, E-Mail: Berlin-Brandenburg.CA@arbeitsagentur.de;
Die Ansprechpartnerinnen in den Arbeitsagenturen Brandenburgs finden Sie auf den Internetseiten der Bundesagentur unter <http://tinyurl.com/3muaqbc>

Verteilung der unbezahlten Arbeit in Prozent der Gesamtbevölkerung der OECD

„Fast dreieinhalb Stunden am Tag verbringt der OECD-Durchschnittsbürger mit unbezahlter Arbeit, die Deutschen liegen mit 3,6 Stunden leicht über diesem Schnitt (Österreich: 3,4 Stunden). Ein Großteil der Arbeit fließt in Routinetätigkeiten im Haushalt: Kochen, Putzen, Gartenarbeit und Reparaturen stehen ganz oben auf der Liste. Mit einigem Abstand folgen die Betreuung von Familienangehörigen oder Mitgliedern des Haushalts und Einkaufen. Freiwilligenarbeit, zum Beispiel in Vereinen, macht den geringsten Teil der unbezahlten Arbeit aus, in Deutschland aber immerhin 7 Minuten pro Tag und damit beinahe doppelt so viel wie im OECD-Durchschnitt.“

Infos

Quelle: Text und Grafik aus Pressemitteilung der OECD:
<http://tinyurl.com/5wv7ze7>



Chancengleichheit auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt?

Die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern

Wichtige Indikatoren, die die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beeinflussen, sind die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern. Im Folgenden werden diese beiden Faktoren mit Blick auf den Brandenburger Arbeitsmarkt betrachtet.

Im Juni 2010 waren in Brandenburg 365.741 Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug 48,7 Prozent und lag damit um 2,6 Prozentpunkte nur leicht unter dem der Männer. Zum Vergleich: In Westdeutschland betrug der geschlechtsspezifische Abstand 10 Prozentpunkte zuungunsten der Frauen (Frauen: 45 Prozent, Männer: 55 Prozent).

Licht und Schatten

Seit 2005 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Brandenburg. Allerdings ist dieser Anstieg vor allem auf die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Ein Trend, der sich bundesweit auch europaweit beobachten lässt. Rund 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg sind Frauen. Lag 2005 der Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen bei 25,4 Prozent, so stieg er 2010 auf 31,1 Prozent. Das heißt fast jede dritte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Brandenburgerin arbeitet verkürzt! Vor dem Hintergrund, dass Teilzeitarbeit oftmals unfreiwillig ist, – zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland gaben an, dass sie aufgrund fehlender Vollzeit Arbeitsplätze verkürzt arbeiten – ist diese Entwicklung nicht unproblematisch. Die



Dörte Beyer, Gleichstellungsbeauftragte, Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde

Brandenburgerinnen gingen auch im Vergleich zu den Männern in stärkerem Maße einer ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung nach. Der Anteil der Frauen mit Minijob lag im Juni 2010 bei 56,3 Prozent, bei den Männern 43,7 Prozent.

Gleichwohl lag Brandenburg damit deutlich unter dem bundesweiten Anteil der Minijobberinnen, der 67,3 Prozent betrug. Bei der Arbeitslosigkeit von Brandenburger Frauen zeichnet sich in den vergangenen Jahren grundsätzlich eine positive Entwicklung ab. Von 2005 bis 2010 ging die Zahl der arbeitslosen Frauen um rund 40,5 Prozent zurück. Bei Männern betrug der Rückgang 37,4 Prozent. Im Jahresdurchschnitt 2010 waren in Brandenburg rund 67.508 Frauen arbeitslos gemeldet, das entspricht einer Arbeitslosenquote von 10,5 Prozent, die Quote der Männer lag bei 11,7 Prozent.

Der Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen in Brandenburg betrug 45,2 Prozent. Gleichwohl sind Frauen hierzulande stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. 52 Prozent der Langzeitarbeitslosen in Brandenburg sind Frauen. Bei den Arbeitslosen, die bereits länger als zwei Jahre arbeitslos sind, beträgt der Frauenanteil sogar 61 Prozent.

„... die Beschäftigungspotenziale von Frauen in noch größerem Umfang zu erschließen und hierbei muss es vor allem um qualitativ gute Arbeitsplätze gehen.“ Monika Mußler, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie



Fazit: Grundsätzlich kann eine positive Bilanz gezogen werden, denn die Zahl der arbeitslosen Frauen geht zurück, ihre Arbeitslosenquote ist geringer als die der Männer, die Anzahl ihrer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse nimmt zu.

Die Aufgaben für Heute

Dennoch gibt es Defizite, die sich u. a. in der höheren Präsenz von Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie in ihrem höheren Anteil an den Langzeitarbeitslosen manifestieren.

Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Brandenburg müssen Wirtschaft, Gewerkschaften, Politik und Bundesagentur für Arbeit ihre Anstrengungen verstärken, um die Beschäftigungspotenziale von Frauen in noch größerem Umfang zu erschließen und hierbei muss es vor allem um qualitativ gute Arbeitsplätze gehen. □

Monika Mußler

Was ist für Sie das wichtigste Kriterium für die Gleichstellung der Menschen im Beruf?
„Die wichtigste Bedingung für Gleichstellung der Menschen im Beruf ist für mich, dass jeder/jede den Beruf erlernen und ausüben kann, den er/sie erlernen bzw. ausüben möchte, ohne dass er/sie wegen einer ‚Mode‘ oder wegen des gesellschaftlichen Drucks dazu gedrängt oder darin behindert wird. Gleichberechtigung ist für mich nicht, wenn arbeitslose Männer zu Kindergärtnern umgeschult werden, weil in dem Bereich gerade Stellen dringend besetzt werden müssen. Ich halte sehr viel von männlichen Kindergärtnern, wenn diese es wirklich werden wollen und dieser Berufswunsch vom gesellschaftlichen Umfeld akzeptiert wird. Analog sehe ich es bei den Frauen in ‚typischen‘ Männerberufen.“

Stichwort Quotenfrau: Hier sehe ich die Gefahr, dass uns Frauen eine derartige Quotierung eher schadet, da schnell die Karriere von leistungsstarken und kompetenten Frauen damit begründet werden kann, dass diese es ‚nur wegen der Quote‘ so weit geschafft hätten. Besser wäre es, die Rahmenbedingungen für Frauen so zu verbessern, dass sie den Weg an die Spitze auch ohne Quotierung schaffen.“



Gleiche Chancen im Lebenslauf

Sachverständigen Gutachten zur Gleichstellung in Deutschland veröffentlicht

Am 25. Januar 2011 wurde das Sachverständigen Gutachten für den 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung unter dem Titel ‚Neue Wege – gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf‘ an den Auftraggeber, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, übergeben. Die forschungsbasierten Analysen zeigen, dass zur Herstellung der Chancengleichheit noch viele Schritte zu gehen sind. Das Gutachten ist für alle, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen, eine lohnende Lektüre.

Auf der Basis umfangreichen Datenmaterials untersucht das siebenköpfige, interdisziplinär zusammengesetzte Team unter Vorsitz von Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen, die Situation von Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen. Dabei werden Knotenpunkte identifiziert, an denen Mädchen und Jungen, Männer und Frauen Entscheidungen treffen, die langfristig gleichstellungsrelevante Wirkungen haben. Der Blick der Gutachter richtet sich insbesondere auf die sozialen, ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Wahlmöglichkeiten für das Handeln beeinflussen. Aufgezeigt werden Strukturen im Sozial- und Bildungssystem sowie in der Arbeitswelt, die ungleiche Chancen befördern. Im Bericht werden auch Empfehlungen für eine konsistente Gleichstellungspolitik in Deutschland gegeben.

Basis Lebenszyklus

Das den Sachverständigenbericht durchziehende Leitbild der Lebenslaufperspektive orientiert Politik darauf, Interventionen für bestimmte Lebensbereiche und -phasen (z. B. Schule, Arbeit, Familie, Alter, Freizeit) nicht isoliert umzusetzen. Ein nachhaltig orientiertes Politikverständnis müsse weg von kurzfristigen Effekten und hin zu langfristigen und dauerhaften Wirkungen.

‚Stigmata‘ aufbrechen

Anhand von Ergebnissen aus der Geschlechterforschung wird unter anderem gezeigt, dass Gründe für Schulprobleme von Jungen in einem bestimmten Alter auch auf einer Vorstellung von Männlichkeit gegründet sind, die nicht zusammengeht mit Bildungsanstrengungen. Andererseits schreckten ‚männlich‘ ausgerichtete Fächer wie Informatik und Mathematik Mädchen ab.

Dieses ‚Typische‘ wird im Text des Berichtes selbst aufgebrochen. Zielführender sei es, differenzierte Gruppen zu betrachten. Männliche Jugendliche aus bildungsfernen Familien sind zum Beispiel besonders häufig durch Schwierigkeiten bei schulischen Übergängen und beim Übergang in die Ausbildung betroffen. Gleichzeitig erreichen Absolventinnen von Hauptschulen seltener einen beruflichen Abschluss. Deshalb wird empfohlen, geschlechtsbewusste Pädagogik in Bildungseinrichtungen systematisch zu verankern, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis beim pädagogischen Fachpersonal (angefangen bei der frühkindlichen Bildung) und in der Ausbildungsberatung zu fördern.

Diskontinuitäten nicht zu ‚Narben‘ werden lassen

Konkret zeigt das Gutachten, welche Risiken im Berufsleben und darüber hinaus gerade für Frauen (Stichwort: Altersarmut) bestehen und wie diese durch politisches Handeln nachhaltig verstärkt werden können. Augenscheinlich werde das durch die Förderung von Minijobs oder bei steuerrechtlichen Regelungen. Die Sachverständigen fordern deshalb einen gesetzlichen Mindestlohn, Regelungen zur Entgeltgleichheit und eine Frauenquote in Führungsebenen. Besonders Erwerbsunterbrechungen wegen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen hinterließen ‚Narben‘ in den Erwerbsbiografien. Es dürfe nicht länger zugelassen werden, dass Frauen und Männer, alleinstehend oder nicht, die ökonomischen und persönlichen Risiken für die Betreuung oder Pflege allein tragen müssen.

