

KARRIEREWEGE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN SACHSEN-ANHALT.



CHANCEN.GLEICH.GESTALTEN.

**GLEICHSTELLUNG
IN SACHSEN-ANHALT.** 

UNTERSTÜTZT VON DER EU.



- 2 **Das ist Fakt.** Zahlen, Daten, Fakten zum Thema Gleichstellung in Sachsen-Anhalt.
- 3 **Frauen in Führungspositionen.** Das Konzept für die Landesverwaltung.
- 7 **Das ist Fakt.** Zahlen, Daten, Fakten zum Thema Gleichstellung in Sachsen-Anhalt und Deutschland.
- 8 **SmartMembranes GmbH.** Eine Erfolgsgeschichte aus Halle (Saale).
- 12 **KindElternZentrum Lieskau.** Noch eine Erfolgsgeschichte.
- 16 **Gender und EU.** Wie kommt Gender in die Fonds.
- 17 **Gender Mainstreaming.** Adressen im Netz.

2012
Anteil **Männer**

67%

2012
Anteil **Frauen**

33%

FÜHRUNGSPPOSITIONEN VON FRAUEN

IN SACHSEN ANHALT Trotz einer 50 prozentigen Erwerbsbeteiligung der Frauen beträgt in Sachsen Anhalt ihr Anteil an Führungspositionen, u. a. Betriebsinhaberinnen, Vorstände, Geschäftsführungen, Betriebs , Filialleitungen, nach einer IAB Studie nur 33 Prozent.



ABTEILUNGS LEITERINNEN IN DEN MINISTERIEN SACHSEN ANHALTS

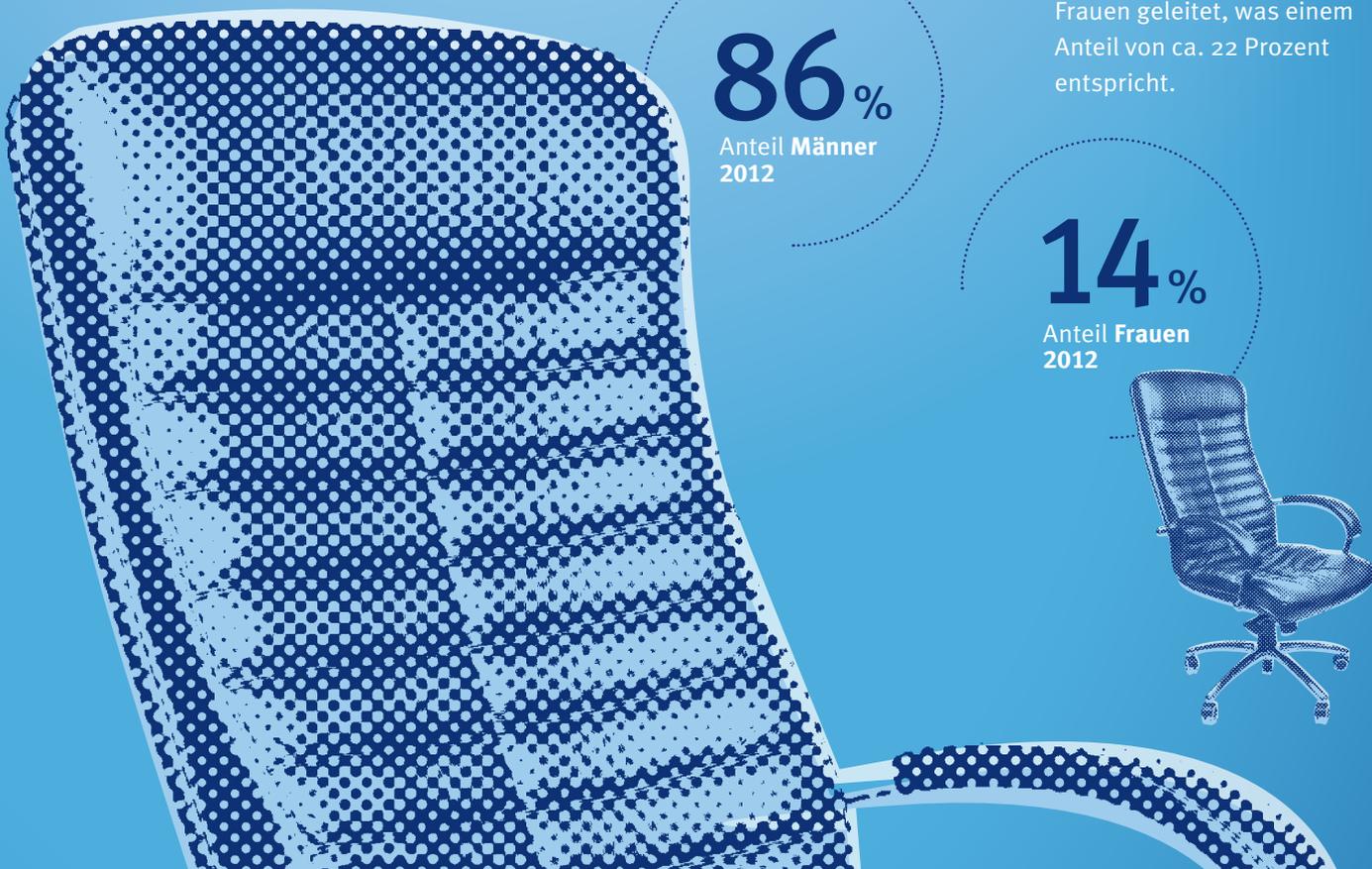
In den Ministerien Sachsen Anhalts lag der Anteil der Abteilungsleiterinnen 2012 bei knapp 14 Prozent. Gegenüber 2011 bedeutete das einen Anstieg um etwa 4 Prozent. Von den 234 Referatsleitungen waren rund 31 Prozent weiblich. Nur 26 der 120 Ämter und Behörden werden hierzulande von Frauen geleitet, was einem Anteil von ca. 22 Prozent entspricht.

86%

Anteil **Männer**
2012

14%

Anteil **Frauen**
2012



Frauen in Führungspositionen – eine Schlüsselfrage der Zukunft.

„FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN“ IST EIN THEMA, DAS DERZEIT IM FOKUS DER MEDIEN UND DER GESELLSCHAFT STEHT. DAS KANN NICHT VERWUNDERN, DENN ES IST EINE SCHLÜSSELFRAGE DER ZUKUNFT. FRAUEN MACHEN 50 PROZENT DER BEVÖLKERUNG AUS – IN DEN FÜHRUNGSETAGEN SIND SIE ABER NOCH IMMER DEUTLICH UNTERREPRÄSENTIERT.

GERADE IN SACHSEN-ANHALT zwingt der demographische Wandel mit einer im europäischen Vergleich besonders rasanten alters- und geschlechtsspezifischen Abwanderung dazu, Fachkräfte im Land zu halten und ins Land zu holen. Der Wettbewerb um die „Köpfe“ von morgen hat begonnen.

Nur wenn junge, gut ausgebildete und hochqualifizierte Frauen attraktive berufliche Angebote finden und sich Frauen aller Altersgruppen Karrierechancen eröffnen, werden sie ihre Zukunft auch in Sachsen-Anhalt planen.

