

Nummer

48

2/2010

Frauen

AKTIV

in Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIEN UND SENIOREN

CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Schwerpunkt:

*Frauen
in
Europa*

Seite 6:

*Frauen
und Wirtschaft
in Europa*

Seite 9:

*Vom Fahrplan
zur
Frauen-Charta*

Termine

Agentur für Arbeit Stuttgart, Nordbahnhofstr. 30-34, 70191 Stuttgart, EG, Raum A 001, eine Anmeldung ist nicht erforderlich, Fon: 07 11/920-3565, E-Mail: stuttgart.bca@arbeitsagentur.de, www.arbeitsagentur.de

■ **8. Juni 2010 9:00 Der Wiedereinstieg in den Beruf** Informationen zur erfolgreichen Planung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit oder der Pflege von Angehörigen, weitere Termine am 13.07., 10.08., 14.09.2010

■ **17. Juni 2010 15:00 Uhr Die eigene Chefin sein** Welches sind die wichtigsten Gründungsschritte? Was muss ich beim Businessplan beachten? Welche Netzwerke, Beratungsstellen und Institutionen begleiten mich in die Selbstständigkeit? Wo kann ich finanzielle Unterstützung erwarten? Was ist wichtig für die Rente?

■ **10./11. Juni 2010 Gleichstellungs- und FrauenministerInnenkonferenz der Länder (GFMK)** Vorsitz Sachsen, Dresden, www.soziales.sachsen.de/7137.html

■ **11. Juni 2010 8:30 Uhr Fachtag "Sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen"** der Fachberatungsstellen, Stuttgart Rotebühlbau, 0711/355589, info@wildwasser-esslingen.de

MuT-Programm, Mentoring und Training, Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), www.MuT-Programm.de

■ **17./18. Juni 2010 Tue Gutes und – rede darüber!** Ein praktisches Rhetoriktraining

■ **28. Juni 2010 Wie geht es weiter?** Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

■ **25. Juni 2010 18:00 Uhr Impulsvortrag: Indirekte Steuerung und Gesundheit** Licht und Schattenseiten aktueller Veränderung der Arbeitsorganisation, Böblingen, www.gleichstellung.landkreis-boeblingen.de

■ **1. Juli 2010 20:00 Uhr Das Arroganzprinzip: So haben Frauen mehr Erfolg im Beruf** Hospitalhof Stuttgart/Evangelisches Bildungswerk, www.hospitalhof.de
Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, Fon: 07 11/16 40 99 33, E-Mail: Maria.Ochedowski@lpb.bwl.de, www.lpb-bw.de

■ **23. - 25. Juli 2010 Weltbilder – Menschenbilder – Frauenbilder** Sommerliche Denk-Tage auf der Alb

■ **17. Sept. - 17. Okt. 2010 Zauberswort Gender Mainstreaming** E-Learning-Kurs für Männer und Frauen, Auftaktveranstaltung in Stuttgart; Online-Phase an Ihrem PC

■ **17. Sept. 2010 15:00 Uhr Besuch im Staatsministerium** Anmeldung erforderlich

■ **29. Aug. - 4. Sept. 2010 1. Feriencamp des Projekts Sci-Phyra** des Instituts für IT-Services der Uni Stuttgart, zum Thema Robotik für Schülerinnen ab der 7. Klassenstufe, Teilnahmegebühr 100 €, E-Mail: sciphyra@iits.uni-stuttgart.de, www.iits.uni-stuttgart.de

■ **5. - 11. Sept. 2010 2. Feriencamp s.o.**

Broschüren/Bücher

■ **Frauen verändern EUROPA verändert Frauen** Ein Handbuch, Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein - Westfalen, 2008

■ **Bericht „Gleichstellung von Frauen und Männern – 2010“** der EU-Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen, www.frauenrat.de

■ **EU-Jahresbericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern** www.europarl.europa.eu/activities/plenary/ta/calendar.do?language=DE, download unter dem Datum 10.Februar 2010

■ **Studie: Gender equality, economic growth and employment** Löfström, Asa, http://www.se2009.eu/polopoly_fs/1.17994!menu/standard/file/EUstudie_sidvis.pdf, 2009

■ **Gleich, gleicher, ungleich** Paradoxien und Perspektiven von Frauenrechten in der Globalisierung, Wichterich, Christa, Helmer Verlag 2009

■ **Eine Schule für Mädchen und Jungen** Praxishilfe mit Unterrichtsentwürfen für eine geschlechtergerechte Bildung, Broschüre der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft, www.gew.de

■ **Lust auf Leben** Erfahrungsbericht Magersucht, Turalsky, Dorothee, Centaurus Verlag 2004

■ **Ganztageesschulen und Betreuungsangebote an Schulen** Aktueller Report der Familienforschung Baden-Württemberg, www.faf0-bw.de/Familien_in_BW

Adressen

■ **Portal der Europäischen Union** http://europa.eu/index_de.htm

■ **Internetplattform der EU Kommission zur Gleichstellung der Geschlechter** http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=de

■ **Internetseite der Europäischen Kommission zur Gleichstellungspolitik** http://ec.europa.eu/social/genderequality?langId=de

■ **Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010** http://ec.europa.eu/social/roadmap?langId=de

■ **Steinbeis-Europa-Zentrum** www.steinbeis-europa.de

■ **Europäischer Sozialfonds in Baden-Württemberg – Förderprogramm Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung** www.esf-bw.de/esf/index.php?id=227

■ **European Centre for Women and Technology – ECWT** www.womenandtechnology.eu/

■ **EU-Projekt GENDERA** www.gendera.eu

■ **Female Entrepreneurship Ambassador Network – Germany** www.gruenderinnenagentur.de/bga/Vernetzung/Botschafterin/index.php

■ **Europäische Frauenlobby (EWL)** Dachorganisation der europäischen Frauenverbände, www.womenlobby.org

■ **Women Innovators for Europe WENETT** www.wenet.eu

■ **WECF (Women in Europe for A Common Future) – Netzwerk aus 100 Frauen- und Umweltorganisationen für eine gesunde Umwelt** www.wecf.eu

■ **Europa Zentrum Baden-Württemberg e. V.** Institut und Akademie für Europafragen, http://www.europa-zentrum.de

■ **Landesverband Baden-Württemberg der Europa-Union Deutschland** www.europa-union-bw.de

■ **Europäisches Informationszentrum (EIZ) Stuttgart** http://www.eu-infopoint-stuttgart.de

■ **Informationen über Studium und Ausbildung in Europa** www.arsenal-praktika.de

■ **Eurodesk – europäisches Informationsnetz für Jugendliche** http://www.eurodesk.org/

■ **Euro Info Centre Stuttgart Information und Beratung von Unternehmen zu europäischen Themen**, http://www.eic-stuttgart.de.

■ **EZR-OP-Amt für Veröffentlichungen der EU** http://europ.int

■ **Rat der EU** http://ue.eu.int

■ **Europäischer Bürgerbeauftragter** http://www.euro-ombudsman.eu.int

■ **Europarat** http://www.coe.fr

■ **Europäische Kommission** http://www.europa.eu.int/comm/index_de.htm

■ **Europäisches Parlament** http://www.europarl.eu.int

■ **Ausschuss der Regionen** http://www.cor.eu.int/

■ **Eurostat (Statistisches Amt der EU)** http://europa.eu.int/eurostat.html

■ **Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)** in Vilnius, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=732&langId=de

■ **Europäisches Jahr 2010 zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung** www.mit-neuem-mut.de

■ **Business and Professional Women (BPW)** Landesverbände in Europa www.bpw-europe.org

■ **Institut für Geschlechterforschung in der Medizin** an der Charité in Berlin, http://gender.charite.de/

■ **Förderung von Wissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg – MINT Programm** http://mwk.baden-wuerttemberg.de/deutsch/themen/

hochschulen/foerderung_von_wissenschaftlerinnen_und_wissenschaftlern/

■ **Aktionärinnen fordern ein** Kampagne des deutschen Juristinnenbundes, www.djb.de/Projekt_HV/

■ **Weiterbildung im Ehrenamt** www.free-akademie.de.

Ausstellungen

■ **Revolution ist weiblich** Wanderausstellung, www.archiv-buergerbewegung.de

■ **Ausstellung zum Gabriele Münter Preis** 30.06. - 5.09.2010, Frauenmuseum Bonn, www.frauenmuseum.de/gmp

Preise

■ **Meine Welt: Visionen für einen Feminismus**

Fotowettbewerb der Europäischen Frauenlobby (EWL) für 15 - 40 Jahre alte Frauen mit Wohnsitz in einem EU-Mitgliedsland, Einsendeschluss 30.06.2010, http://genderblog.de/index.php/2010/04/08/visionen

■ **Preis für Generationengerechtigkeit** richtet sich an Studierende, Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftler/innen, Einsendeschluss 1.09.2010, www.srzg.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg Postfach 10 34 43, 70029 Stuttgart Fax: 07 11/1 23- 39 99 E-Mail: Poststelle@sm.bwl.de Internet: www.sozialministerium.de

Redaktion: Anita Wochner (V.i.S.d.P.), Sozialministerium/Ludmilla Fromme, Staatsanzeiger-Verlag Ludmilla Fromme, Staatsanzeiger-Verlag Staatsanzeiger für Baden-Württemberg GmbH, Postfach 10 43 63, 70038 Stuttgart Internet: www.staatsanzeiger-verlag.de Fon: 07 11/6 66 01-3740 Fax: 07 11/6 66 01-58

Anzeigenpreise: E-Mail: l.fromme@staatsanzeiger.de Satz: E-Mail: anzeigen@staatsanzeiger.de Druck: Sandra Kolb, Staatsanzeiger-Verlag Ungeheuer & Ulmer KG GmbH & Co., Ludwigsburg

Titelgestaltung: Nantschegg & Company, Reutlingen

ISSN 1613-9925

Einzelhefte erhalten Sie gegen Zusendung eines ausreichend frankierten DIN A4-Umschlages kostenlos. Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht unbedingt mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen.