Wahlmöglichkeiten schaffen

Im Gutachten wird ausdrücklich betont, dass Pluralität der Lebensformen und -entwürfe ein Ausdruck der Entscheidungsfreiheit in einem freiheitlich orientierten Gemeinwesen sind. Männer und Frauen müssten wirkliche Wahlmöglichkeiten haben. Dafür muss die Politik die erforderlichen gesellschaftlichen Bedingungen und Anerkennungsstrukturen schaffen. Im Bericht wird sehr deutlich, dass Gleichstellungspolitik nur als Querschnittsaufgabe erfolgreich sein kann und jeder Politikbereich geplante Interventionen mit einer Folgeabschätzung verbinden muss. □

Dr. Karin Rau, BBJ Consult AG

Infos

Das Gutachten finden Sie auf den Internetseiten des Fraunhofer Instituts: <http://tinyurl.com/6l48qg9>

„Im Bestfall könnte die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung zu einer BIP-Steigerung von 15 bis 45 Prozent in den EU-Mitgliedstaaten führen.“ Pressemitteilung auf den Internetseiten der EU-Kommission unter <http://tinyurl.com/5we77dk>

Mit dieser lebenszyklusbasierten Sicht nehmen die Sachverständigen Bezug auf die Europäische Beschäftigungsstrategie ‚EUROPA 2020‘, die diesen Politikansatz in den EU-Mitgliedstaaten fordert. Im Einklang damit geht auch das Operationelle Programm zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Land Brandenburg von diesem Politikansatz aus.

Erwerbsbeteiligung* von Frauen in Deutschland und der EU (2009)

	Frauen insgesamt	Frauen in Vollzeit	Geschlechterlücke in Bezug auf Vollzeit
Deutschland	66,2	50,7	-21,5
EU 27	58,6	50,1	-18,4
Finnland	67,9	62,5	- 4,6
Frankreich	60,1	53,4	-13,6
Niederlande	71,5	45,9	-27,3

* Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen, Quelle: Europäische Kommission (2010)

Begleitung – der Weg zur Chancengleichheit in der Hochschulbildung

Soziale Durchlässigkeit an Hochschulen fördern

„Studieren mit Zuwanderungsgeschichte – Konzepte und Erfolge“ – unter diesem Titel fand im Dezember 2010 das von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte zweite Werkstattgespräch zur Chancengleichheit und sozialen Durchlässigkeit in der Hochschulbildung statt. Neben den Vertreterinnen und Vertretern der anderen Begabtenförderwerke waren auch weitere Stiftungen, Organisationen und Universitäten bei der Hans-Böckler-Stiftung zu Gast, die sich mit dem Thema Studierende mit Zuwanderungsgeschichte in ihrer täglichen Arbeit befassen.

Ein Blick auf die soziale Zusammensetzung der Stipendiatinnen und Stipendiaten aller Begabtenförderwerke zeigt, dass Stipendien oftmals sozial sehr selektiv vergeben werden. Mehr als die Hälfte der Geförderten kommt aus der sozialen Herkunftsgruppe ‚hoch‘. Das heißt, ihre Eltern haben meist selbst studiert, arbeiten in leitenden Positionen oder sind freiberuflich mit mittlerem bis hohem Einkommen tätig. Hier bestand aus Sicht der Hans-Böckler-Stiftung Handlungsbedarf, gerade weil die Stiftung innerhalb ihrer Stipendiatenschaft ein ausgewogeneres Verhältnis der Herkunftsgruppen vorweist: Fast 60 Prozent der Stipendiatinnen und Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung kommen aus niedrigen und mittleren Herkunftsgruppen, ihre Eltern haben oft nicht studiert, arbeiten als Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter oder Selbstständige mit geringem Einkommen.

Bildung, Studium und Ausbildung unabhängiger vom sozialen Status der Eltern zu gestalten, muss durch mehr Bemühungen und neue Konzepte erreicht werden, um eine höhere Durchlässigkeit und Chancengleichheit in der Begabtenförderung und an den Hochschulen zu erzielen. Diese Intention wurde auch vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt. Für die Hans-Böckler-Stiftung hat die Förderung von ‚nichttraditionellen‘ Studierenden eine ganz besonders hohe Bedeutung. Insbesondere deshalb, weil gerade Studierende mit Zuwanderungsgeschichte häufig aus Familien kommen, in denen noch niemand studiert hat.

Das Begleit-Projekt der Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung stellte bei diesem Workshop ihr neues vom BMBF gefördertes Projekt ‚Chancengleichheit in der Begabtenförderung‘ vor. Das Projekt soll die ideale Studienförderung stärker an eine heterogene Stipendiatenschaft anpassen – insbesondere für die Geförderten mit Zuwanderungsge-

schichte und diejenigen, die als erste in ihrer Familie studieren. Auch das Geschlechterverhältnis der Stipendiatinnen und Stipendiaten ist ausgeglichen. Während des Zeitraumes Oktober 2009 bis September 2010 wurden 52,6 Prozent Stipendiatinnen und 47,4 Prozent Stipendiaten gefördert. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch in etwa in der Böckler-Aktion Bildung wider. Hierbei handelt es sich um einen der drei Aufnahmewege in die Stiftung, nach denen Stipendien an Abiturientinnen und Abiturienten vergeben werden, deren Eltern ihnen das Studium nicht finanzieren könnten.