Die Expertenkommission des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung sieht in der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen eine zentrale Aufgabe, um Wirtschaftswachstum und Wohlstand auch künftig zu sichern. In der Gleichstellung der Geschlechter liegt ein hohes wirtschaftliches Potenzial, da die Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellung die einer zukunftsorientierten Gleichstellungspolitik bei Weitem übersteigen. Die Experten verbinden aber mit der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im gesamten Lebensverlauf nicht nur ein großes Potenzial für

nachhaltiges Wirtschaftswachstum, sondern betrachten es auch als Voraussetzung für einen gezielten gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Frauen und Männern gleiche Chancen im Erwerbsleben zu eröffnen, ist somit eine Schlüsselfrage für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Innovationspolitik.

STARTHILFE BEI DER WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERE

ESF-Mittel helfen in Sachsen-Anhalt, wissenschaftliche Karrieren von Frauen zu unterstützen. Projekte bereiten Studentinnen auf ihren Einstieg in das Erwerbsleben vor und begleiten Berufsanfängerinnen mit akademischem Abschluss durch Trainings- und Coachingangebote sowie Praktika bei ihrem Berufsstart in Sachsen-Anhalt. Außerdem sollen sie für eine Führungsrolle in Institutionen und Unternehmen Sachsen-Anhalts fit gemacht werden.

Auf diese Art und Weise wurden und werden eine Vielzahl von jungen Frauen an den Universitäten und Hochschulen des Landes mit Mitteln der EU und des Gleichstellungsministeriums gefördert.

In Magdeburg wurde das Projekt „Mecosa“ an der Otto-von-Guericke-Universität durchgeführt, das Mentoring und Coaching für Frauen in MINT-Fächern anbot.

Die Hallesche Kooperationsstelle des Deutschen Gewerkschaftsbundes bot Promotionsstudentinnen, Bachelor- und Masterstudentinnen aus Halle und Merseburg gemeinsam mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg bis Ende 2012 Information, Beratung und Fortbildung zur Gestaltung wissenschaftlicher Karrieren an. Neben Coachings gab es Workshops und die Möglichkeit zu Praktika in Wirtschaft und Wissenschaft, die von Mentorinnen und Mentoren begleitet wurden.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN AUF HOHEM NIVEAU

Der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne geringfügig entlohnte Beschäftigte, Beamtinnen und Selbstständige) zwischen 15 und 65 Jahren liegt in Sachsen-Anhalt derzeit bei knapp 50 Prozent und damit über dem Bundesdurchschnitt (46 Prozent). Allerdings ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf hohem Niveau, auch bundesweit. Etwa ein Drittel der Frauen arbeitet in Sachsen-Anhalt in

Teilzeit. Bei den Männern sind es nur knapp 7 Prozent. Viele Frauen sind unfreiwillig in Teilzeit – bundesweit mehr als die Hälfte. Der Grund dafür ist: Es fehlen Vollzeitstellen als Alternative. Noch im Jahre 2001 arbeiteten bundesweit nur 22 Prozent der Frauen in Teilzeit, heute sind es deutlich über 30 Prozent.

Hinzu kommt die Schieflage bei der Bezahlung. Frauen in Sachsen-Anhalt verdienen im Schnitt weniger Geld als Männer. So sind Frauen in der Einkommensgruppe bis 1.000 Euro brutto mit

knapp 70 Prozent vertreten, bei Einkommen über 3.000 Euro dagegen nur zu 43 Prozent.

Frauen sind weit häufiger als Männer von besonders niedrigen Stundenlöhnen betroffen.

Die durchschnittlichen Stundenlöhne im Niedriglohnsektor lagen im Jahr 2010 mit 6,68 Euro im Westen und mit 6,52 Euro im Osten Deutschlands dicht beieinander und erheblich unter der bundeseinheitlichen Niedriglohnschwelle von 9,15 Euro.

Alles gleich? Nicht in Führungspositionen!

FRAUEN STEIGEN NACH WIE VOR WENIGER HÄUFIG IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN AUF ALS MÄNNER UND SIND IN DEN SPITZENPOSITIONEN DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT, POLITIK UND VERWALTUNG DEUTLICH UNTERREPRÄSENTIERT. LAUT DIW-MANAGERINNEN-BAROMETER SIND IN DEN 200 UMSATZSTÄRKSTEN DEUTSCHEN UNTERNEHMEN GERADE EINMAL VIER PROZENT DER VORSTANDSPOSTEN MIT FRAUEN BESETZT. IN DEN AUFSICHTS- UND VERWALTUNGSRÄTEN DER TOP-200-UNTERNEHMEN LAG DER FRAUENANTEIL MIT KNAPP 13 PROZENT ETWAS HÖHER.

TROTZ EINER 50-PROZENTIGEN ERWERBSBETEILIGUNG DER FRAUEN beträgt in Sachsen-Anhalt ihr Anteil an Führungspositionen, u. a. Betriebsinhaberinnen, Vorstände, Geschäftsführungen, Betriebs-, Filialleitungen, nach einer IAB-Studie nur 33 Prozent. In Spitzenpositionen der Verwaltung ist das Bild ähnlich. Der aktuelle deutschlandweite Gender-Atlas ergab für Abteilungsleitungspositionen der obersten Landesbehörden im Bundesdurchschnitt einen Frauenanteil von gut 20 Prozent. In Sachsen-Anhalt erhöhte sich der Anteil der Abteilungsleiterinnen in den Ministerien von 10 Prozent in 2011 auf knapp 14 Prozent in 2012. Unter den 234 Referatsleitungen waren rund 31 Prozent Frauen. Nur 26 der 120 Ämter und Behörden werden hierzulande von Frauen geleitet, was einem Anteil von ca. 22 Prozent entspricht.

Auch in politischen Führungs- und Entscheidungspositionen ist die Situation vergleichbar. Laut Gender-Atlas lag der Frauenanteil bei den RegierungschefInnen, MinisterInnen und SenatorInnen der Länder 2011 im Durchschnitt bei rund 33 Prozent. Sachsen-Anhalt

kam auf 20 Prozent. 32 Prozent der Landtagsmandate hatten im gleichen Jahr in Sachsen-Anhalt Frauen inne, was nahezu dem Bundesdurchschnitt in den Landesparlamenten entsprach. In den kommunalen Vertretungen lag die Beteiligung der Frauen sogar im bundesweiten Schnitt nur bei rund 26 Prozent. Ein Wert, den Sachsen-Anhalt mit 19 Prozent verpasste.

Der bundesweite Anteil von Frauen an Hochschulprofessuren kann mit gut 19 Prozent ebenso wenig befriedigen wie die Repräsentanz von Frauen in Hochschulgremien. Hier rangiert Sachsen-Anhalt im Ländervergleich mit 20 Prozent im letzten Viertel.

Hinzu kommt: Je höher die berufliche Position ist, je größer ist der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern. 2012 lag der so genannte unbereinigte Gender Pay Gap bundesweit bei 22 Prozent, in den ostdeutschen Ländern stieg er seit 2006 von 6 auf 8 Prozent. Als ein Grund für die erhebliche Lohnlücke gilt die ungleiche Besetzung von Positionen.

Kind und Job – gerade für Alleinerziehende ein Kraftakt. EU-Mittel und Gelder aus dem Landeshaushalt helfen in Sachsen-Anhalt, die Eingliederungschancen junger allein erziehender Mütter zu erhöhen. Ihnen wird beim Berufsstart und der Bewältigung des Alltags ganz praktisch geholfen.