Redaktionsschluss dieses Hefts: 12.05.2010

...und mehr im Internet: www.frauen-aktiv.de

Liebe Leserinnen und Leser,

zunächst eine Information in eigener Sache: Wir haben eine neue Bezeichnung. Seit der Regierungsbildung unseres neuen Ministerpräsidenten Stefan Mappus MdL heißt unser Haus nun Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren – oder kurz Sozialministerium. Die Ministeriumsbezeichnung spiegelt damit noch stärker als vorher die Zuständigkeit für eine ganzheitliche Gesellschaftspolitik wider. Meine Aufgabe als Beauftragte der Landesregierung für Chancengleichheit von Frauen und Männern ist unverändert geblieben und ich werde sie genauso engagiert ausüben wie bisher.

Nachdem sich das zweite AKTIV-Heft aus dem Jahr 1998 mit dem Thema „Frauenpolitik in der Europäischen Union“ beschäftigt hatte, wurde es nun höchste Zeit, das Thema „Frauen in Europa“ aus baden-württembergischer Sicht nochmals zu beleuchten. Sechs Frauen berichten über ihre Arbeit für Europa, in Europa oder in Baden-Württemberg mit Mitteln der EU.

Die europäische Gleichstellungspolitik ist für alle Mitgliedstaaten eine treibende Kraft. Mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) in Vilnius, Litauen, das Anfang 2010 seine Arbeit aufgenommen hat, wurde eine wichtige Lücke geschlossen. Zu seinen Aufgaben zählen die Erhebung und Analyse von vergleichbaren Daten zur Geschlechtergleichstellung, die Entwicklung von Methoden zur Förderung der Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in alle Politikbereiche sowie die Förderung des Wissensaustauschs und die Öffentlichkeitsarbeit. Herr Günter Mächtle, Abteilungsleiter für Frauen und Familie in unserem Haus, ist Mitglied des begleitenden Expertenforums. So können wir unsere Erfahrungen, die wir bei der Entwicklung von geeigneten Indikatoren für die 2009 herausgegebene Publikation „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ gemacht haben, einbringen.



Monika Stolz

Dr. Monika Stolz MdL
Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familien
und Senioren
Beauftragte der Landesregierung
für Chancengleichheit von Frauen und Männern

Liebe Leserinnen und Leser,

die Europäische Kommission hat Anfang März 2010 die Strategie „Europa 2020“ vorgestellt. Diese beschäftigt sich zentral mit Maßnahmen zur Überwindung der Wirtschaftskrise und der Vorbereitung der EU-Wirtschaft auf das nächste Jahrzehnt.

Dass auch eine effektive Gleichstellungspolitik zur Sicherung einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft beiträgt, geht ganz aktuell aus einem Bericht der Europäischen Kommission hervor. Danach trägt ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei.

Auf die Talente erwerbstätiger Frauen können wir auch in Baden-Württemberg nicht verzichten. Schließlich stellen diese mit 55 Prozent die Mehrheit der Abiturienten und die Hälfte der Neustudierenden im Land.

Wir werden daher weiter an den Voraussetzungen arbeiten, die notwendig sind, um die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufs- und Arbeitsleben noch besser umzusetzen.

Es müssen Möglichkeiten geschaffen werden, damit Frauen und Männer sowohl ihren Kinderwunsch verwirklichen, als auch ihren Beruf weiter ausüben können. Arbeitgeber müssen sich auf diese besonderen Bedürfnisse einstellen – von der gezielten Beratung bis hin zu passgenauen Kinderbetreuungsangeboten.

Mein Ziel ist es, das Land zum familienfreundlichsten öffentlichen Arbeitgeber zu machen. Mit Ansätzen wie Teilzeitarbeit, Telearbeit oder auch Eltern-Kind-Büros sind wir schon auf einem guten Weg. An weiteren individuellen Lösungen, wie zum Beispiel an der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, werden wir arbeiten.

Eine kinder- und familienorientierte Personalpolitik rechnet sich für alle Arbeitgeber. Sie ist ein wichtiger Standortfaktor – für die EU und für Baden-Württemberg.

Stefan Mappus

Stefan Mappus
Ministerpräsident
des Landes Baden-Württemberg



Dr. Anne Rösgen
proInnovation GmbH, Stuttgart

Gleich das zweite Heft von AKTIV – Frauen in Baden-Württemberg war dem Thema Frauen in Europa gewidmet, denn man war sich schon 1998 des Einflusses der europäischen Gesetzgebung und Politik für Baden-Württemberg bewusst. Die Bedeutung ist seither eher noch gewachsen, aber „wie die EU wirklich funktioniert“ (Lichy) ist auch heute oft nicht bekannt. Das liegt nicht mehr an mangelnden Informationsmöglichkeiten, denn der Internetauftritt der EU ist inzwischen gut verständlich und aktuell¹, aber das europäische „Mehrebenensystem“ ist sehr komplex, weltweit einmalig und zudem ständig in Veränderung begriffen.

Etwas Übersicht kann also nicht schaden (siehe Kasten rechts) und Links sollen das Weiterlesen und Vertiefen ermöglichen, ein Beispiel am Ende zeigt Zusammenhänge auf. Darüber hinaus ist aber von Interesse, was die wichtigsten Impulse der EU in der Gleichstellungspolitik waren und sind, was bisher erreicht wurde und wie der aktuelle Stand ist.

Die Beseitigung der Ungleichheiten setzt Struktur- und Verhaltensänderungen voraus

„Es geht nur langsam voran“ stellt die EU Kommission in ihrem Jahresbericht 2010 fest, denn „die Beseitigung der Ungleichheiten setzt Struktur- und Verhaltensänderungen sowie eine Neudefinition der Rollen von Frauen und Männern voraus“ (EU KOM 2010, S. 4). So ist die Liste der fortbestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten lang. Es gibt sie bei den Beschäftigungsquoten, beim Entgelt, bei der Arbeitszeit, bei den Führungspositionen, bei der Übernahme von Betreuungsaufgaben und Pflichten im Haushalt sowie beim Armutsrisiko.

Die mit den Jahresberichten stets gelieferten Statistiken zeigen, dass Deutschland bei nahezu allen Problemlagen einen der letzten Plätze im Europa der 27 belegt. Besonders hervorstechend ist dies beim Lohngefälle (aktuell 23,2 Prozent gegenüber dem EU-Durchschnitt von 17,6 Prozent) und beim Arbeitsvolumen: der Anteil von Teilzeit arbeitenden Frauen ist nur in den Niederlanden höher.

Besser ist die deutsche Situation im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen in Entscheidungspositionen, denn der Anteil der Parlamentarierinnen und Ministerinnen liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt von nur 25 Prozent. In Führungspositionen der Wirtschaft liegt der Frauenanteil in Deutschland aber leider ebenso deutlich darunter. Dies ist besonders bedauerlich, denn „wären Frauen und Männer in den Führungspositionen der Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche in einem ausgewogenen Verhältnis vertreten, würde dies Wachstum schaffen“ – dies geht aus einem neuen Bericht der EU-Kommission hervor („Mehr Frauen in Führungspositionen – der Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum“²).

Insgesamt lässt die soeben veröffentlichte Vierteljahresübersicht der europäischen Datenbank (vgl. Kasten rechts: Netzwerke und Gremien) leichte Fortschritte erkennen. So hat z.B. der Ausschuss der Regionen erstmals eine Frau zur Präsidentin gewählt und in der neuen EU-Kommission ist ein Drittel der Mitglieder weiblich.

Dieses „benchmarking“ ist von unschätzbarem Wert und vielleicht gingen von den europäischen Vergleichen die wichtigsten Impulse für die Gleichstellungspolitik aus. Noch Ende der 90er Jahre herrschte in Deutschland jedenfalls überwiegend der Gleichheitsmythos vor, d.h. die Gleichstellung wurde als erreicht angesehen. Erst in den letzten Jahren setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass traditionelle Geschlechterverhältnisse und Rollenbilder in Deutschland im europäischen Vergleich sehr hartnäckig sind.

Ein weiterer Impuls kommt durch den „Modellwechsel“, der die gleichstellungspolitischen Konzepte der EU seit längerem bestimmt: vom Ernährermodell zu egalitären Geschlechterverhältnissen. Dieses „egalitarian model“ lässt sich durch drei Voraussetzungen bestimmen:

1. Zweiverdienende: alle erwachsenen Personen müssen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern und unterliegen einer Individualisierung bezüglich materieller Absicherung
 2. Zweisorgende: es gibt eine ausgewogene Aufgabenteilung in der Familie
 3. Staatlich geschaffene Rahmenbedingungen für Menschen mit Betreuungspflichten sind gegeben.
- Um dies zu erreichen, fordert die EU die „gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer“ und „Überlegungen, wie die Sozialsysteme stärker auf die Erwerbstätigkeit von Frauen ausgerichtet werden können“, aber auch die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen sowie die Schaffung von Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen.

Nachdenklich stimmen und zum Handeln anregen sollten zwei Hinweise der EU-Kommission im schon zitierten Jahresbericht: in den europäischen Ländern, in denen das „Ernährermodell“ vorherrscht, sind die Haushalte schwerer von Einbußen infolge von Arbeitsplatzverlusten betroffen und: die Gleichstellung sollte nicht als kurzfristiger Kostenfaktor sondern als langfristige Investition gesehen werden, denn sie hat sich als Schlüssel zur dauerhaften Lösung alter wie neuer Probleme erwiesen.