Das Bildungs- und Betreuungsprogramm des Projekts besteht aus der Studieneinstiegsarbeit in Form von Tutorien, Sprachförderung durch Intensivkurse und Sprachtandems, Familienarbeit, kollegialem Coaching, strategischer

Karriereberatung sowie der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen für ein Studium.

Ohne Netz geht nichts

Wichtig für die Arbeit des Projekts ist die stärkere Vernetzung der Akteure. Potenzielle Studierende müssen bereits während der Schulzeit über personelle und finanzielle Unterstützung auf ihrem Weg in die Hochschule informiert sein. Gerade Studierende mit Zuwanderungsgeschichte verfügen häufig nicht über solche Voraussetzungen. Für sie ist der Zugang zu diesen Informationen sehr wichtig. Hier ist die frühzeitige Kooperation und Abstimmung von Schulen, Hochschulen und Förderwerken notwendig. Bereits in diesem Jahr plant die Hans-Böckler-Stiftung dazu weitere Arbeitstreffen. Denn einig sind sich alle Beteiligten – um ‚nichttraditionellen‘ Studierenden zu einem Studium zu verhelfen, braucht es ein starkes Netzwerk. □

Sarah Vespermann und Regina Weber,
Hans-Böckler-Stiftung

Infos

E-Mail: sarah-vespermann@boeckler.de



Schulabschluss nach Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund (Mikrozensus 2006 in Prozent)

	Alter	Hauptschule	Polytechnische Oberschule	Fachhochschulreife/Abitur
		Männer/Frauen	Männer/Frauen	Männer/Frauen
Personen ohne Migrationshintergrund	15 – 25	27,6/17,5	-/-	28,8/37,3
	25 – 45	27,6/20,5	10,9/11,3	34,8/33,5
	45 – 65	44,5/45,7	12,4/13,1	26,2/17,1
	65+	69,5/76,4	1,0/0,8	16,7/6,0
Personen mit Migrationshintergrund	15 – 25	41,4/30,7	-/-	23,0/29,5
	25 – 45	39,4/32,5	0,5/0,4	29,0/30,6
	45 – 65	46,0/40,8	1,0/1,0	24,1/22,8
	65+	50,3/52,3	-/-	20,1/12,8

„Weiterhin wird ersichtlich, dass die jüngeren Frauen allgemein besser abschneiden als die jüngeren Männer, während in den älteren Altersgruppen (45 Jahre und älter) die Männer über ein höheres Bildungsniveau verfügen. Dabei ist zu beachten, dass noch in den 1960er-Jahren junge Frauen im westdeutschen Bildungssystem deutlich benachteiligt waren. ... Gleichzeitig wird deutlich: Die Frauen konnten ihre Bildungsbenachteiligung in einen Bildungsvorsprung umwandeln.“

Quelle: Integrationsreport des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Teil 1, erschienen 2008, S. 48

EU-Pakt für Gleichstellung der Geschlechter erneuert

Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der Strategie Europa 2020

Der Rat der Europäischen Union hat den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2011 bis 2020 verabschiedet. Er will damit neue Anstöße für die Politikgestaltung geben.

Obwohl die Gleichstellung von Frauen und Männern fest im EU-Recht verwurzelt ist, ist sie de facto noch nicht erreicht und die Fortschritte bleiben hinter den Erwartungen zurück. Die Geschlechtergleichstellung zählt zu den Grundwerten der Union sowie zu ihren Zielen und Aufgaben und sie ist bei allen Aktivitäten und Initiativen der EU zu berücksichtigen. Das ist in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des EU-Vertrags und in Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU bestimmt. Darüber hinaus verlangt Artikel 23 der EU-Grundrechte-Charta, die ebenso verbindlich wie die EU-Verträge ist, die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen sicherzustellen. Dennoch, so schätzt die Europäische Kommission in ihrem jüngsten Bericht zu den Entwicklungen der Gleichstellung der Geschlechter ein, fallen „... trotz eines allgemeinen Trends hin zu mehr Gleichstellung in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt die Fortschritte bei der Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte doch nur gering ...“ aus.

Bereits im Jahr 2006 hatte die EU einen

Gleichstellungspakt beschlossen. Der jetzt verabschiedete Pakt berücksichtigt die Strategie der EU-Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010 bis 2015) und er soll insbesondere dazu beitragen, die Gleichstellung der Geschlechter in der EU-Strategie für Beschäftigung und intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum ‚Europa 2020‘ durchzusetzen.

Forderungen konzentrieren sich auf drei Schwerpunkte

Im neuen Pakt werden von den Mitgliedstaaten und der Union nachdrücklich Maßnahmen zu drei Schwerpunkten eingefordert.

- Erstens geht es darum, geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Beschäftigung und Sozialschutz abzubauen, um die Ziele von Europa 2020 erreichen zu können. Im Mittelpunkt stehen dabei die für die Gleichstellung besonders wichtigen Bereiche Beschäftigung, Bildung und soziale Inklusion.
- Zweitens soll die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in allen Lebensphasen gefördert werden, etwa durch ein verbessertes Angebot an bezahlbaren und qualitativ

hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie flexible Arbeitszeitregelungen.