Allein erziehende Mütter unter 27 Jahren ohne Berufsausbildung werden dazu ermutigt und befähigt, eine betriebliche Erstausbildung zu absolvieren. Damit

das klappt, werden individuell zugeschnittene Organisationsformen und Zeitmodelle entwickelt. Zum Beispiel kann eine Ausbildung in Teilzeit absolviert werden. Um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, gibt es zudem gezielte Unterstützung durch sozialpädagogische Betreuung und psychosoziale Beratung.

Mehr als 270 Mütter haben in der seit dem Jahr 2007 laufenden EU-Förderperiode teilgenommen, über hundert begannen eine Ausbildung, über 70 schlossen sie erfolgreich ab. Mehr als 50 Frauen bekamen gleich im Anschluss einen Arbeitsvertrag.

ALLINA (ALLEinerziehende **IN** Ausbildung), **MIA** (Mütter **IN** Ausbildung), **BRITTA** (Begleitung und Förde**R**ung zur **In**-Tegra**T**ion für Alleinerziehende), **EfA-Plus** (Erstausbildung für Alleinerziehende, das Plus weist darauf hin, dass es in der Förderperiode 2000–2006 schon einmal ein Modellprojekt unter dem Namen „EfA“ gab) und **AMIA** (Allein erziehende Mütter **IN** Ausbildung) heißen die Projekte, die diese Erfolge zu verzeichnen haben. 1,12 Millionen Euro aus Brüssel und mehr als 370.000 Euro aus Töpfen des Gleichstellungsministeriums in Sachsen-Anhalt sind da in der noch laufenden Förderperiode wirklich gut angelegt.

Karrierewege von Frauen und Männern stärken.

DIE LANDESREGIERUNG HAT SICH DAS ZIEL GESETZT, KONKRETE SCHRITTE FÜR DIE VERBESSERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DIE WEGE ZU LEITEN. ANGESTREBT WIRD EINE ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS AUF 40 PROZENT IN GEHOBENEN FUNKTIONEN DER LANDESVERWALTUNG. STUDIEN BELEGEN, DASS ALLEIN DURCH RECHTLICHE REGELUNGEN DIESES ZIEL NICHT ERREICHT WERDEN KANN.

IMMER NOCH TREFFEN FRAUEN, wenn sie in Spitzenpositionen aufsteigen, auf eine männliche Unternehmens- und Verwaltungskultur, d. h. auf Standards männlicher Lebenswelten, wie lange Arbeitszeiten, Allzeitpräsenz und Hyper-Flexibilität, die einer Vereinbarkeit von Karriere und Familie entgegenstehen.

Deshalb ist in der Arbeitswelt ein Umdenken notwendig, das sich an Erwerbstätigen mit potenziellen familiären Fürsorgepflichten und anderen „lebensweltlichen“ Zeitbedürfnissen orientiert. Es gilt, entsprechenden Erwerbsbiografien und Lebensverläufen von Frauen und Männern die erforderliche Wertschätzung entgegen zu bringen, denn auch Männer wollen zunehmend an der Erziehung und am Aufwachsen ihrer Kinder teilhaben und Verantwortung bei der Betreuung von hilfe- oder pflegebedürftigen Eltern übernehmen.

So gesehen, kann eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung nur nachhaltig gelingen, wenn sich die Verwaltungs- und Führungskultur verändert. Es sind Strukturen so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleichermaßen davon profitieren. Das bedeutet, in der Personal- und Organisationsentwicklung neue Wege zu gehen und längerfristige Veränderungen anzustoßen.

Karriereplanung und -entwicklung von Frauen und Männern werden so Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Verwaltung. Das umfasst alle betrieblichen Maßnahmen, die sich auf das Geschlechterverhältnis auswirken und zur Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen und Männern beitragen.

Die Gender-Brille – ein Muss für Führungskräfte.

MIT DEM KONZEPT „KARRIEREWEGE VON FRAUEN ALS TEIL EINES ERFOLGREICHEN GENDER MANagements IN DER LANDESVERWALTUNG“ HAT SACHSEN-ANHALT WICHTIGE WEICHEN GESTELLT, UM FRAUEN AUF IHREM WEG IN SPITZENPOSITIONEN DER LANDESBEHÖRDEN ZU UNTERSTÜTZEN UND DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE FÜR FRAUEN UND MÄNNER ZU VERBESSERN.

DAS KONZEPT BESTEHT AUS VERSCHIEDENEN BAUSTEINEN.

Zunächst sind vor allem Gender-Kompetenzen bei den Führungskräften erforderlich, denn ihr Bekenntnis zu Gender Mainstreaming entscheidet letztlich über den Erfolg des Veränderungsprozesses. Gender-Kompetenz bedeutet, um die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Interessenlagen zu wissen und diese im Handeln zu berücksichtigen, und zwar so, dass benachteiligende Strukturen und stereotype Geschlechterrollen verändert und beiden Geschlechtern vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Allen Führungskräften stehen deshalb neben Gender Mainstreaming-Fortbildungen Gender-Coachings offen. Mit einem jährlichen gendersensiblen Monitoring zu Führungspositionen wird zudem die Personalentwicklung permanent begleitet, ausgewertet und Transparenz erreicht.

Daneben ist in der Landesverwaltung ein Mentoring-Projekt für Frauen mit Karrierewunsch gestartet worden, um potenzielle Kandidatinnen für Führungspositionen frühzeitig zu identifizieren und in ihrer Entwicklung aktiv zu begleiten.

Parallel dazu untersuchen einige Ressorts in verschiedenen Befragungen Barrieren für die Berufsplanung genauer. Sind diese identifiziert, sollen Karrierewünsche mit gezielten Maßnahmen befördert werden.

Um Karrierewege geschlechtergerecht gestalten zu können, ist das Beurteilungswesen zu hinterfragen, da nachweislich Frauen noch immer im Durchschnitt schlechter beurteilt werden als

Männer. Hier sollen Kriterien und Handreichungen entwickelt werden, die dazu beitragen, Rollenstereotype und Klischees im Beurteilungswesen kritisch zu hinterfragen und abzubauen. Auch die Angebote des Aus- und Fortbildungsinstituts des Landes kommen auf den Prüfstand, um überall dort, wo es sinnvoll ist, die Geschlechterperspektive konsequent zu berücksichtigen. Ein Ziel ist es außerdem, bei der Führungskräftefortbildung eine ressortbezogene Frauenbeteiligung von 40 Prozent zu erreichen. Darüber hinaus gibt es in den Ressorts unterschiedliche Maßnahmen, um die Selbstverantwortung und Zeitsouveränität der Beschäftigten in der Landesverwaltung zu stärken. Angebote wie Teilzeit – auch für Führungskräfte –, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle oder Coming-Home-Programme für junge Mütter und Väter sind in unterschiedlicher Ausprägung zu finden.

Ziel ist es, durch dieses breite Maßnahmenspektrum Erwerbs- und Karrierepotenziale von Frauen zu mobilisieren und gute Rahmenbedingungen für Frauen und Männer zu schaffen. Dies unterstützt das Anliegen der Landesregierung, sich vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels Wettbewerbsvorteile zu sichern und Haltefaktoren für Familien zu schaffen. Nicht zuletzt wirken diese Maßnahmen tradierten Rollenstereotypen entgegen. Eine bessere Vereinbarkeit von Karriere und Familie kommt letztlich allen Generationen zugute, da sie Eltern nicht nur bei der Wahrnehmung von Kinderbetreuung und -erziehung stärkt, sondern auch dazu beiträgt, die häusliche Pflege in der Familie abzusichern.