Die neue EU-Kommissarin hat einen konkreten Arbeitsplan vorgelegt

Das Jahr 2010 ist in mehrerlei Hinsicht interessant. In der neuen EU-Kommission gibt es zum ersten Mal eine EU-Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft. Viviane Reding teilt sich die Zuständigkeit für die Gleichstellungspolitik nunmehr mit Kommissar László Andor, in dessen Ressort für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Eingliederung (inclusion) sie bisher angesiedelt war. Somit wird Gleichstellungspolitik nicht mehr nur unter sozial- und wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten vorangetrieben, sondern mit dem Ziel der (Geschlechter-) Gerechtigkeit und als Grundrecht der europäischen Bürgerschaft.

Reding hat schon bei ihrer Präsentation vor dem Europäischen Parlament einen recht konkreten

LITERATURTipp

Frauen verändern EUROPA verändert Frauen. Ein Handbuch, Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein – Westfalen, 2008

Die QUELLE

¹http://europa.eu/index_de.htm

²<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=de&catId=762&newsId=742&furtherNews=yes>

³<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/homeCom.do?body=FEMM&language=DE>

Arbeitsplan vorgelegt: Neben dem Einsatz für die Verabschiedung der von der Kommission schon 2008 vorgelegten Rechtsetzungsvorschläge (Verbot der Diskriminierung außerhalb des Arbeitsplatzes, Mutterschaftsurlaub, Selbständige...) will sie dafür Sorge tragen, dass das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen in Vilnius nun endlich tatsächlich bis Mitte 2010 „seine Arbeit in vollem Umfang aufnehmen kann“.

Die Ankündigung der Erarbeitung eines mehrjährigen Strategieplans einer modernen Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter entspricht einer Forderung der Europäischen Frauenlobby, die diese aufgrund der Erfahrungen mit dem „Fahrplan für die Gleichstellung“ erhoben hat. Die Laufzeit des „Fahrplans für die Gleichstellung“ endet 2010 und die Hoffnung ist, dass es gelingt, ein noch effektiveres Programm für die kommenden Jahre zu entwickeln. Dies würde nicht nur die Zuteilung eines adäquaten Budgets bedeuten, sondern eine deutlich stärkere und konkretere Verpflichtung der Mitgliedstaaten.

Nicht zuletzt wird 2010 über die Lissabon-Nachfolge-Strategie der EU diskutiert. Der Anfang März 2010 vorgelegte Entwurf „Europa 2020“ bleibt im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter leider zunächst hinter dem Jahresbericht der EU-Kommission zur Gleichstellung zurück, der „eine Stärkung der geschlechtsspezifischen Dimension in allen Teilen der EU-Strategie für 2020“ forderte. Da die Diskussion um die neue Strategie noch am Anfang steht, kann man hier noch auf deutliche Verbesserungen hoffen.

Weitere aktuelle Impulse von der EU-Ebene beziehen sich auf die Krise und ihre Bewältigung. Hilfreich sind die Hinweise, jetzt auf keinen Fall die Mittel für die Gleichstellungspolitik zu kürzen, sondern die „Einbeziehung der geschlechtsspezifischen Perspektive in die Maßnahmen zur Bekämpfung der Rezession“ zu gewährleisten.

Am Thema Lohn Differenz lässt sich sehr gut das Zusammenwirken zwischen Rechtsgrundlagen, den verschiedenen Organen und gleichstellungspolitischen Maßnahmen verdeutlichen. Schon seit der Gründung der EU 1957 ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen in den Verträgen verankert. Zudem wurden zahlreiche Richtlinien zur Beschäftigung verabschiedet. Außerdem ist das Lohngefälle ein Schwerpunkt des „Fahrplans für die Gleichstellung“ und des Jahresberichts der Kommission. Seine Beseitigung ist aber auch als vordringliche Aufgabe im „Pakt für die Gleichstellung“ des Europäischen Rates genannt. Die EU Kommission hat im Jahr 2007 eine „Mitteilung“ vorgelegt, die auf die Ursachen eingeht und Vorschläge für Verbesserungen macht. Auch das Europäische Parlament hat Forderungen und Empfehlungen vorgelegt. Die europäischen Sozialpartner sind bereits in der zweiten Runde der Umsetzung eines „gemeinsamen Aktionsrahmens zur Geschlechtergleichstellung“ und ihre Aktivitäten reichen von Aufklärungskampagnen bis zur Entwicklung konkreter Instrumente z.B. von Lohnvergleichshilfsmitteln.

Übersicht über die Gleichstellungspolitik der EU

Die Geschlechtergleichstellung wird durch die Rechtsetzung, durch das Gender Mainstreaming und gezielte Maßnahmen vorangetrieben. Dabei sind die Organe und Institutionen (Rat, Kommission, Parlament, Gerichtshof) beteiligt.

Verträge, Rechtsvorschriften, Rechtsprechung

- Verträge : Von Rom über Amsterdam nach Lissabon
 - Vertrag von Rom (1957): Entgeltgleichheit
 - Vertrag von Amsterdam (1997/1999): erhebliche Erweiterung der Rechtsgrundlage der Gleichstellung: Maßnahmen nicht mehr nur im Bereich der Entgeltgleichheit, sondern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, der Diskriminierung generell
 - Vertrag von Lissabon (2007/2009): Stärkung des Grundsatzes der Gleichstellung durch Aufnahme unter die Werte und Ziele der EU und Bekräftigung der Strategie des Gender Mainstreaming
- Rechtsvorschriften: Richtlinien, Rahmenvereinbarungen
 - Seit Mitte der 70er-Jahre z.B. zur Gleichstellung bei Beschäftigung, sozialer Sicherheit, Gesundheitsschutz, Diskriminierung
- Rechtsprechung: Fortschritte durch Urteile des Europäischen Gerichtshofes

Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe

- Gender Mainstreaming ist als Teil einer gleichstellungspolitischen Doppelstrategie seit dem Vertrag von Amsterdam fest verankert.
- Die Umsetzung wird besonders deutlich in der wirtschafts- u. sozialpolitischen Strategie („Lissabon“ und Beschäftigungsstrategie) und im Europäischen Sozialfonds (ESF) (vgl. Artikel in diesem Heft, S. 10), auch in der Forschung (vgl. Artikel in diesem Heft, S. 7 u. S. 8)

Programme und Initiativen

- Fahrplan für die Gleichstellung 2006 - 2010: baut auf frühere Aktionsprogramme (seit 1981) und die Rahmenstrategie (2001 - 2005) auf, sechs Schwerpunktbereiche (Näheres s. Artikel in diesem Heft S.9)
- Europäischer Pakt für die Gleichstellung 2006: Beschluss des Europäischen Rates: Aufforderung an die Mitgliedsstaaten zu verstärkten Anstrengungen, Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, Gender Mainstreaming und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern
- Frauencharta 2010: Verpflichtung zu verstärkten Anstrengungen für die nächsten fünf Jahre in allen Politikbereichen, insbesondere im Hinblick auf die Strategie „Europa 2020“ und bei der Krisenbewältigung
- Programm PROGRESS 2007 - 2013: EU-Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität, das in einem von fünf Tätigkeitsbereichen und mit 12 Prozent seines Budgets die Gleichstellung fördert
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE): Unterstützung der Berücksichtigung der Gleichstellung in den Politiken der EU und der Mitgliedsstaaten
- Programm Daphne III (2007 - 2013): Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen
- Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Europa: aktuelle europaweite Kampagne der EU-Kommission zum Gender Pay Gap

Netzwerke und Gremien

- Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen: Europäisches Netzwerk von Frauen in Führungspositionen in der Politik und Wirtschaft und die Datenbank Frauen und Männer in Entscheidungspositionen
- ExpertInnennetzwerke der EU-Kommission (EGGS und EGGE): Nationale Experten und Expertinnen aus 27 EU-Mitgliedstaaten und drei EWR/EFTA-Staaten sowie einem Koordinierungsteam; seit November 2007; Bereiche Beschäftigung, soziale Eingliederung, Gesundheit und Langzeitpflege. Jahresprogramm, Forschungsarbeiten, Berichterstattung an Referat "Gleichstellung von Frauen und Männern" der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
- Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter im Europaparlament (FEMM)³
- Europäische Frauenlobby: Dachorganisation der europäischen Frauenverbände, www.womenlobby.org

Veröffentlichungen und Information

- Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa 2010: Jahresbericht der EU Kommission an den Rat
- Internetplattform der EU Kommission zur Gleichstellung der Geschlechter: Informationen zu allen o.g. Themen und zahlreiche Veröffentlichungen unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=de>

Frauen und Wirtschaft in Europa



Das GESPRÄCH

Dr. Ing. Petra Püchner ist seit 2000 Geschäftsführerin des Steinbeis-Europa-Zentrums (SEZ) Stuttgart. Zuvor koordinierte sie als Projektleiterin am SEZ zahlreiche europäische Projekte im Bereich Innovation für Unternehmen. Seit dem Jahr 2000 beschäftigt sie sich mit dem Gender-Thema, zunächst als Koordinatorin des EU-Projekts ProWomEn (Promotion of Women Entrepreneurship) (2001 -2003). Weitere europäisch geförderte Projekte wurden von ihr initiiert und ein internationales Netzwerk aufgebaut. In all diesen Projekten übernimmt sie die inhaltliche Federführung (WomEn2FP6, FEMSTART, WE-Mentor). Im Projekt WENETT wurden zum Beispiel Unternehmerinnen und Wissenschaftlerinnen bei der Internationalisierung unterstützt. Petra Püchner ist Expertin im 7. Forschungsrahmenprogramm der EU, Mitglied des „Advisory Board for SME“ der EU-Forschungskommissarin Mäire Geoghegan-Quinn und stellvertretende Vorsitzende des "European Centre for Women and Technology (ECWT)". Über die Zusammenarbeit in Europa im Bereich Frau und Wirtschaft, sprach Ludmilla Fromme mit Frau Dr. Püchner.