- Drittens steht die Bekämpfung jeglicher Formen von Gewalt gegen Frauen im Fokus. Hierzu ist vorgesehen, nationale und EU-Strategien zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen anzunehmen, umzusetzen und zu überwachen, die Prävention und den Schutz der Opfer zu verbessern sowie der Rolle von Männern und Jungen beim Vorgehen gegen Gewalt größere Bedeutung beizumessen.

Der Rat der EU bekräftigt im Europäischen Pakt, dass er die im EU-Recht verankerte Gleichstellung der Geschlechter verwirklichen will und er entschlossen ist, mehr politische Orientierung zu bieten. Die Mitgliedstaaten fordert er unter anderem auf, in ihre nationalen Reformprogramme zur Umsetzung von Europa 2020 eine Gleichstellungsperspektive mit aufzunehmen und Gleichstellungsstrategien insbesondere hinsichtlich der beschäftigungspolitischen Leitlinien zu fördern. □

Raul Skorubski, BBJ

Infos

Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011 bis 2020) – Schlussfolgerungen des Rates im Internet unter <http://tinyurl.com/3s758lq>
Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern – Jahresbericht 2010 der EU-Kommission im Internet unter <http://tinyurl.com/3mzqvp5>



Franziska Brantner, Mitglied des Europäischen Parlaments der Fraktion Die Grünen/Europäische Freie Allianz

Was ist für Sie das wichtigste Kriterium, das für die Gleichstellung der Menschen ausschlaggebend wäre?

Ein umfassender Schutz vor Diskriminierung auf allen Ebenen, also nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Außerdem darf sich der Schutz nicht nur auf Merkmale ethnischer Herkunft und Geschlecht beziehen, sondern auch auf die Merkmale Alter, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Orientierung etc.

Welche ist für Sie die wichtigste Bedingung für die Gleichstellung der Menschen in Ihrem Berufsfeld? Auch für Politiker gilt natürlich ein umfassender Schutz vor Diskriminierung als wichtigste Bedingung für die Gleichstellung. Und andersrum: Die Politik muss noch viel mehr für die Gleichstellung tun. So blockiert die Bundesregierung immer noch die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie, die das Antidiskriminierungsgebot nicht nur für das Arbeitsleben, sondern auch auf den privaten Bereich ausdehnen und Merkmale wie Alter, Religion und Weltanschauung einbeziehen will.

Infos

Franziska Brantner arbeitet im Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM), der u. a. auch für die Politik der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zuständig ist. Der Ausschuss präsentiert sich mit seinen Aufgaben, Mitgliedern und Erfolgen im Internet unter <http://tinyurl.com/6dn6tyk>



Hilfe zur Bewusstseinsbildung für die Geschlechterproblematik Aufgaben und Wirkungen des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen in Vilnius



Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht. Doch wie ist es auf europäischer Ebene durchzusetzen? Ein wichtiges Instrument wurde 2009 mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) initiiert. Seine Hauptaufgabe ist, die Situation der Gleichstellung in den 27 Mitgliedstaaten der EU im Detail zu erfassen und zu analysieren. Über die gewonnenen Daten und Ergebnisse können alle EU-Organen und Mitgliedstaaten verfügen.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) wurde 2006 durch Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates ins Leben gerufen, im Dezember 2009 offiziell in Vilnius eröffnet und erhielt im Juni 2010 den Status einer Europäischen Agentur. EIGE wirkt mit, die Geschlechtergleichstellung zu fördern, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen und die Bürgerinnen und Bürger der EU für die wachsende Bedeutung von Gleichstellungsfragen stärker zu sensibilisieren. Das Jahresbudget des Instituts beläuft sich auf rund 7,5 Millionen Euro. Die Organe des europäischen Instituts sind die Direktorin, der Verwaltungsrat und das beratende Expertenforum. Derzeit hält Deutschland den Vorsitz im Verwaltungsrat. Der Vorsitz und der Vizevorsitz werden jeweils für drei Jahre in geheimer Wahl gewählt (Art. 3 der Internen Richtlinien des EIGE vom 29.4.2010). Seit Juni 2010 ging die Aufbauarbeit des neuen Instituts rasant voran. Die rund 30 Mitarbeitenden kommen aus nahezu allen Mitgliedstaaten.



Service für Entscheidungsstellen

EIGE versteht sich als Servicestelle z. B. für die EU-Ratspräsidentschaftsstaaten, die sich reihum mit der Umsetzung der sogenannten ‚Pekinger Aktionsplattform‘

und Eurostat – das Statistische Amt der Europäischen Union, in Vorbereitung. EIGE sucht auch Partnerschaften mit europäischen Forschungsnetzwerken und Universitäten.

Ab Ende 2012 soll ergänzend ein spezifischer, europäischer, allerdings noch zu entwickelnder EU-Gleichstellungsindex die Entwicklung zur Gleichstellung vergleichbar und zuverlässig aufzeigen. EIGE wird auch methodische Instrumentarien entwickeln, wie z. B. das Gender Mainstreaming, und es unterstützt den Austausch von Praxisbeispielen wie z. B. auf dem Gebiet des Gender-Trainings. Erste Beispiele wird EIGE im November 2011 in Brüssel vorstellen. EIGE stellt natürlich auch engagierte Männer vor. Männliche Rollen- und Selbstbilder sind in Europa im Wandel. Familienpflichten z. B. können durch die vielerorts noch geforderte ‚Anwesenheitskultur‘ am Arbeitsplatz nicht nur von Frauen, sondern auch von Männern oft nicht erfüllt werden.