Anteil Männer

83%



Anteil Frauen

17%

FRAUENANTEIL AN HOCHSCHULPROFESSUREN IN SACHSEN ANHALT 2010

Der bundesweite Anteil von Frauen an Hochschulprofessuren kann mit gut 19 Prozent nicht befriedigen. Hier verpasst Sachsen Anhalt im Ländervergleich mit gut 17 Prozent den Durchschnitt.

DEUTSCHER STUNDENVERDIENST IM VERGLEICH 2012

Im Jahr 2012 war der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen mit 15,21 Euro um 22 Prozent niedriger als der von Männern (19,60 Euro). Der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern im Vergleich zu den Vorjahren hat sich bundesweit nicht verändert.



19,60 €

Männer



15,21 €

Frauen

Früheres Bundesgebiet (einschließlich Berlin)

24%

8%

Neue Länder

UNBEREINIGTER GENDER PAY GAP 2012 IM OST-WEST-VERGLEICH

Dieser Gender Pay Gap vergleicht den durchschnittl. Bruttostundenverdienst aller Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Form miteinander. Auf diese Weise wird auch der Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der durch unterschiedliche Zugangschancen von Frauen und Männern hinsichtlich bestimmter Berufe oder Karrierestufen verursacht wird, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind.





Selbstständige und erfolgreiche Frauen: Dipl.-Chem. Monika Lelonek (li.) und Dr. rer. nat. Petra Göring (re., einen Membranträger haltend) haben sich auf Nanotechnologie spezialisiert und bieten mit ihren SmartMembranes eine noch nie umgesetzte Präzision.

„Männer sind risikofreudiger, aber nicht unbedingt erfolgreicher.“

DER ANTEIL AN GRÜNDERINNEN NIMMT DEUTSCHLANDWEIT ZU. BESONDERS AN OST-DEUTSCHEN STANDORTEN VERZEICHNET DER HIGHTECH-SEKTOR NANOTECHNOLOGIE EINE ÜBERPROPORTIONALE GRÜNDUNGSDYNAMIK. LAUT EINER STUDIE DES BMBF-PROJEKTES „POWER FÜR GRÜNDERINNEN NANO4WOMEN & ENTREPRENEURSHIP“ ERFOLGT HIER JEDE ZWÖLFTE GRÜNDUNG, MEIST ALS SPIN-OFFS AUS UNIVERSITÄTEN, FORSCHUNGSINSTITUTEN ODER CLUSTERN HERVORGEGANGEN, DURCH EINE ODER MEHRERE FRAUEN. AUCH PETRA GÖRING UND MONIKA LELONEK WAGTEN SICH 2009 MIT DER SMARTMEMBRANES GMBH IN HALLE (SAALE) IN DIE SELBSTSTÄNDIGKEIT: GRÜNDLICH ABGEWOGEN, AKRIBISCH VORBEREITET UND GUT DURCHDACHT.

SEIT FAST 4 JAHREN STECKEN SIE IHRE GESAMTE KRAFT IN DIE ENTWICKLUNG DES UNTERNEHMENS,

forschen, entwickeln und produzieren nano- und makroporöse Membranen für den internationalen Markt, die die multifunktionale Sensorik oder eine ultrapräzise Filtration von Gas, Luft, Blut, Staub, Bakterien oder Viren erlauben. Arbeitstage von mehr als 12 Stunden, oft an 7 Tagen in der Woche bedeuten für Petra Göring den Spagat zwischen unternehmerischer Verantwortung und Familie. Zeit für ihre drei Kinder, der Kleinste ist 7 Jahre alt, bleibt wenig. „Zweimal in der Woche gehe ich eher, damit ich ab 17.00 Uhr Zeit für meine Kinder habe.“ Mit ihrem Mann teilt sie sich die Organisation des Alltages, erhält jede Unterstützung, die möglich ist. Doch auch er steht in leitender Funktion eines großen Chemieunternehmens. Für viele Dinge übernehmen die größeren Kinder Verantwortung, auch die Großeltern helfen gern. Monika Lelonek teilt ihr Leben zwischen Halle und der Schweiz, wo ihr Lebensgefährte wohnt.

Die beiden Erfolgsfrauen haben sich miteinander und ihr Unternehmen perfekt organisiert. Teilen sich in Arbeitszeiten, Wochenenden und Aufgaben. Monika Lelonek, die in BWL und Wirtschaftschemie ausgebildet ist, kümmert sich vor allem um wirtschaftliche und vertriebliche Aspekte. Petra Göring ist verantwortlich für die Technologieentwicklung und die laufende Produktion. „Es funktioniert hervorragend, obwohl oder gerade weil wir so unterschiedlich sind. Wir verfolgen die gleichen Ziele in Bezug auf die Entwicklung unserer Produkte und unseres Unternehmens, auf Augenhöhe. Und es ist uns beiden enorm wichtig, Zeit für unsere Familien zu haben“, sagt Monika Lelonek.

So hatten sie sich das nicht vorgestellt, als sich die beiden Wissenschaftlerinnen 2007 bei der ersten Nano-Entrepreneurship-Academy (kurz NEnA) kennenlernten. Monika Lelonek promovierte damals in Münster, Petra Göring arbeitete als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Mit einem bei NEnA zusammengestellten Team entwickelten sie ein Konzept für „SmartMembranes“. NEnA, eine Initiative des Netzwerkes nano4women, unterstützt speziell Nachwuchswissenschaftlerinnen der Nanotechnologie bei Gründungen und Ausgründungen aus Hochschulen und gilt heute durch den messbaren Erfolg bei vielen nationalen oder europäischen Initiativen wie z. B. woman EXIST, der bundesweiten Gründerinnenagentur oder FEMSTART als Vorzeigeprojekt.

Die Teilnahme bei NEnA war vor allem geprägt von Neugier und Spaß an der inhaltlichen Arbeit – über die Gründung eines eigenen Unternehmens und Selbstständigkeit dachten die beiden Frauen damals noch nicht nach. Sie gewannen den Gründungswettbewerb, gingen 2009 als erstes Start-up aus der Akademie hervor. Und erhielten in Folge viel Unterstützung von Fraunhofer, der Universität Halle und den Gründernetzwerken der Region. Als Spin-Off des Fraunhofer-Instituts für Werkstoffmechanik IWM in Halle (Saale) und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg förderte sie das FFE-Programm der Fraunhofer Venture-Gruppe ein Jahr lang bei der Erarbeitung eines Business Plans, bei Marktrecherchen und Wettbewerbsanalysen. Mit steigendem kaufmännischen und juristischen Wissen und wachsenden Kontakten zu Investoren und Förderern nahm die Idee eines eigenen



Haben sich und Ihre Erfüllung gefunden: Monika Lelonek (rechtes Bild, li.) und Petra Göring (linkes Bild, rechtes Bild, re.) forschen auf höchstem Niveau mit höchstem Engagement im eigenen Unternehmen.

Unternehmens Gestalt an. Und der Ehrgeiz stieg, aus ihrer hohen wissenschaftlichen Expertise ein kommerzielles Produkt zu entwickeln. „Und irgendwann stellte sich die Frage, ob wir gründen, gar nicht mehr, da waren wir schon mittendrin“, erinnert sich Monika Lelonek.