WEBTIPPS

Steinbeis-Europa-Zentrum:
www.steinbeis-europa.de

European Centre for Women and Technology – ECWT:
www.womenandtechnology.eu/

EU-Projekt GENDERA:
www.gendera.eu

Botschafterinnen-Netzwerk:
www.gruenderinnenagentur.de
Rubrik Botschafterinnen, Netzwerk

Wofür steht das Steinbeis-Europa-Zentrum?

Das Steinbeis-Europa-Zentrum (SEZ) unterstützt seit 20 Jahren kleine und mittlere Unternehmen, aber auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der Akquisition von europäischen Forschungsgeldern und im europäischen Technologietransfer. Unser Ziel ist es, die Innovationskraft von Unternehmen in Baden-Württemberg zu stärken. Wir haben vor einigen Jahren festgestellt, dass Frauen – Unternehmerinnen und Wissenschaftlerinnen – unsere Angebote kaum nutzen, obwohl ja rund 30 Prozent aller Unternehmen von Frauen geführt werden. Mit europäischen Partnern haben wir daraufhin gezielt Unternehmerinnen auf Forschung und Innovation angesprochen, eine Datenbank mit Unternehmerinnen erstellt, die als Partner in EU-Projekten einsteigen wollen, und Videos mit Wissenschaftlerinnen und Unternehmerinnen produziert, die über ihre Innovationsleistungen berichten.

Welches sind Ihre Angebote?

Wir gehen in Unternehmen, analysieren das Technologie- und Produktprofil, beraten zu möglichen Aktivitäten, um das Innovationsprofil europäisch zu stärken. Wir helfen bei der Akquisition von EU-Forschungsprojekten, der Partnersuche für technologische Kooperationen im Ausland und unterstützen die Internationalisierung.

Müssen Sie Frauen anders ansprechen als Männer, damit sie Ihre Dienstleistungen anfordern?

Europaweit haben wir festgestellt, dass wir als Berater durchaus die Gender-Brille aufsetzen müssen. Zunächst lässt sich feststellen, dass Frauen im Bereich Forschung, Technologie und Innovation häufig ein direktes Marketing benötigen, damit Sie sich angesprochen fühlen. Ein Informationstag für EU-Forschungsgelder bringt uns hauptsächlich männliche Teilnehmer. Wird die gleiche Veranstaltung gezielt für Unternehmerinnen vermarktet, dann habe ich den Raum voll mit interessierten Frauen. Hier gilt es, noch Barrieren zu überwinden, die hauptsächlich in den Köpfen durch unbewusste Assoziationen von Innovation = männlich angelegt sind. Auch die Beratung selbst sieht oft anders aus, weil Frauen in der Regel genau wissen wollen, was auf sie in einem EU-Projekt zukommt. Männliche Kollegen springen auch mal auf, ohne alle Konsequenzen durchdacht zu haben. Dabei sehe ich weder das eine noch das andere als besser oder schlechter – einfach anders – an und ich als Beraterin muss mich darauf einstellen.

Welche aktuellen Projekte verfolgen Sie?

Aktuell hatten wir gerade in Berlin am 4. März 2010 die Eröffnungsveranstaltung für das deutsche Netzwerk für weibliches Unternehmertum. Erfolgreiche Unternehmerinnen stellen sich als Botschafterinnen zur Verfügung, um anderen Frauen die Firmengründung als Karriereoption nahe zu bringen. In dem EU-Projekt GENDERA wird eine Debatte zum Thema Frauen in den Wissenschaften angestoßen. Dazu errichte ich gerade eine deutsche Task Force, die einen Aktionsplan erarbeiten soll, damit die gut ausgebildeten Frauen auch gleiche Chancen auf Karrieren in den Wissenschaften erhalten. Ein spannendes Netzwerk ist auch das ECWT – European Centre for Women and Technology –, das sich gerade aufstellt.

Wie ist die Bilanz Ihrer Tätigkeit? Wie hat sich die Zusammenarbeit in Europa auf den Bereich Frau und Wirtschaft ausgewirkt?

Wir haben festgestellt, dass Baden-Württemberg z.B. im Bereich Frauen und Existenzgründung gut aufgestellt ist und andere Länder hier von uns lernen können. Generell ist aber in Deutschland das Bewusstsein niedrig, dass die Berater – ob im Finanz-, Technologie- oder Innovationsbereich – auch Gender-Kompetenz benötigen, wenn wir langfristig deutlich mehr Frauen in Unternehmensgründung oder im Bereich Innovation stärken wollen. Gerade Frauen, die in den Wissenschaften Karriere gemacht haben, sehen es oft problematisch, wenn das Thema Frauenförderung angesprochen wird – sie haben sich häufig sehr an die männlich dominierte Welt anpassen müssen. Ich sehe aber gerade die Chance, dass wir durch einen höheren Frauenanteil in allen Entscheidungsgremien – in Vorständen wie in Hochschulräten – erkennen, dass Frauen und Männer durchaus unterschiedliche Vorgehens- oder Sichtweisen haben, von denen wir aber letztendlich, wenn beides zusammen kommt, nur profitieren. McKinsey Studien weisen darauf hin, dass es dazu mindestens drei Frauen in den Gremien braucht – eine alleine ändert noch nichts an der Kultur.

Wo soll Ihre Arbeit in Zukunft hingehen?

Deutschland sollte ruhig auch mehr ins Ausland schauen – unsere Nachbarländer haben z.B. deutlich mehr Frauen in Ingenieurstudiengängen. Für die Industrie rücken die Frauen als wichtiges Potenzial für gut ausgebildete Arbeitskräfte in den Fokus. Das ist okay – ich hoffe, dass das neu gegründete European Center for Women and Technology davon profitieren kann. SAP Research, Microsoft, HP und andere IT-Firmen unterstützen bereits diese Initiative. Das SEZ ist zusammen mit SAP Research die deutsche Kontaktstelle für das ECWT. Es gibt bereits eine Fülle von Initiativen in Deutschland. Diese reichen von Aktionen, um mehr Mädchen für Technik und MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu gewinnen bis hin zu Programmen, die Frauen in den Wissenschaften bei der Karriere unterstützen. Diese Informationen zu bündeln, um einen Austausch und gegenseitiges Lernen nicht nur in Deutschland, sondern europaweit zu unterstützen, das will ECWT erreichen.

Frauen sind noch zu wenig in Innovationsprozesse eingebunden. Dabei zeigen diverse Studien, dass gerade heterogene Teams besonders erfolgreich sind, weil sie über ein größeres Innovationspotenzial verfügen und offener an neue Lösungen heran gehen. In Deutschland aber sind Frauen in der Forschung noch unterrepräsentiert. Wenn wir wollen, dass auch die gut ausgebildeten Frauen ihr Potenzial einbringen, dann muss sich etwas an der Kultur ändern. Frauen und Männer wollen sich gemäß ihrem Potenzial einbringen, aber auch Familie gründen und eine ausgewogene Work-Life-Balance leben. Das ist in den stark männlich dominierten Führungsetagen noch kaum angekommen. Andere Länder gehen hier mit Quotenregelungen (Norwegen, Frankreich, Belgien) voran, weil sich nur durch die Präsenz von Frauen in Führungspositionen auch die dortige Kultur ändern wird. Als SEZ versuchen wir, durch unsere Projekte, durch Veranstaltungen und Vorträge ein Bewusstsein zu schaffen, dass Veränderungen nötig und möglich sind.

Im April z.B. haben wir einen europäischen Innovationskongress organisiert und selbstverständlich auch einen ganzen Nachmittag das Thema Gender und Innovation mit Experten diskutiert. Allein das Thema auf der Agenda zu haben, hat schon Aufsehen erregt.

Der Orgelbau ist ein traditionelles Kunsthandwerk in Europa, das es zu erhalten gilt. Dennoch sollten innovative Planungsverfahren und Technologien in der täglichen Praxis angewandt werden, ohne dass dabei die wertvollen Traditionen gefährdet werden. Die Orgelbauer selbst – meist kleine oder mittlere Unternehmen – sind selbstständig kaum in der Lage, die wissenschaftlichen und die finanziellen Voraussetzungen für Forschung und Entwicklung zu gewährleisten.

Mittlerweile kooperieren Orgelbauunternehmen in ganz Europa

Mit Hilfe von europäischen Fördergeldern und mit Unterstützung des Steinbeis-Europa-Zentrums konnten zwölf Orgelbauunternehmen aus zehn Ländern und einige weitere Forschungseinrichtungen bereits mehrere EU-Forschungsprojekte durchführen. Bei diesen Projekten konnte ich als Physikerin und Gruppenleiterin am Fraunhofer IBP in Stuttgart eine wichtige Rolle spielen: Ich stamme aus einer traditionellen Orgelbauerfamilie und verstehe die Probleme der Orgelbauer sehr gut.

So profitieren nun Orgelbauer in Europa von meiner Orgelforschung. Die von mir und meinem Team entwickelte Software ermöglicht den Handwerksbetrieben die Dimensionierung an traditionellen und an innovativen Windsystemen von Orgeln. Mit neuen Messsystemen kann das Instrument besser an die Raumakustik angepasst werden.