Weitere Aufgaben, denen sich EIGE stellt, sind Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen und Frauen verstärkt in Entscheidungspositionen zu bringen. Gerade Letzteres bot um den 100. Internationalen Frauentag unter dem

*„Wir haben nicht noch einmal 100 Jahre Zeit. Europa kann es sich nicht leisten, mit der existierenden Geschlechterungleichheit zu leben.“
Aus der Rede der EIGE-Direktorin Virginija Langbakk vor dem Gleichstellungsausschuss des EU-Parlaments Mitte März 2011 im Internet: <http://tinyurl.com/6xon3dn>*



Ziel sind Synergieeffekte

EIGE will Doppelarbeit vermeiden und Synergieeffekte erzielen. Daher arbeitet EIGE eng mit den Dienststellen der Europäischen Union und den 27 Mitgliedstaaten zusammen. Mit EU-Agenturen, wie z. B. EUROFOUND – die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, EU-OSHA – die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und FRA – die Agentur der EU für Grundrechte, unterzeichnete EIGE Kooperationsabkommen. Weitere sind mit CEDEFOP – das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

befassen. Diese wurde 1995 auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking verabschiedet und beinhaltet unter anderem einen Katalog mit 12 Aktionsfeldern (areas of concern).

Die EU-Mitgliedstaaten, die sich ein solches Themenfeld aus diesem Katalog auf ihre Agenda geschrieben haben, verfassen hierzu auch einen nationalen Bericht für den EU-Ministerrat, mit dem Ziel, in der Europäischen Union gemeinsam gezielte Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. So wählten sich zum Beispiel die polnische und die dänische Regierung die Themen Frauen und Wirtschaft und Frauen und Umwelt. EIGE erarbeitet für diese Mitgliedstaaten die Themenberichte, die letztlich zu entsprechenden Ratsbeschlüssen in der Europäischen Union führen sollen, die konkrete Verbesserungsvorschläge für die EU-Länder beinhalten.

Stichwort ‚Quotenfrau‘ viel Gesprächsstoff in Deutschland. Doch sollten wir bei allen Argumenten nicht vergessen, dass es dabei letztendlich darum geht, alle Menschen an gesellschaftlichen Entwicklungen angemessen zu beteiligen – auch Frauen.

Öffentlichkeitsarbeit

Die EIGE-Publikationen werden im neuen Daten- und Informationszentrum von EIGE eingestellt. Die Jahresprogramme (2010, 2011) sowie das mittelfristige Programm für 2010–2012 von EIGE wurden ins Internet gestellt (s. Infos). Der neue EIGE-Kalender 2011 stellt 12 besonders inspirierende Frauen Europas vor. □

Barbara Wurster, EIGE

Infos

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen,
Internet: www.eige.europa.eu

Transnationales ESF-Netzwerk hilft beim ‚Gendern‘

Europäische Community of Practice on Gender Mainstreaming

Auf europäischer Ebene fehlt es nicht an Verordnungen, Mitteilungen oder Konferenzen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit. Ein Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) stellt der Kommission und den Mitgliedstaaten bei Bedarf Expertenwissen zur Verfügung, wie Sie auf der vorherigen Seite lesen konnten. Daneben fördert die EU auch spezielle Formen des europaweiten Erfahrungstransfers, so z. B. die ‚Community of Practice on Gender Mainstreaming‘ (CoP on GM).

Unbürokratischer, kreativer und weitestgehend informeller Austausch von Wissen und Erfahrungen, das ist der Grundgedanke der Communities of Practice (CoP). Eingebunden in den Transnationalitätsansatz des Europäischen Sozialfonds (ESF) fördert die Kommission das Netzwerk Community of Practice on Gender Mainstreaming (CoP on GM). Ange-

Arbeit mittel- bzw. unmittelbar Verantwortung für Gleichstellungsfragen tragen, sei es bei Entscheidungen über das Umsetzungsverfahren der ESF-Förderung, der Entwicklung von Programmen, der Vergabe von finanziellen Mitteln oder sie bringen durch ihre Expertise Wissen in die Prozesse ein. Der Erfahrungsaustausch ist demnach eng mit der praktischen

Umsetzung verbunden. Die Akteurinnen und Akteure hoffen jedoch nicht nur auf persönlichen Erkenntnisgewinn. Sie wollen die Verantwortung dafür übernehmen, dass bei Beendigung der Arbeit ihres Netzwerkes 2013 Gender Mainstreaming alle Phasen der ESF-Umsetzung durchzieht – von der Planung über die Begleitung bis zur Evaluierung – so das gemeinsam fixierte Anliegen.

Die Freiwilligkeit der Arbeit erfordert auch entsprechende Organisationsformen. Eine Steuerungsgruppe, die aus Personen der ESF-Fondsverwaltungen gebildet und von einer Vertreterin Schwedens geleitet wird, ist für die

strategische Ausrichtung zuständig. Spezielle Arbeitsgruppen tragen Good-Practice-Beispiele zusammen. Daneben transferieren sie Erfahrungen oder organisieren Studienbesuche und Veranstaltungen. Ein besonderes Anliegen ist die Entwicklung von Qualitätsstandards zur Implementierung der Gender-Perspektive in alle Phasen der ESF-Umsetzung.