Jeder bewilligte Antrag, jeder erfolgreiche Vortrag stärkte das Selbstbewusstsein, jedes Investorengespräch hinterließ eine Erfahrung mehr. Dass sie als Frauen in einer vermeintlich männerdominierten Domäne agieren, hat für die beiden nie eine große Rolle gespielt. Dass sie zu zweit waren, haben sie immer als Vorteil betrachtet. Um das unternehmerische Risiko zu teilen, um gemeinsam zu denken, miteinander zu entscheiden. „Ohne die Unterstützung, ohne die Förderprogramme und ohne einen klaren Blick auf den Markt hätten wir nie gegründet. Aber wir hatten und haben in Sachsen-Anhalt optimale Bedingungen.“

Einer der Vorteile ist es, am Technologie- und Gründerzentrum Halle (TGZ) angesiedelt zu sein. Auch ein direkter Zugang zum Fraunhofer IWM sichert den Zugriff auf notwendige Ressourcen und Infrastrukturen. „Für unsere Produktion benötigen wir Technologie, die wir uns in der Gründungs- und Wachstumsphase schlicht nicht leisten können. Das umfasst die Nutzung komplexer Laser bis hin zum Equipment für Analysen“, erklärt Petra Göring.

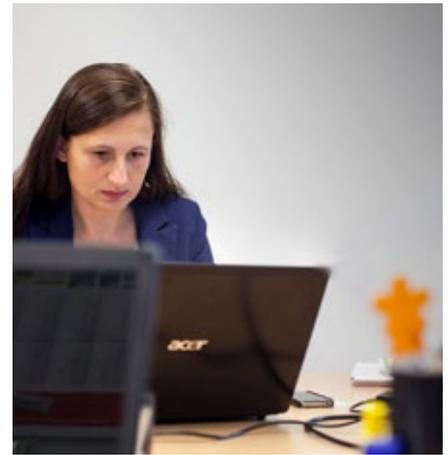
Auch Finanzierungshilfen wurden ohne große bürokratische Hürden bereitgestellt. Beispielsweise stellte die Investitionsbank Sachsen-Anhalt einen Kredit aus dem KMU-Darlehensfonds zur Verfügung, der aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) kofinanziert wird. Hinzu kam Unterstützung seitens des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Sachsen-Anhalt, z.B. in Form eines Qualifizierungsprogramms für Existenzgründer und -gründerinnen. Erst dank dieser Förderung waren die für die Gründung notwendigen Investitionen zu stemmen. Die geförderten FuE-Projekte des Landes Sachsen-Anhalt halfen bei der weiteren Entwicklung des Unternehmens. „Nanotechnologie ist kostenintensiv. Allein in unsere Produktionsanlagen haben wir in der Anfangsphase über 230.000 Euro gesteckt.

Wir gehen jedoch sehr sparsam mit dem zur Verfügung gestellten Geld um. Einige der Mittel sind zum Teil noch gar nicht abgerufen. Wir überlegen genau, ob und wann wir anschaffen. Kaufen eher kleiner. Da sind Männer sicher risikofreudiger, aber wie wir in unserem Umfeld wahrnehmen, nicht unbedingt erfolgreicher“, so Monika Lelonek.

Bisher hat sich die SmartMembranes GmbH auch ohne Investoren erfolgreich entwickelt. Mit Rückschlägen und langsamer als die beiden betriebswirtschaftlich klar vorausplanenden Frauen dachten. Zwei Großkunden konnten die Projekte nicht zu Ende finanzieren, ein potenzieller Investor sprang wieder ab. Derzeit unterstützen ein Business Angel und stille Gesellschafter das Projekt. Auch Prof. Dr. Ralf B. Wehrspohn, Leiter des Fraunhofer-Instituts für Werkstoffmechanik IWM/Halle, und die Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V. sind am Unternehmen beteiligt. „In der finanziellen Belastung sind wir am Limit. Mit so viel privater Haftung ist man zum Weitermachen und zum Erfolg nahezu gezwungen“, sagt Petra Göring, die eher Ungeduldige, die ohne ein vorzeigbares Tagesergebnis schlecht schlafen kann.

Nanotechnologie gilt als Zukunftstechnologie schlechthin. Im chancenreichsten Forschungs- und Wirtschaftsfeld der Welt erwartet man bis zum Jahr 2015 ein weltweites Marktvolumen von mehr als einer Billion Euro. In Deutschland entwickeln und vermarkten rund 950 Unternehmen mit 60.000 bis 100.000 Arbeitsplätzen nanotechnologische Produkte und Verfahren. Führend vor Japan und den USA steht Deutschland in diesem Bereich auf der Poolposition. Damit das so bleibt, sieht der Aktionsplan Nanotechnologie 2015 der Bundesregierung eine jährliche Unterstützung mit rund 400 Millionen Euro von Forschungsprojekten, Unternehmen und innovativen Gründungsideen vor.

Auch SmartMembranes ist auf dem besten Weg zu einem profitablen Unternehmen. Die Aufträge des ersten Quartals sind überzeugend, Kundenkontakte konnten weltweit aufgebaut werden – in den USA, in Japan oder in Kanada. Mehrere Forschungsprojekte



Teamarbeit: Auch die angestellten Kollegen sorgen für den wachsenden Erfolg (linkes Bild); Forschung koordinieren: Eine der Aufgaben von Monika Lelonek (rechtes Bild).

und ein erster wirklich großer Entwicklungsauftrag stabilisieren die Auftragslage. Der Nanozweig produziert inzwischen High-tech-Membranen im Wert von über 100.000 Euro Umsatz im Quartal. Im nächsten Jahr strebt das Unternehmen eine Umsatzgröße von mehr als 450.000 Euro an.

Das Produkt der beiden Gründerinnen ist ein spezielles, auf dem Weltmarkt einmaliges. „Unser Verfahren basiert auf einer parallelen hochgeordneten Honigwaben-Struktur und ermöglicht es, alle Parameter genau nach Anforderung der Kunden zu definieren und einzustellen. Um Prozessbedingungen in Bezug auf Porengröße, Porenabstand und Porosität der Membran variieren zu können, wurden komplexe Anlagen zur großflächigen Produktion entwickelt, gebaut und diese teils automatisiert.“ Mit neuen Prozessmethoden und Herstellungsrezepten erreicht das Frauenduo, dass auch Partikel im zweistelligen Nanometerbereich, also in einem Millionstel eines Millimeters, getrennt werden können. Diese Präzision ist weltweit unerreicht. Das Verfahren, an dem die beiden Chemikerinnen über ein Jahrzehnt an Hochschulen und Forschungsinstituten geforscht und gearbeitet haben, hat millionenschweres Potenzial. Denn Marktpotenzial für das Durchflussverfahren gibt es massig, die Verfeinerung der Filtration von Gas, Luft, Blut, Staub, Bakterien oder Viren sind Dauerthemen in Umwelttechnik, Sensorik, in der Medizin bis hin zur Mikroelektronik. Bereits integriert wurden die Nanomembranen in Flow-Through-Biochips oder auch Brennstoffzellenelektroden.

Ein Großauftrag sorgt für hochfrequentes Tempo. „Wir haben plötzlich enorme Anforderungen und enge Terminketten. Mit dem Druck gehen wir unterschiedlich um.“ Das ist für Petra Göring aber keine Frage von männlich oder weiblich, sondern von Charakter. „In Stresssituationen sorgt meine Kollegin für den nötigen Ausgleich.“ Monika Lelonek sei der Ruhepol des Unternehmens.