Das Windsystem ist „die Lunge“ der Orgel, die die Druckluft für die Pfeifen liefert und ihren Klang nachhaltig beeinflusst. Unterliegt der Winddruck starken Schwankungen, bewirkt dies zwangsläufig Änderungen bei der Lautstärke und der Frequenz des Pfeifenwerks. Dies kann hörbare Stimmungsschwankungen bis hin zum Versagen einzelner Pfeifen zur Folge haben.

Der erste Schritt bestand darin, das Windsystem mit einer Design-Software planbar zu machen, um böse Überraschungen zu vermeiden und die Produktionskosten für neue Orgeln zu verringern. Auch entwickelten wir verschiedene neuartige Windsysteme. An fünf speziell für Demonstrationszwecke entworfenen Labor-Windsystemen konnten sich die Projektpartner von der Funktionstüchtigkeit der neuen Regulierungen überzeugen.

Als nächster Schritt mussten diese neuartigen Windsysteme an Herstellungsanforderungen angepasst werden. Als Endergebnis standen fünf Prototypen zur Verfügung. Des Weiteren entwickelten wir für die neuartigen Windsysteme eine Konstruktionssoftware, mit der diese praxisnah dimensioniert werden können. Hinzu kamen auch Methoden und Werkzeuge, um für die Kleinunternehmen die Anpassung des Instruments an die Raumakustik zu vereinfachen.

In allen europäischen Forschungsprojekten übernahm ich die fachliche Koordination, wobei ich das Projektmanagement mit Hilfe der Werkstätte für Orgelbau Mühleisen (Leonberg) und dem Steinbeis-Europa-Zentrum verwirklicht habe. Das Steinbeis-Europa-Zentrum unterstützte das Konsortium auch bei der Antragstellung und den Vertragsverhandlungen mit der Europäischen Kommission.

In einem laufenden Projekt verwirklichen die Forscher zurzeit gemeinsam mit den Orgelbauern eine bessere Klangqualität (Sound Design) der Lippenpfei-

Europa – Forschung und Vernetzung im Handwerk

fenregister mit Optimierung der Intonationsverfahren und Intonationsschritte. Durch eine wissenschaftlich fundierte Optimierung des Intonationsvorgangs werden die Kosten reduziert. Die Pfeifenherstellung wird durch innovative Verfahren und Werkzeuge sowie anwenderfreundliche Auslegungs- und Gestaltungssoftware verbessert.

Es ist mir eine große Freude, dass ich durch meine Arbeit dazu beigetragen habe, dass mittlerweile Orgelbauunternehmen in ganz Europa untereinander kooperieren und sich stärker vernetzen, um gemeinsam auf dem europäischen Markt aufzutreten. Sie fingen an, miteinander fachliche Informationen auszutauschen, Werkstätten gegenseitig zu besuchen und zu besichtigen. Dies bringt ihnen sehr große Vorteile gegenüber anderen Unternehmen in Europa. Da EU-Unternehmen auf diesem Gebiet die besten sind,

LITERATURTipp

Beständig pfeift der Wind. KMU im Vierten und Fünften Rahmenprogramm, Angster, Judit, Europäische Kommission, Gemeinschaftsforschung, Forschungsergebnisse für KMU-III. (2002)
Blatt Nr 422D:
www.ibp.fraunhofer.de/akustik/ma/index.html

Mit WENETT wurden insgesamt 570 Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft geschult, 99 davon aus Baden-Württemberg. Zusätzlich wurden über 270 Multiplikatoren informiert und trainiert, 56 davon aus Baden-Württemberg. Die durchgeführten Trainingsmaßnahmen zeigen den Nutzen grenzüberschreitender Kooperationen auf sowie die Instrumente, die für den Zugang zu innovativen Technologien und Netzwerken notwendig und vorhanden sind. Die Trainings wurden von der Konrad Adenauer Stiftung, der Innovation und Bildung Hohenheim GmbH, dem Gründerverbund Campus Technologies Oberrhein (CTO) an der Universität Freiburg, der Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg (MFG) sowie dem Verband Deutscher Unternehmerinnen unterstützt. Die EU förderte das Projekt mit über 450.000 Euro, die Förderung allein für Baden-Württemberg betrug für zwei Jahre 107.850 Euro. Mehr unter: www.wenett.eu

können sie sich mit den neuen Tools die wachsenden Märkte in Amerika, China, Japan, Australien, Russland, Lettland usw. selbstbewusst erschließen.

Das Steinbeis-Europa-Zentrum unterstützt Unternehmerinnen und Wissenschaftlerinnen

In dieser Ausgabe von AKTIV stehe ich mit Ismene Jäger beispielhaft für „Women Innovators for Europe“, einem EU-Projekt, das vom Steinbeis-Europa-Zentrum von Juni 2006 bis Mai 2008 koordiniert wurde.

Unter dem Slogan „Women Innovators for Europe“ (kurz WENETT) unterstützte das Steinbeis-Europa-Zentrum Unternehmerinnen und Wissenschaftlerinnen bei der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in Forschung und Industrie. Partner aus fünf europäischen Regionen bündelten ihre Kräfte und sensibilisieren Unternehmerinnen sowie Wissenschaftlerinnen im Hinblick auf ihr Innovations- und Wachstumspotenzial.

In diesen Bereichen sind Vorbilder und ermutigende Netzwerke von großer Bedeutung. Elf Videos sowie 21 schriftliche Erfahrungsberichte über europäische Unternehmerinnen und Forscherinnen wurden erarbeitet. So wurden auch meine Forschungen in einem Video und einem Bericht dokumentiert und sind damit ein gutes Beispiel für weibliches Forscherintentionum.

Dr. rer. nat. Judit Angster, Stuttgart
Gruppenleiterin, Fraunhofer Institut Bauphysik (IBP), Stuttgart
Women Innovators for Europe (WENETT)



Im Netzwerk Kräfte bündeln



Jutta Ismene Jäger, Dipl.-Chem., Geschäftsführerin von Ökologische Netze (Gründung 1999), Mitbegründerin der Firma Hydrotox (1989) Women Innovators for Europe (WENETT)

Das ZITAT

Die Arbeit im europäischen Kontext, ob als fragte Expertin, für Studien, Konferenzen oder für die Arbeit in EU-Projekten, empfinde ich immer wieder als willkommene Herausforderung, um das bestmögliche Ergebnis für meine Kunden zu erarbeiten. Ganz persönlich sehe ich für mich die Möglichkeit, meine interkulturellen Management- und kommunikativen Kompetenzen weiter auszubauen. (Ismene Jäger)

WEBTipp

Ökologische Netze:
www.oekologischesetze.de

Women Innovators for Europe:
www.wenett.eu

Enterprise Europe Network,
570 Partner in 45 Ländern:
www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu

Enterprise Europe Network in Baden-Württemberg:
www.enterprise-europe-bw.de

Ökologische Netze ist ein Unternehmen, das sich der Lösung europaweit auftauchender Fragestellungen im Bereich Umwelt- und Gesundheitsschutz widmet. Indem Kräfte – und somit auch Kompetenzen – gebündelt werden, können komplexe Fragestellungen, zu einer ökologischen Optimierung von Produktionsprozessen, Chemikalienbewertungen und Arbeitsschutz gelöst werden. Der Name „Ökologische Netze“ spricht für sich: Neben regionalen Netzwerken werden inzwischen auch europäische Partnerschaften genutzt.

Ökologische Lösungen zu finden, war schon immer eine hochgradig komplexe, aber auch eine äußerst spannende Angelegenheit. Wer sich näher mit ökologischen Themen beschäftigt, begreift schnell, dass es zwar manchmal möglich ist, einfache Lösungen zu finden, dass es jedoch, um tatsächlich etwas nachhaltig zu verändern, nötig ist, ein Thema aus verschiedenen Perspektiven und mit unterschiedlichem Sachverstand zu beleuchten. Das betrifft Umweltfragen in kleinen und mittelständischen Unternehmen genauso wie große internationale Forschungsprojekte.

So reicht es nicht aus, wenn man z.B. Laboranalysen durchführt, ohne die Ergebnisse zu bewerten. Es reicht auch nicht aus, dem Unternehmen Vorschläge zum Ersatz problematischer durch umweltverträglichere Chemikalien zu machen, ohne technische Erfordernisse und betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Bei Überschreitungen von Grenzwerten braucht es kompetente Gesprächspartner für Behörden, um gemeinsam Lösungen zu finden. Oft ist es auch nötig, Kriterien gegeneinander abzuwägen, z.B. toxikologische Eigenschaften vs. Energieverbrauch. Die Übersicht von aktuellen Entwicklungen ist sehr wichtig, um die besten Lösungen anzubieten. Auch die jeweiligen gesetzlichen Anforderungen spielen eine große Rolle. Bei Entwicklungsvorhaben ist die Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungsinstituten entscheidend für den Erfolg.

Kleine und mittelständige Firmen sind häufig immer noch Männerdomänen

Diese fachliche Vielfalt hat mich genauso wie der Kontakt mit den unterschiedlichsten Menschen und Mentalitäten schon immer fasziniert. Vor allem am Anfang meiner Berufstätigkeit saß ich oft als einzige Frau am Tisch. Das war herausfordernd und gleichzeitig auch bereichernd für die Diskussion einer Fragestellung. Gerade aber die Zusammenarbeit von Männern und Frauen führt durch die unterschiedliche Herangehensweise oft zu guten Lösungen. Inzwischen wird in europäischen Forschungsprojekten sehr auf ein ausgeglichenes Verhältnis von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen geachtet. Das hat die Atmosphäre sehr positiv verändert. Kleine und mittelständige Firmen sind jedoch häufig immer noch Männerdomänen.