Begleitung EU-Strategie

Neben diesen Aufgaben bezieht die CoP on GM auch Position zu aktuellen Dokumenten der EU-Kommission. So stellte das Netzwerk fest, dass die Integration gleichstellungs-

politischer Ziele in die übergeordnete Strategie EU-2020 gegenwärtig noch unbefriedigend sei. Relativ einseitig werde der Nutzen von Geschlechtergleichstellung auf Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung reduziert. Auch das zugrunde liegende Gleichstellungsmodell widerspiegeln nicht den aktuellen Erkenntnisstand. Deutlicher müsse die Anwendung der Doppelstrategie als politisches Ziel, in der Einheit von Gender Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen, in den strategischen Dokumenten verankert werden. Eine ähnliche Stellungnahme gaben sie auch zum 5. Kohäsionsbericht der EU ab.

Wissen transferieren

Auf dem Aktionsplan der Community stehen eine Reihe von Veranstaltungen zu Fragen der integrierten Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der ESF-Prioritäten und Verfahren. Noch in 2011 wird in Deutschland eine Tagung zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der kommenden ESF-Förderperiode stattfinden. Schweden wird eine Konferenz zu unterschiedlichen Gender-Mainstreaming-Unterstützungsstrukturen der Mitgliedstaaten organisieren. Für 2012 ist ein ‚Policy Forum‘ zu Gender Mainstreaming im ESF geplant, dessen Zielgruppe politische Entscheidungsträgerinnen und -träger der EU-Kommission, des EU-Parlamentes und der Mitgliedstaaten sind.

Thematische Vielfalt der ESF-Communities

Neben der ‚Gender-Community‘ arbeiten noch andere transnationale Lernnetzwerke zu ESF-Themen und Verfahren. Herausforderungen wie Altersmanagement, Jugendbeschäftigung, soziale Eingliederung von Migrantinnen und Migranten, Partnerschaften, soziale Ökonomie, transnationale Kooperation oder ergebnisorientiertes ESF-Management sind nur Ausschnitte aus der Vielfalt geförderter Kooperationen. Die Gruppen sind für alle Mitgliedstaaten und Länder offen. □

Dr. Karin Rau, BBJ Consult AG

Infos

Internetseiten zur CoP on GM:
www.esf-gleichstellung.de/126.html
www.gendercop.com



Wie notwendig konzertierte Aktionen in der EU sind, zeigt ein Beispiel aus der Liste der 100 Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern (s. S. 15)

sichts der Reserven bei der Verwirklichung echter Chancengleichheit ist das ein weiterer Schritt, um den Prozess in den Regionen zu qualifizieren und zu beschleunigen. Seit 2010 engagieren sich Akteurinnen und Akteure aus 13 Mitgliedstaaten im Lern- und Transfernetzwerk. Deutschland ist mit jeweils einer Vertreterin des Bundes, des Landes Bremen und der Agentur für Gleichstellung beteiligt.

Persönliche Verantwortung für die Gemeinschaft

In der Community basiert der Wissensaustausch auf Freiwilligkeit derer, die in ihrer

Internationale Aktionstage

Gleichstellung in Sachen Menschenrechte



Internationaler Frauentag

Der Internationale Frauentag ist auch ein offizieller Tag der Vereinten Nationen, der der Durchsetzung der Rechte der Frau und des Weltfriedens dient. Er wird – inzwischen etwa 100-jährig – weltweit von Frauenorganisationen am 8. März begangen und hat seinen Ursprung im Kampf um die Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen in den USA und Europa. Für den 8. März als Tag gibt es verschiedene Erklärungen. So soll es ein Vorschlag 1921 auf der 2. Internationalen Konferenz kommunistischer Frauen oder W. I. Lenin, Revolutionsführer der Sowjetunion, gewesen sein, der diesen Tag festlegte. Seither konnten die Frauen am 8. März mehr oder weniger tief den Finger in ‚Wunden‘ der Gleichstellung der Geschlechter legen. Für die Bundeskanzlerin Angela Merkel galt folgendes Manko zum diesjährigen Internationalen Frauentag als bemerkenswert: „Deutschland gehört zu den Letzten in der Welt, wenn es um den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft, insbesondere bei den großen Unternehmen, geht.“



Internationaler Männertag

Der Internationale Männertag wird jährlich am 19. November begangen und wurde 1999 in Trinidad und Tobago eingeführt. Der Tag wird bereits in vielen Ländern der Welt unterstützt, auch in Deutschland. Ziele sind, das Verhältnis der Geschlechter zu verbessern, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern und die Männer- und Jungen-Gesundheit in den Fokus zu rücken. Außerdem sollen Benachteiligungen von Männern und Jungen verdeutlicht und auch Verdienste gewürdigt werden.



Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen

Der Internationale Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, auch ‚Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen‘ ist jährlich am 25. November. Es ist ein Gedenk- und Aktionstag, der seit 1981 von Menschenrechtsorganisationen veranstaltet wird. Dabei stehen Themen im Mittelpunkt wie: Zwangsprostitution, sexueller Missbrauch, Beschneidung von Frauen, häusliche Gewalt, Zwangsheirat, vorgeburtliche Geschlechtsselektion, Armut etc. Außerdem sollen Initiativen in den Ländern unterstützt werden, die sich für eine Gleichstellung von Frauen mit den Männern einsetzen.