Drei Beschäftigte, davon zwei männliche Kollegen, verstärken inzwischen das Team. „Wir sind gut eingespielt, trotz des großen Altersunterschiedes.“ In den nächsten fünf Jahren sollen noch einmal zehn Mitarbeiter dazukommen. Lelonek und Göring legen Wert auf optimale Bedingungen. Gleitzeit und das Recht auf private Termine für jeden. Da die Mitarbeiter über enormes Wissen verfügen, das Unternehmen mit gestalten, steht die Option, später Anteile zu erwerben.

Bis zum Jahresende haben die Unternehmerinnen klar gesteckte Ziele. Einen festen Willen, das Unternehmen zum Erfolg zu führen. Eine stabile Auftragslage muss geschaffen werden, um Umsatz und Arbeitsplätze zu sichern und weiter auszubauen. Die wichtigste Aufgabe sei nun, für Wahrnehmung zu sorgen. „Leider ist am Markt bislang kaum bekannt, dass eine derartige Technologie mit so enormer Präzision überhaupt schon verfügbar ist.“ Das sei letztendlich eine Frage der nicht ausreichend vorhandenen Kapazität, den Vertrieb, das Marketing und notwendige Partnerstrukturen an einem internationalen Markt zu entwickeln und aufzubauen. Daher wird in den nächsten Monaten in diese Bereiche investiert, ein geeigneter Mitarbeiter gesucht. In einem sind sie sich einig: „Am Ende des Jahres müssen und werden wir Gewinn machen.“

NANOTECHNOLOGIE IST AUS FORSCHUNG UND INDUSTRIE NICHT MEHR WEGZUDENKEN. Die SmartMembranes GmbH, die im Jahr 2009 als Spin-Off des Fraunhofer-Instituts für Werkstoffmechanik IWM in Halle (Saale) und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg gegründet wurde, fertigt nano- und makroporöse Membranen aus Aluminiumoxid und Silizium. Mit nahezu unbegrenzten Einsatzmöglichkeiten in Industrie und Forschung erlauben diese Membranen die multifunktionale

Sensorik oder eine ultrapräzise Filtration von Gas, Luft, Blut, Staub, Bakterien oder Viren. Ein von den beiden Wissenschaftlerinnen und Unternehmerinnen Monika Lelonek und Petra Göring entwickeltes Produktionsverfahren ermöglicht eine bisher am Markt nicht verfügbare Präzision im zweistelligen Nanometerbereich. Das Unternehmen ist derzeit am Technologiepark „Weinberg Campus“ in Halle angesiedelt.

Das Spiel mit der Erwartungshaltung kennt Stefan König aus seiner Arbeit als Erzieher in einer Kindertagesstätte.

FÜR DEN JUNGEN MANN AUS TORGAU, DEN ES ZU SEINEM STUDIUM MITTE DER 1990ER JAHRE AN DIE MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG ZOG, STAND FEST, NACH SEINEM ABSCHLUSS EINEM SOZIALEM BERUF NACHZUGEHEN. DER DIPLOM-PÄDAGOG GEHÖRT NUN ZUR KLEINEN GRUPPE VON MÄNNLICHEN ERZIEHERN IN SACHSEN-ANHALT, DEREN ANZAHL UND AUCH ANERKENNUNG LANGSAM WÄCHST.

NACH MEHRJÄHRIGER TÄTIGKEIT ALS JUGENDARBEITER im offenen Kinder- und Jugendtreff „Orangerie“ in Halle, in dem Stefan König eine Jungengruppe und eine Männergruppe leitete, wurde für den engagierten Pädagogen eine berufliche Neuausrichtung notwendig: „Freunde und Bekannte waren damals mehr als überrascht von meinem Vorhaben, in einer Kita zu arbeiten.“ Zu jener Zeit sah er sich erstmals konkret mit Vorurteilen zu Erziehern konfrontiert. Diese seien nach der vorherrschenden Meinung meist Weicheier, würden den ganzen Tag nur spielen – und das alles in einem Umfeld, in dem fast ausschließlich Frauen arbeiten. „Damals habe ich eine ganze Weile mit mir gerungen, ob die ausgeschriebene Stelle als Erzieher und Kita-leiter für mich wirklich in Betracht kam.“

Christoph Damm von der „Netzwerk- und Servicestelle für geschlechtergerechte Berufsorientierung und Lebenswegplanung in Sachsen-Anhalt“ aus Magdeburg kennt solche Reaktionen auf typisierte Berufe nur zu gut. „Der Druck von außen ist hierbei nicht zu unterschätzen. Berufe, in denen viele Frauen arbeiten, werden auch heute noch vor allem mit wenig Aufstiegschancen und geringer Fachqualifikation verbunden, das heißt, ihnen wird auch von vornherein eine geringere Wertigkeit unterstellt“, erklärt der Sozialpädagoge. „Personen, welche als Minderheit in Berufen tätig sind, in denen jeweils überwiegend Männer oder Frauen arbeiten, wird zudem oftmals mit einer Art begegnet, die sie auf ein rein geschlechtliches Rollenbild reduziert“, so Christoph Damm weiter. „Ihnen wird vorab ein festes

Verhaltensmuster unterstellt, das daraufhin die Grundlage für viele Vorurteile bildet. Diese Vergeschlechtlichung kommt für viele Betroffene meist völlig unerwartet und verunsichert natürlich.“

Diese Berührungsängste und Vorurteile abzubauen, ist erklärtes Ziel der Magdeburger „Netzwerk- und Servicestelle für geschlechtergerechte Berufsorientierung und Lebenswegplanung in Sachsen-Anhalt“. Das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt des „Kompetenzzentrums geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe“ setzt dabei seinen Schwerpunkt neben der Erwachsenenbildung bereits in der Kinder- und Jugendarbeit: „Mit großangelegten Aktionen wie dem Boys’ Day und dem Girls’ Day wollen wir einen Einblick in untypische Tätigkeitsbereiche geben“, so Damm. „Bei den Jungen stehen hierbei nicht nur die Berufe an sich im Fokus, sondern auch ihr Selbstbild und der Umgang mit der gesellschaftlichen Erwartungshaltung.“

Ausschlaggebend für Stefan Königs Entscheidung hin zum Beruf des Erziehers waren die Erfahrungen, die er aus seinem Jahr in Elternzeit mit seinem kleinen Sohn mitgenommen hatte. „Erst das zeigte mir, dass ich wirklich imstande bin, einen solchen Job auszuüben.“ Mittlerweile gibt der Diplompädagoge, der inzwischen seit acht Jahren als Erzieher in leitender Position am KindElternZentrum in Lieskau arbeitet, seine Erfahrungen auch an Jugendliche im Rahmen des Boys’ Days weiter. „Wenn



Gegen jedes Vorurteil:
Der Diplom-Pädagoge
Stefan König leitet eine
Kindertagesstätte in der
Nähe von Halle (Saale)
und das mit Erfolg und
ausgesprochen gern.



Zuhören, begeistern, organisieren, liebevoll umsorgen: Stefan König steht seinen „Mann“ bei der Betreuung von über 150 Kindern im KindElternZentrum Lieskau – genau wie seine Kolleginnen und Kollegen dort.