Natürlich ist es in großen Firmen oder Konzernen möglich, sich den Sachverstand verschiedenster Bereiche „in house“ zu schaffen. Wer jedoch lieber in kleinen

Einheiten arbeiten und dadurch flexibel bleiben will, kann mit Hilfe eines Netzwerks komplexe Fragestellungen behandeln. In einem solchen wissenschaftlichen Netzwerk sollten Institute, (Forschungs-)Unternehmen, Behörden und Labore aus der Region sowie auch internationale Kontakte vertreten sein. Am besten funktioniert ein Netzwerk, wenn es sich durch langjährige Zusammenarbeit der Mitglieder aufbaut. Auch die Weiterempfehlung innerhalb solcher Netzwerke klappt bestens. Es ist, wie wenn ein Freund von seinem Besuch bei einem Ihnen bisher unbekanntem Arzt erzählt. Sie werden über die Stärken und Schwächen des Arztes informiert und, weil Sie Ihren Freund gut kennen, wissen Sie auch seine Bewertung einzuschätzen.

Mit guten regionalen Kooperationspartnern lassen sich Dienstleistungen auch überregional anbieten

Gute Zusammenarbeit mit langjährigen regionalen Kooperationspartnern ist hilfreich, Dienstleistungen auch überregional und grenzüberschreitend anzubieten. Die Initiation von oder Mitarbeit an langfristigen europäischen Projekten festigt die Kooperation mit internationalen Partnern. So haben wir zum Beispiel zusammen mit einem Freiburger Ingenieurbüro und einem Analytiklabor den „Gebäudebrief“ entwickelt. Mit diesem ist es möglich, Immobilien „auf Herz und Nieren“ zu untersuchen. Vor allem Altimmobilien können so umfangreich bewertet werden. Bausubstanz, Energieverbrauch und Giftstoffe, die in alten Baumaterialien versteckt sein können oder möglicherweise durch Vorbesitzer in den Innenraum eingebracht wurden, werden aufgespürt. Der „Gebäudebrief“ gibt Immobilienbesitzern Sicherheit auf allen Ebenen.

Im europäischen Projekt SOPHIED „Nachhaltige Biotechnologie für die Europäische Farbenindustrie“ nahmen insgesamt 25 Partner, 16 Klein- und Mittelständige Unternehmen (KMUs), sieben Universitäten und drei Forschungseinrichtungen aus neun Ländern teil. Die Firma Hydrotox war, unter meiner Leitung, mit einem Arbeitspaket zur Untersuchung der toxikologischen Eigenschaften und der industriellen Qualität von Farbstoffen im Textil- und Kosmetikbereich beteiligt. Die Hauptfunktion bestand darin, zehn Firmen, die Beiträge in Untersuchung und Entwicklung leisteten, zu koordinieren, die Ergebnisse sinnvoll zusammenzufassen, zu bewerten und im größeren Kontext des Gesamtprojekts zu präsentieren. Durch dieses Projekt konnten z.B. Kontakte hergestellt werden zwischen einem Freiburger Unternehmen, das Probleme mit einzelnen Grenzwerten im Abwasser hatte, und einem belgischen Unternehmen, das eine modulare Reinigungsmethode mit biotechnologischen Verfahren für Abwasser entwickelt hat.

Andere Kontakte aus früheren Projekten führten zur Zusammenarbeit mit dem Europäischen Umweltbüro, seinerseits wieder ein Netzwerk, ein Dachverband von über 100 Umweltorganisationen aus ganz Europa.

Netzwerke funktionieren in beide Richtungen. Erfolgreiche Kooperationen führen häufig wieder zu neuen Aufträgen. Wer selbst seine Kontakte nutzt, um ökologische Fragestellungen zu bearbeiten und nachhaltige Lösungen zu finden, wird umgekehrt aus dem Netzwerk kontaktiert, um seine eigene Expertise zur Verfügung zu stellen. Dadurch gibt es kontinuierlich neue Impulse, die Arbeit bleibt vielfältig und das Netzwerk wächst ganz nebenbei automatisch mit.

Der "Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern" der Europäischen Kommission läuft 2010 aus. Welche Bilanz lässt sich nach fünf Jahren ziehen? Und wie geht es danach weiter?

Der Fahrplan, der im März 2006 beschlossen wurde, legte für das Mandat der Kommission Barroso I die folgenden Prioritäten fest:

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer
- bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben
- Gleichberechtigung in Entscheidungsprozessen
- Bekämpfung geschlechterbezogener Gewalt
- Abbau von Geschlechterstereotypen und
- Geschlechtergleichstellung außerhalb der EU

Der Fahrplan verfolgte einen so genannten dualen Ansatz. Einerseits trieb er die durchgehende Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in allen Politikbereichen voran. Dazu wurden Politikfelder genannt, in denen die Gleichstellung besondere Aufmerksamkeit genießen sollte, z.B. die Beschäftigungs- oder die Gesundheitspolitik. Andererseits sah der Fahrplan für jeden der aufgeführten Schwerpunkte konkrete Maßnahmen vor. So verpflichtete sich die Kommission beispielsweise für den Bereich "Gleichberechtigung in Entscheidungsprozessen", ein Netzwerk von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Entscheidungspositionen aufzubauen, oder für den Schwerpunkt "gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit", Frauen als Unternehmerinnen zu fördern. Seit 2006 wurden große Fortschritte erreicht, u. a. in den Bereichen Frauenerwerbstätigkeit, Bildung und Forschung.

Um den Fahrplan zu bewerten, wurde eine breit angelegte Konsultation der Akteure durchgeführt

2009 wurden verschiedene mit der Gleichstellungspolitik befasste Foren auf EU-Ebene, die Gleichstellungsstellen der Mitgliedstaaten, Vertreter der Zivilgesellschaft, die Sozialpartner etc. befragt. Diese Konsultation ergab, dass der Fahrplan entscheidend dazu beigetragen hat, das politische Engagement über den Zeitraum 2006-2010 aufrechtzuerhalten. Als Selbstverpflichtung der Kommission vermochte der Fahrplan auch denjenigen Generaldirektionen politische Impulse zu geben, die nicht vorrangig mit dem Thema Gleichstellung befasst waren. Außerdem entfaltete die Strategie Wirkung über die Kommission hinaus, indem sie andere Akteure dazu anregte, die Prioritäten der Kommission aufzugreifen. Die Ziele waren so gewählt worden, dass zu ihrer Erreichung die Unterstützung durch die Mitgliedstaaten notwendig war.

So liegt z.B. das Ziel, die Kinderbetreuung auszubauen, außerhalb der Kompetenzen der EU und erfordert daher ein Aktivwerden der nationalen und/oder regionalen Ebene. Die Mitgliedstaaten reagierten auf den Fahrplan mit einem "Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter", in dem sie der Kommission ihre Unterstützung zusagten.

Der Fahrplan ist damit auch als Koordinationsinstrument zu verstehen. Wie in der Konsultation mehrfach bestätigt, bildete das Strategiepapier der Kommission einen Referenzrahmen, an dem sich verschiedene Akteure orientierten. Beispielsweise nutzte das Land Thüringen den Fahrplan als Basis für eine durchgehende Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in seiner Politik.

Vom Fahrplan zur Frauen-Charta

Entscheidend war auch, dass der Fahrplan alle Politikschwerpunkte in einem Dokument zusammenfasste, was dazu beitrug, die Sichtbarkeit der Gleichstellungspolitik insgesamt zu erhöhen und damit Verantwortliche anderer Bereiche für die Gleichstellung zu sensibilisieren. Dies konnte häufig zusätzliche Legitimität verleihen und die Überzeugungsarbeit unterstützen, wenn es darum ging, für die Integration von Gleichstellungsaspekten in andere Politikfelder zu werben. Als besonders nützlich erwiesen sich in diesem Zusammenhang die quantitativen Ziele, z.B. für die Frauenerwerbstätigkeit, die Kinderbetreuung, oder den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Forschung.

Der Fahrplan wurde wegen seines nicht bindenden Charakters kritisiert

Kritik am Fahrplan bezog sich oft auf dessen nicht bindenden Charakter und die mangelnden Kontrollmechanismen. In der Tat erfolgt z.B. die Berichterstattung innerhalb der Kommission auf freiwilliger Basis.

Einigkeit besteht darüber, dass ein politisches Engagement für die Gleichstellung auf höchster Ebene notwendig ist, um die Politik in diesem Bereich voranzutreiben. Die neue Kommission hat ihr besonderes Engagement für die Gleichstellung durch eine Frauencharta zum Ausdruck gebracht, die Kommissionspräsident Barroso und Vizepräsidentin Reding anlässlich des internationalen Frauentages im März 2010 vorlegten. Darin erklärt die neue Kommission, innerhalb ihrer Amtszeit in allen Politikbereichen auf die Gleichberechtigung zu achten und insbesondere durch konkrete Maßnahmen fünf Grundprinzipien der Gleichstellung zu fördern:

1. gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
2. gleiches Entgelt für gleiche / gleichwertige Arbeit
3. Gleichstellung in Entscheidungsprozessen
4. Beendigung der geschlechtsspezifischen Gewalt und
5. Gleichstellung der Geschlechter über die EU hinaus

Im Herbst 2010 wird die Kommission eine Nachfolgestrategie zum Fahrplan vorlegen, in der die Umsetzung dieser fünf Grundprinzipien genauer ausgeführt wird. Die Prioritäten des Fahrplans 2006-2010, die in der Konsultation von der überwältigenden Mehrheit der Befragten als immer noch relevant angesehen wurden, werden sich darin in der einen oder anderen Form wiederfinden. Zusätzlich wird die neue Strategie die veränderten Rahmenbedingungen berücksichtigen, die die europäische Gleichstellungspolitik vor neue Herausforderungen stellen, insbesondere die Wirtschaftskrise, die Globalisierung, die Migration, die demografische Entwicklung und die Ausrichtung der Wirtschaft an ökologischen Prinzipien.