Europäischer Tag der Lohngleichheit

Der Equal Pay Day (EPD) ist der internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen und wird in vielen Ländern an unterschiedlichen Tagen begangen. Der Aktionstag in Deutschland ist der 15. April. Dieser Tag markiert symbolisch oder rechnerisch jenen Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus länger arbeiten müssen, um auf das durchschnittliche Jahresgehalt von Männern zu kommen. Das Berufsfrauenetzwerk Business and Professional Women (BPW) ergriff in Deutschland die Initiative zur Etablierung dieses Tages. Erstmals europaweit wurde der Tag 2011 am 5. März begangen. Frauen in der EU verdienen durchschnittlich 17,5 Prozent weniger als Männer. In Deutschland sind es 23 Prozent.



Girls' Day und Boys' Day

Der Girls' Day und der in Deutschland seit 2011 eingeführte Boys' Day sind jeweils ein Aktionstag, der einmal im Jahr stattfindet. Der Tag soll sowohl Mädchen als auch Jungen motivieren, Berufe, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden, auszuprobieren. Im Land Brandenburg wird dieses Ziel seit neun Jahren für beide Geschlechter mit dem sogenannten Zukunftstag verfolgt. Der nächste Zukunftstag bzw. Girls' Day oder Boys' Day findet bundesweit am 26. April 2012 statt.

Geschlechtergerechtigkeit Nachgefragt

Die Fraktionen SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen fragen im April 2011 nach Sachstand, Zielen, Förderprogrammen und Forschung zur Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. In der großen Anfrage an die Bundesregierung heißt es: "Die Vergeudung des intellektuellen Potenzials von Frauen rückt zunehmend als gravierendes Innovations- und Qualitätsdefizit in Forschung und Wissenschaft ins Bewusstsein."

Infos

Pressemittteilung auf den Internetseiten des Deutschen Bundestages unter <http://tinyurl.com/5v6ubxj>

Lohnunterschiede stagnieren Ost und West unterschiedlich

Das Statistische Bundesamt (Destatis) teilt mit, dass der Bruttostundenverdienst weiblicher Beschäftigter in Deutschland im Jahr 2009 verglichen mit dem Vorjahr um 2,7 Prozent auf 14,90 Euro anstieg. Männer erzielten einen Verdienst von 19,40 Euro (+2,6 Prozent). Der Gender Pay Gap, definiert als der prozentuale Unterschied im Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, lag damit – wie bereits in den vergangenen Jahren – bei 23 Prozent. In den neuen Ländern lag dieser von 2006 bis 2009 bei 6 Prozent. In den alten Bundesländern belief sich der Lohnabstand 2008 und 2009 auf 25 Prozent.

Infos

Pressemittteilung des Statistischen Bundesamtes: <http://tinyurl.com/68tjro>

Flexi-Quote verteidigt Gesetz kommt

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) hat die im März mit 30 deutschen Dax-Unternehmen ausgehandelte Selbstverpflichtung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen im Mai vor dem Familienausschuss des Bundestages verteidigt. Bis Ende des Jahres sollen die 30 Dax-Unternehmen ihre jeweils individuell festgelegten Frauenquoten bekannt geben. Unabhängig davon will sie bis Ende des Jahres einen Gesetzentwurf zur freiwilligen Selbstverpflichtung vorlegen.

Infos

Pressemittteilung auf den Internetseiten des Deutschen Bundestages unter <http://tinyurl.com/5wxqays>

2011 **SPEZIAL-1** BRAND aktuell

Arbeitsmarktpolitischer Service der
Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH,
ISSN 1863 – 5873,
Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28
Fax: (03 31) 60 02-4 00
Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell
E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.: Dr. Veit-Stephan Zweynert
Projektleitung: Erika Nilsson
Redaktion: Sylvia Krell (kr)
Gestaltung: Sylvia Krell, Petra Werner
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv;
Titelfoto: Fotolia – Ideenkoch;
Kroth, Fotograf (S. 2); Bettina Panser (S. 3);
Friederike Haase (S. 4); Jutta Dalhoff (S. 6);
Maria E. Harde (S. 7); Christiane Luipold (S. 8);
Dörte Beyer (S. 9); Monika Mußler (S. 9);
Franziska Brantner (S. 12); Virginija Langbakk (S. 13)

Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Erscheinungsdatum: Juni 2011

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors
wieder, nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion.
Nachdruck – auch auszugsweise – nur zulässig mit Quellenangabe
und Zusendung von zwei Belegexemplaren!

Der ESF für Brandenburg im Internet:
www.esf.brandenburg.de

BRANDaktuell wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und des Landes Brandenburg gefördert.

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



Schon mal drüber nachgedacht?
Dann fragen Sie! Tel.: (03 31) 60 02-3 33

Für alle Fragen zum ‚Arbeitspolitischen Programm Brandenburg –
In Menschen investieren – Regionen stärken‘ steht Ihnen unter dieser
Telefonnummer das Call-Center zur Verfügung:

Call-Center der LASA
Tel.: (03 31) 60 02-2 00