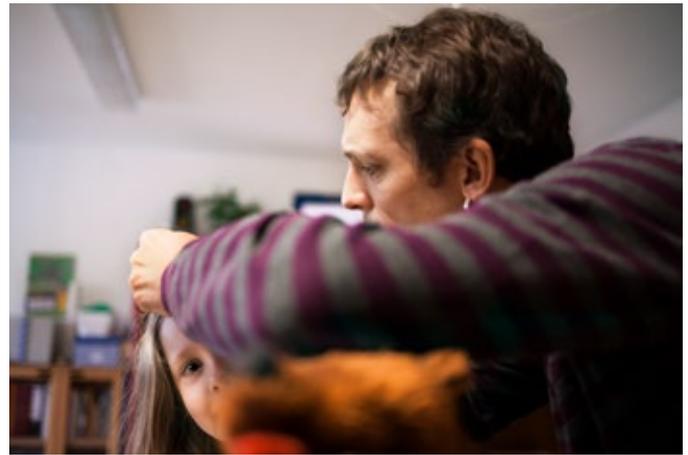
wir männliche Pädagogen aus Kitas gewinnen können, um den Jungen einen Einblick in ihre Tätigkeit zu geben, ist das natürlich sehr wertvoll“, unterstreicht Damm.

Von den derzeit etwa 16.000 pädagogischen Kita-Fachkräften in Sachsen-Anhalt sind gerade einmal 1,9 Prozent Männer. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 3,8 Prozent. Doch der Einsatz und die Bemühungen zur Aufklärung zahlen sich mittlerweile aus. So liegt der männliche Anteil von unter 30-jährigen Erziehern im Land Sachsen-Anhalt bereits im zweistelligen Bereich. Um die wachsende Zahl von Erziehern bei der Neufindung ihrer Rolle zu unterstützen, hat Christoph Damm im Rahmen der ESF-Förderung gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen den „Landesarbeitskreis Männer in Kitas“, kurz „LAK Mika“, ins Leben gerufen. In etwa vierteljährlichen Treffen diskutiert Damm mit derzeit 42 Erziehern über Themen wie Vorurteile am Arbeitsplatz und Berufsorientierung. „Die Resonanz ist großartig, zeigt uns aber auch, dass hier noch viel Arbeit vor uns liegt. Die Männer geben sich gegenseitig Halt für ihre Beschäftigung, die oft stark von Geschlechterrollen geprägt ist.“ Auch Stefan König nimmt regelmäßig an solchen Treffen teil: „Mika schafft für mich und meine Kollegen den nötigen Raum für Meinungs- und Erfahrungsaustausch und hat sich zu einem festen Bestandteil unserer Kita-Arbeit entwickelt.“

In Lieskau, einem kleinen Dorf nur fünf Kilometer westlich von Halle (Saale), betreut Stefan König gemeinsam mit 13 Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeitern mehr als 100 Kinder zwischen acht Monaten und sechs Jahren sowie knapp 50 Hortkinder. „Als ich damals anfang, wurde ich entgegen meinen Befürchtungen

sehr freundlich von meinen Kolleginnen empfangen. Da sich das KindElternZentrum damals allgemein in einer größeren Umbruchphase befand, hatten wir viel gemeinsamen Freiraum, um die Einrichtung umzustrukturieren“, berichtet er. „Dabei haben wir große Teile des Hauses saniert und darüber hinaus neue Erzieher, diesmal verstärkt Männer, eingestellt, was spürbar zur Dynamik des Teams beigetragen hat. Sicher, wir haben beobachtet, dass unsere männlichen Kollegen eher mit den Kleinen toben und gemeinsam mit ihnen Outdoor-Aktivitäten nachgehen, doch das tun auch einige unserer Kolleginnen.“ Für König ist das ganz klar eine Frage von Temperament und Charakter – keine Frage des Geschlechts. „Sowohl Männer als auch Frauen stehen dem anderen Geschlecht in Sachen Fachwissen und Kompetenz in keiner Weise nach“, ist sich König sicher. „Ich möchte, dass die Kinder selbst erleben, dass es Frauen gibt, die mit ihnen durch den Wald toben und Männer, die zuhören und trösten. Kinder brauchen doch Vorbilder beider Geschlechter, denen sie nacheifern können.“

Auch Professorin Ursula Rabe-Kleberg, Gender- und Kindheitsforscherin am Institut für Pädagogik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, teilt diese Ansicht. Die Zeit bis zum Schuleintritt beschreibt sie als hochkomplexe Entwicklungsphase, in der die Kinder lernen müssen, sich in der Welt zurechtzufinden. „Eine frühkindliche Erziehung fast ausschließlich durch Frauen enthält den Kindern grundlegende Auseinandersetzungen mit Männern und dem Geschlecht an sich vor und gleicht einer Beschränkung von Erfahrungen. Schon allein die Anwesenheit von männlichen Erziehern kann entscheidend zur Entwicklung beitragen“, betont sie. „Entgegen dem landläufigen



Renommee von Erziehern, begeben sich hauptsächlich sehr starke Persönlichkeiten in diesen Beruf“, führt Rabe-Kleberg an. „Diese Männer widerstehen nicht allein dem psychologischen Erwartungsdruck von außen, sondern müssen sich oftmals auch gegen die bisher homogenen Strukturen innerhalb der Kindertagesstätten wehren.“ Das könne über unangemessene Späße bis hin zu Sticheleien oder gar Mobbing führen – man stelle sich dem gegenüber eine auszubildende Mechatronikerin in einem ansonsten ausschließlich von Männern besetzten Betrieb vor, die sich täglich scherzhaft verpackten Vorurteilen ausgesetzt sieht. „Je professioneller das Team jedoch arbeitet“, so die Soziologin, „desto leichter fällt natürlich auch die Integration. Dabei ist es in Kitas besonders vorteilhaft, wenn gleich mehrere männliche Erzieher dort tätig sind. Mindestens ein Viertel des Teams sollte mit Männern besetzt sein, wobei immer die Hälfte gefordert werden sollte.“

Stefan König sah und sieht sich mit diesen Problemen in seinem Team erfreulicherweise nicht konfrontiert – ebenso wenig seine männlichen Kollegen. „Zugegeben, einige Eltern haben mich anfangs darauf angesprochen und waren doch etwas verwundert, doch mit der Zeit wurde es für alle das Normalste der Welt.“

Der Aufwand, der hinter einer engagierten Ganztagsbetreuung steht, scheint hingegen noch nicht in der Mitte der Gesellschaft angekommen zu sein: „Viele Menschen haben leider noch immer nicht erkannt, um was für einen fordernden Beruf es sich bei der Betreuung von Kindern handelt. Das hat mit dem landläufigen

Image vom ‚Traumberuf verweichlichter Persönlichkeiten‘ äußerst wenig zu tun“, unterstreicht Stefan König. Ganz im Gegenteil: Wer Vollzeit mit Kindern arbeite, müsse neben dem Engagement und Professionalität auch eine gehörige Portion Belastbarkeit mitbringen. „Als Frauenberuf oft belächelt, unterschätzen Außenstehende häufig, wie einnehmend eine Gruppe Vorschulkinder sein kann“, verrät König mit einem Augenzwinkern. Neben dem betreuten Spielen, Basteleien und Toben in der Außenanlage – also diejenigen Dinge, die vorrangig von außen wahrgenommen werden – sind Erzieher immerhin auch mit der Vermittlung komplexer sozialer und lebenspraktischer Fähigkeiten beauftragt. Ein mehrjähriges Studium, mindestens jedoch eine fachlich solide Ausbildung, ist Grundvoraussetzung angesichts der verlangten Kompetenzen.