Insgesamt konnten mit dem Fahrplan 2006-2010 viele Fortschritte in der Gleichstellung erzielt werden. Auch in Zukunft wird die Kooperation mit allen Akteuren wichtig bleiben. Die Erneuerung des Pakts für die Gleichstellung durch den Europäischen Rat wäre ein guter Anfang.

Das ZITAT

Mit dieser Charta bekennt sich die Kommission zur Gleichstellung von Mann und Frau innerhalb der EU. Noch immer werden Männer und Frauen ungleich behandelt, was sich negativ auf den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, das nachhaltige Wachstum, die Wettbewerbsfähigkeit und die Bevölkerungsalterung in Europa auswirkt. Daher ist es wichtig, dass in der neuen Strategie „Europa 2020“, die die Kommission in den nächsten fünf Jahren umsetzen wird, der Gleichstellungsaspekt volle Berücksichtigung findet. In Krisenzeiten müssen wir in allen Politikbereichen auf Gleichberechtigung achten, was im Interesse von Frauen wie Männern ist. (Kommissions-Präsident José Manuel Barroso)

WEBTipp

Internetseite der Europäischen Kommission zur Gleichstellungspolitik:
<http://ec.europa.eu/social/genderequality?langld=de>

Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010:
<http://ec.europa.eu/social/roadmap?langld=de>

Andrea Maier, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat für Gleichstellung von Männern und Frauen



Der Europäische Sozialfonds



Gabriele Hausen
Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familien und Senioren, Referat Europäischer
Sozialfonds

Das ZITAT

Kohäsionspolitik meint, dass davon ausgegangen wird, dass zwischen reicheren und ärmeren Regionen eine Umverteilung stattfinden soll, um die Folgewirkungen der ungleichen wirtschaftlichen Entwicklung auszugleichen. (Gabriele Hausen)

Mehr INFORMATIONEN

Gender-Coaching-Begleitprojekt:
www.gem-esf-bw.de

Daten- und Interpretationsbände mit
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsdaten
für die Stadt- bzw. Landkreise in Baden-
Württemberg:
www.esf-uni-mannheim.de

Das ZITAT

Das Gender-Coaching-Begleitprojekt von proInnovation wurde aufgrund seiner Praxisnähe und seinem langfristigen, systematischen Ansatz von der EU als „good practice“ Projekt ausgezeichnet. Auf der Grundlage dieser Projekterfahrungen und -ergebnisse wird der Ansatz gemeinsam mit proInnovation auch in der Förderperiode 2007 – 2013 konsequent weiterverfolgt und ausgebaut. (Gabriele Hausen)

Der von der Europäischen Union im Jahre 1957 gegründete Europäische Sozialfonds (ESF) hat zum Ziel, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in Europa zu festigen. Im Rahmen der Kohäsionspolitik der EU soll zur Stärkung von Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung beigetragen werden. Ausgestattet mit einem Mittelvolumen von insgesamt 75 Mrd. Euro, bildet der ESF dabei das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der EU und dient dabei auch der Umsetzung der Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Diese wurde im März 2000 in Lissabon durch die europäischen Staats- und Regierungschefs verabschiedet mit der Absicht, die Europäische Union innerhalb von zehn Jahren zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen. Die Beschäftigungsstrategie beinhaltet die Ziele Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie Sicherung des sozialen Zusammenhalts.

Das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter ist ein fester Bestandteil der Europäischen Politik und damit auch für die Mitgliedstaaten verbindlich bei der Umsetzung des ESF zu berücksichtigen (siehe Leitartikel).

Der Europäische Sozialfonds in Baden-Württemberg, Förderperiode 2007 bis 2013

Die strategischen Rahmenbedingungen für die Verwendung der Fördermittel aus dem ESF werden im Operationellen Programm des Landes beschrieben. Das Operationelle Programm ist für die gesamte Förderperiode von 2007 bis 2013 gültig.

Die Strategischen Ziele des Operationellen Programms verteilen sich auf drei thematische Prioritätsachsen mit entsprechenden spezifischen Zielen:

- **Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten**
 - A1: Verbesserung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten
 - A2: Erhöhung der Leistungsfähigkeit durch Flexibilisierung betrieblicher Prozesse in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in KMU
 - A3: Ausbau des Unternehmergeistes
- **Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals**
 - B4: Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation
 - B5: Verbesserung der Weiterbildung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels
 - B6: Steigerung der Innovationsfähigkeit von Beschäftigten und Wissenstransfer
- **Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen**
 - C7: Integration in den ersten Arbeitsmarkt
 - C8: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

Für die Förderung von ESF-Maßnahmen stehen Baden-Württemberg insgesamt 266 Mio. Euro aus

dem ESF zur Verfügung. Bundesweit einzigartig ist die seit 2000 bestehende regionalisierte Umsetzung des ESF im Zuständigkeitsbereich des Sozialministeriums. Auf Ebene der Stadt- und Landkreise sind ESF-Arbeitskreise eingerichtet, die im Rahmen eines festgelegten Mittelkontingents regionale Projekte zur Förderung auswählen können.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Querschnittsziel

Die Verankerung der Gleichstellung als explizites Ziel der ESF-Verordnung erfordert eine Verknüpfung der inhaltlichen Ziele mit gleichstellungspolitischen Zielen und zwar auf allen Ebenen, in allen Strategien, Maßnahmen und der Durchführung des Programms. Analog zur vorherigen Förderperiode setzt das Operationelle Programm des Landes zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele wieder auf eine Doppelstrategie

- die konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen strategischen Zielen, wobei die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensbedingungen von Männern und Frauen durchgängig bei allen Maßnahmen systematisch zu berücksichtigen sind.
- die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch geschlechtsspezifische Maßnahmen, die darauf abzielen, den Zugang von Frauen zur Beschäftigung zu verbessern, ihre nachhaltige Beteiligung am Erwerbsleben zu erhöhen und die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren.

Grundsätzlich gilt, dass Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der in den jeweiligen strategischen Zielen avisierten Zielgruppen zu fördern sind. Deshalb sind zu jedem spezifischen Ziel im Operationellen Programm gleichstellungspolitische Ziele formuliert. Darüber hinaus sollen in der laufenden Förderperiode 13 Prozent der ESF-Mittel für geschlechtsspezifische Maßnahmen verwendet werden, die auf die Herstellung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zielen.

Die Umsetzung des Ziels Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg wird seit 2004 von dem „Gender-Coaching-Begleitprojekt in Baden-Württemberg“ von proInnovation begleitet. Das Projektkonzept setzt prozessorientiert an den konkreten Handlungsbedarfen der ESF-Akteure an. Aus heutiger Sicht ist mit der 4-Schritte-Methode (Analyse der Ausgangslage, Zielformulierung, Umsetzungsstrategie und Evaluierung) die Entwicklung eines Instruments gelungen, das für alle Akteure nachvollziehbar und somit anwendbar ist. Die 4-Schritte-Methode ist heute fester Bestandteil des Antragsverfahrens und der Sachberichterstattung. Im Rahmen des Projekts sind zudem zahlreiche an der Praxis orientierte Handreichungen und Informationsmaterialien entstanden.

Die regionalen ESF-Arbeitskreise müssen in der laufenden Förderperiode eine bedarfsorientierte regionale Arbeitsmarktstrategie formulieren. Das Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) hat im Rahmen des Gender-Coaching-Projekts die statistisch zur Verfügung stehenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsdaten für 44 Stadt- bzw. Landkreise unter gleichstellungspolitischen Aspekten in einem Datenband zusammengestellt. Derzeit erarbeitet das ifm pro Stadt- und Landkreis eine Interpretationshilfe und Handlungsempfehlungen.

T H E M E N

Seminar zu kommunalen

Chancengleichheitsplänen am 22. Juni 2010

In Kooperation mit dem Sozialministerium findet am 22. Juni 2010 das Seminar „Erfordernis von Chancengleichheitsplänen in den Kommunen – Erstellung und Umsetzung in der Praxis“ in der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) in Stuttgart statt. Eingeladen sind alle Führungskräfte der Personalverwaltungen. Konkret geht es um die Entwicklung und die positiven Aspekte von Chancengleichheitsplänen für Kommunen. Dieses strategische Instrument der Verwaltungsspitze unterstützt die Kommunen bei der Zielentwicklung und Umsetzung von Maßnahmen u.a. zur Verwirklichung gleicher beruflicher Chancen für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst. Gemäß § 24 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) sind alle baden-württembergischen Gemeinden mit mehr als 8000 Einwohnerinnen und Einwohnern verpflichtet, einen solchen Chancengleichheitsplan zu erstellen.

Die Seminargebühr beträgt 157 Euro. Es referieren Herr Herz und Frau Klöpfer vom Landkreis Enzkreis sowie Frau Herrmann von der Stadt Filderstadt. Das Programm finden Sie unter: www.w-vwa.de.

RegioKonferenz für die Metropolregion

Rhein – Neckar am 14. Juni 2010

Die RegioKonferenz für die Metropolregion Rhein – Neckar findet am 14. Juni 2010 in Heidelberg statt. Seit 2007 hat die Familienforschung Baden-Württemberg im Auftrag des Sozialministeriums in 6 der 12 Regionen des Landes RegioKonferenzen zur Familienfreundlichkeit veranstaltet. Die eintägige Arbeitskonferenz wird diesmal als Schwerpunktthema die Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandeln. Partner vor Ort ist das Heidelberger Bündnis für Familien. Neben einem Fachvortrag und einer Podiumsdiskussion am Vormittag finden am Nachmittag Workshops statt, in denen innovative Best-Practice-Beispiele präsentiert und diskutiert werden. Die RegioKonferenz richtet sich an Kommunalvertreter und -vertreterinnen, Führungspersonen und Personalverantwortliche aus Betrieben, aus Hochschulen, von Bildungseinrichtungen und an interessierte Fachpersonen.

Das Konferenzprogramm mit Anmeldeformular finden Sie unter: www.familienfreundliche-kommune.de

Equal Pay Day 2010 – eine Initiative für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen

Am 26. März 2010 fand deutschlandweit der dritte Equal Pay Day statt. Entsprechend statistischer Berechnungen liegt der Gender Pay Gap in Deutschland, der prozentuale Verdienstunterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienst von Frauen und Männern, bei rund 23 Prozent. Die Beauftragte der Landesregierung für Chancengleichheit von Frauen und Männern, Ministerin Dr. Monika Stolz MdL, machte mit einer roten Tasche deutlich, dass Frauen selbst bei gleichem Jobprofil und gleicher Position sprichwörtlich weniger in der Tasche haben als ihre männlichen Kollegen. Im Gespräch mit Vertreterinnen des Business and Professional Women Germany Stuttgart e.V. betonte sie, dass der Verdienstunterschied komplexe Ursachen habe und sich deshalb alle Beteiligten für mehr Lohngerechtigkeit einsetzen müssten. Zudem wies die Ministerin auf die aktuelle Ausschreibung des BMFSFJ zur Teilnahme am Lohntestverfahren Logib-D hin. Logib-D (Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland) ist ein Programm, mit dem Unternehmen schnell und anonym ihre Entgeltstruktur analysieren und gleichzeitig verschiedene Einflussfaktoren und Ursachen dieses Unterschieds, die Ansatzpunkte für Veränderungen bieten, analysieren können. Für insgesamt 200 Unternehmen stehen in den Jahren 2010 – 2012 standardisierte Beratungspakete zur Verfügung.

Weitere Infos unter:

www.equalpayday.de und www.logib-d.de

Rollenbilder im HipHop und Rap

Im Rahmen ihres Programms „Chancen = Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ führte die Baden-Württemberg Stiftung den Wettbewerb „Rollenbilder im HipHop und Rap“ durch. Jugendliche im Alter von 14 bis 19 Jahren sollten für die Problematik der besonders im HipHop häufig verwendeten sexistischen, pornografischen und frauenfeindlichen Texte sensibilisiert und zur Auseinandersetzung mit den Rollenbildern in diesem Musikgenre angeregt werden. Insgesamt nahmen über 120 Schülerinnen und Schüler an dem landesweiten Wettbewerb mit Workshop teil. Aus den zahlreichen Einsendungen wählte eine Jury die drei besten Texte aus. Die Gewinnerinnen und Gewinner aus Karlsruhe, Reutlingen und Ulm konnten sich über einen weiteren Workshop, die Aufnahme in einem Tonstudio und die Prämierung bei der Veranstaltung am Freitag, dem 19. März 2010 im Club Zentral in Stuttgart freuen. Dabei präsentierten die Jugendlichen ihre Songs live vor Publikum. Es zeigt sich, dass ein toller Song auch mit einer fairen Sprache und respektvollem Umgang der Geschlechter möglich ist.

„Hinsehen – Handeln – Hilfenetze stärken“ Fachtagung Zwangsverheiratung

Zu der Fachtagung Zwangsverheiratung am 11. März 2010 in Stuttgart hatten die Evangelische Gesellschaft (eva) und das Sozialministerium, mit fachlicher Unterstützung des Justizministeriums, eingeladen. Zwangsverheiratung, Verschleppung und Ehrenmorde sind Menschenrechtsverletzungen. Wie man bedrohten jungen Mädchen und Frauen helfen kann, war Thema dieser Tagung. Neben einem Erfahrungsbericht wurden Präventionsprojekte vorgestellt. Außerdem wurden die geltende Rechtslage dargestellt und die Anforderungen erörtert, die bei der Kooperation für eine gelingende Hilfe nötig sind. In der abschließenden Diskussionsrunde wurde u.a. betont, dass weiterhin gemeinsame Anstrengungen notwendig sind, um die Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren und Zwangsverheiratungen wirksam zu bekämpfen. Die rund 200 Gäste aus Beratungsstellen, Jugend-, Sozial-, Ausländer- und Gesundheitsämtern, Kirchen, Frauenhäusern, Schulen, Kliniken, der Politik, der Justiz und den Wohlfahrtsverbänden nutzten in den Pausen die Gelegenheit zum Austausch und zur Vernetzung.

Die Texte der Vorträge finden Sie unter: www.sozialministerium-bw.de

KONTAKT zum Ministerium
für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren

Schellingstraße 15
70174 Stuttgart
E-Mail: Sina.Moeller@sm.bwl.de

P R O J E K T E

Über die Mitgift und gute Partien

Kirchheim: Es ist teuer, vier heiratsfähige Prinzessinnen standesgemäß auszustatten

Vier Töchter bei bescheidenen Mitteln angemessen zu verheiraten, das muss für die württembergische Herzogin Henriette (1780 – 1857) im beschaulichen Kirchheim unter Teck eine Herkulesaufgabe gewesen sein. Die Prinzessinnen Amalie, Marie Dorothea, Pauline und Elisabeth kamen zwischen 1817 und 1830 unter die Haube. Anhand der im Hauptstaatsarchiv Stuttgart erhaltenen Aussteuerlisten lässt sich ein Eindruck gewinnen, inwiefern sich der gesellschaftliche Status des Bräutigams und der zukünftigen Braut in der Aussteuer widerspiegelt.

Als erste heiratete Amalie im April 1817 den Herzog Joseph von Sachsen-Altenburg. Im August 1819 folgte die Hochzeit von Marie Dorothea mit dem österreichischen Erzherzog Joseph, Palatin von Ungarn und Bruder des österreichischen Kaisers Franz II. von Habsburg. Marie Dorothea heiratete somit in eines der bedeutendsten europäischen Herrscherhäuser ein. Nur wenig später, im April 1820, wurde die Vermählung von Pauline (s. Foto) gefeiert, die durch die Heirat mit ihrem Cousin Wilhelm I. Königin von Württemberg wurde. Als letzte Tochter verließ 1830 Elisabeth das Schloss in Kirchheim, sie ehelichte den Markgrafen Wilhelm von Baden.

Schauen wir uns einmal die Aussteuer von Marie Dorothea an: Neben reichem Brillantschmuck sowie dem obligatorischen Weißzeug für Tisch und Bett, einigen Silbersachen für den Toilettentisch sowie einem Reisebett, bildet die Garderobe der Prinzessin den Hauptteil der Mitgift. Insgesamt gehörten 24 Ballkleider, 21 Nachtkleider, 37 Röcke, 84 Jäckchen, 33 Blusen, 75 Hauben, 86 Hemden, 120 Schnupftücher, 124 Paar Strümpfe, 66 Paar Schuhe, aus Atlas oder Leder, und 136 Paar Handschuhe, 20 Hüte bzw. Kopfbedeckungen sowie modische Accessoires zur Grundausrüstung. Hinzu kamen meterweise Stoffe, Spitzen und Bänder bester Qualität.

Die künftige Königin Pauline wurde noch reicher ausgestattet. Einen Großteil der prachtvollen Ausstattung seiner zukünftigen Gemahlin dürfte wohl Wilhelm I. als indirekte Mitgift selber finanziert haben. Das gilt insbesondere für den Schmuck. Denn er ließ anlässlich der Hochzeit erstmal eine „interimistische Zusammenstellung von Kronjuwelen“ für die Braut vornehmen. Kurz nach der Hochzeit erteilte er den Auftrag für ein „sehr reiches, in drei Guirlanden verhängtes ajour besetztes zweireihiges Collier, ein paar reiche Ohrgehänge, ein sehr reiches Diademe, einen reichen Kamm, ein reiches Gürtelschloss und ein reiches Armband“.



Rein materiell gesehen machte Paulines Schwester Elisabeth, die „nur“ den badischen Markgrafen Wilhelm ehelichte, eine weniger gute Partie. Dennoch: ihre Ehe galt als eine der glücklichsten Beziehungen jener Zeit.

Mehr **INFORMATIONEN**

Erfahren Sie mehr über fürstliche Frauen in vergangenen Jahrhunderten. Den ausführlichen Beitrag zu den Kirchheimer Prinzessinnen können Sie in Heft 1 – 2010 des Magazins Schlösser Baden-Württemberg nachlesen.

(Foto: Staatliche Schlösser und Gärten)



Mehr wissen, mehr erleben.



„Schlösser Baden-Württemberg“ führt sachkundig und reich bebildert durch die Schlösser und Gärten, Kirchen und Klöster, Burgen und Ruinen im Land.

■ „Schlösser“ vermittelt Hintergrundwissen über Schlossbewohner, Herrscher und Künstler. Der Blick auf Architektur und Ausstattung lässt vergangene Zeiten wieder aufleben. Anregungen zur Freizeitgestaltung bieten insbesondere die Service-Seiten mit Hinweisen auf Ausstellungen, Konzerte und Sonderführungen in den Bauwerken.

4 Ausgaben im Jahr/Preis 2010

für nur 20,- €

→ www.schloesser-magazin.de

Staatsanzeiger  Verlag

Medien aus
Baden-Württemberg



Staatsanzeiger für Baden-Württemberg GmbH
Breitscheidstr. 69 • 70176 Stuttgart
Telefon: 0711/66601-30 • Telefax: 0711/66601-34