„In Skandinavien ist man hierbei schon weiter“, bemerkt Stefan König. „Vorschulerziehern in Schweden oder Finnland kommt ein ähnliches Ansehen zu wie beispielsweise Lehrern oder Professoren.“ Mit der Relevanz des Berufes und dessen verdrehtem Image sollte „Mann“ sich auch in Deutschland vermehrt auseinandersetzen.

NOCH SIND MÄNNLICHE ERZIEHER IN DEN KINDERGÄRTEN UND KINDERKRIPPEN SACHSEN-ANHALTS EHER DIE AUSNAHME. Von den rund 16.000 Pädagogen in Kitas sind nur 1,9 Prozent Männer und damit halb so viele wie im Bundesdurchschnitt. Doch Projekte wie das vom Europäischen Sozialfonds

(ESF) geförderte „Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe“ und der „Landesarbeitskreis Männer in Kitas“ zeigen langsam Wirkung. Bei den 30-jährigen Erziehern im Land liegt der Anteil von Männern bereits im zweistelligen Bereich, Tendenz weiter steigend.

Wie kommt Gender in die Fonds?

VERSCHIEDENE STUDIEN DER EU-KOMMISSION ZEIGEN, DASS ES KEINE GESCHLECHTSNEUTRALE WIRKLICHKEIT GIBT UND SICH SCHEINBAR GESCHLECHTSNEUTRALE POLITISCHE ENTSCHEIDUNGEN LETZTLICH UNTERSCHIEDLICH AUF FRAUEN UND MÄNNER AUSWIRKEN KÖNNEN.

GENDER MAINSTREAMING TRÄGT DAZU BEI, das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Auswirkungen zu schärfen. Studien belegen auch eine starke positive Wechselbeziehung zwischen dem Wirtschaftswachstum und dem Stand der Gleichstellung. Insofern sind gleichstellungspolitische Ziele keine zusätzlichen Vorgaben, sondern stärken innerhalb der Facharbeit die Umsetzung der EU-Strukturfondsziele.

Die Integration der Gender-Dimension bedeutet eine zielgenaue Ausrichtung der fachpolitischen Arbeit und sichert Qualität sowie Nachhaltigkeit.

Vor diesem Hintergrund hat die EU in allen Verordnungen zur Förderung aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und Europäischen Sozialfonds (ESF) die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsziel verankert. Neben den EU-Strukturfonds ist dies in gleicher Weise auch beim Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) der Fall.

Anliegen ist es, über die EU-Fonds den Mitgliedsstaaten Gleichstellungsimpulse zu geben und geschlechterspezifische

Benachteiligungen systematisch abzubauen. Damit sind die Mitgliedsstaaten aufgefordert, in allen ihren Förderaktivitäten die Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Sachsen-Anhalt hat im Jahr 2011 die EU-Fondsförderung daraufhin untersuchen lassen, wie die Umsetzung des Querschnittsziels „Gleichstellung der Geschlechter“ in der Förderperiode 2007 – 2013 gelungen ist.

Im Ergebnis wurde aus Gleichstellungssicht ein „Fahrplan“ für die Förderperiode ab 2014 entwickelt, der von der Erstellung der sozio-ökonomischen Analyse über die konzeptionelle Entwicklung bis hin zur Programmdurchführung sowie Monitoring und Evaluation reicht. Ziel ist es, über „gegenderte“ Handreichungen, Gender-Relevanz-Prüfungen, Schulungsmaßnahmen und geschlechtsdifferenzierte Indikatoren die Gender-Perspektive nachhaltig in die Fonds zu bringen.

Gender Mainstreaming. Adressen im Netz.

MINISTERIUM FÜR JUSTIZ UND GLEICHSTELLUNG DES LANDES SACHSEN-ANHALT

Auf den Internetseiten der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt finden Sie Informationen zu den politischen Konzepten und Zielstellungen, Maßnahmen und Programmen wie das Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012 bis 2016.

www.mj.sachsen-anhalt.de

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

Hier erhalten Sie umfangreiche Informationen zur Gleichstellungspolitik der Bundesregierung.

www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung

AGENTUR FÜR GLEICHSTELLUNG IM ESF

Die Agentur für Gleichstellung von Frauen und Männern im Operationellen Programm des Bundes zum ESF bietet umfangreiche Informationen zur Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF.

www.esf-gleichstellung.de/dieagentur.html

FRAUEN MACHEN NEUE LÄNDER

Das Netzwerk von Frauen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in und aus Ostdeutschland bietet Information, Anregung und individuelle Unterstützung für die Gestaltung von Karriere und Privatleben in den neuen Ländern.

www.frauenmachenneuelaender.de

GENDERKOMPETENZZENTRUM

Das GenderKompetenzZentrum ist eine Einrichtung des Gender | Queer e. V. und engagiert sich im Kontext der Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitik.

<http://www.genderkompetenz.info/>

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in den Grundwerten der Europäischen Union verankert. Die Internetseiten enthalten umfangreiche Informationen zur europäischen Gleichstellungspolitik aus Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_de.htm

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY/EIGE (EUROPÄISCHES INSTITUT FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN)

Das Institut mit Sitz in Vilnius, Litauen, unterstützt die Organe der EU und die Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Sensibilisierung der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger für Gleichstellungsfragen.

<http://eige.europa.eu/>

EUROPA IN SACHSEN-ANHALT

Hier erhalten Sie u. a. Hintergrundinformationen zu den EU-Strukturfonds EFRE und ESF.

www.europa.sachsen-anhalt.de

Quellen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. 2012. +++ Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt: Jährliches geschlechtersensibles Monitoring. 2012 (unveröffentlichte eigene Erhebungen). +++ Neue Wege gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. 2011. BT Drs. 17/6240. +++ DIW Wochenbericht Nr. 3. 2013 (16.01.2013): Managerinnen Barometer 2013. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414308.de/13-3.pdf. ++ + DESTATIS Statistisches Bundesamt: Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen. Pressemitteilung Nr. 108 vom 19.03.2013. +++ Koalitionsvereinbarung „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg Wachstum, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit 2011 2016.“ + + Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, GWK. Bonn 2012. + + Bundesagentur für Arbeit, RD Sachsen-Anhalt Thüringen: Presseinformation 26/2013 vom 06.03.2013. +++ Kalina, T., Weinkopf C.: Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn. IAQ Report 01/2012, Duisburg 2012. +++ IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2012 +++ SÖSTRA Berlin, TNS Infratest München, Berlin 2013

Redaktionsschluss: 05.06.2013

Redaktion: Dr. Christiane Baumann, Kai Bieler

Konzept und Layout: genese werbeagentur gmbh

Fotografie: Harald Krieg

Hinweis: Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt herausgegeben. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger/der Empfängerin zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

HERAUSGEBER

Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt

Domplatz 2 – 4, 39104 Magdeburg

Tel. 0391 567 01

E Mail poststelle@mj.sachsen-anhalt.de

www.mj.sachsen-anhalt.de



SACHSEN-ANHALT

Ministerium
Justiz und Gleichstellung



Europäische Kommission
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT