

# EU-NACHRICHTEN

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Vertretung in der Bundesrepublik  
Deutschland



Redaktionsschluss:  
21.07.2005

Nr. 11

**THEMENHEFT**



## **FRAUEN IN EUROPA**

**Gender Mainstreaming,  
Gleichstellung und Projekte**

EU-Nachrichten online: [www.eu-kommission.de](http://www.eu-kommission.de)



# Editorial

10 Jahre Aktionsplattform von Peking

## EU-Doppelstrategie bewährt sich

**Zehn Jahre sind vergangen, seit von der UN-Weltfrauenkonferenz in Peking das erste internationale Aufbruchsignal ausging. Vor den Augen der Weltöffentlichkeit kam die Staatengemeinschaft überein, die Diskriminierung von Frauen abzubauen: Kampf gegen Armut und Gewalt, Abbau von Ungerechtigkeiten in Bildung und Beschäftigung, mehr Entscheiderinnen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Der Europäische Rat von Madrid 1995 nahm die Aktionsplattform von Peking zum Ausgangspunkt, die EU-Mitgliedstaaten auf Ziele zu verpflichten und diese jährlich zu überprüfen. Was ist seither in der EU erreicht worden? Wo sind Defizite? Das vorliegende Themenheft zieht Bilanz.**

“Es gibt einige Fortschritte, aber es geht zu langsam vorwärts”, bringt es Margot Wallström, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, beim internationalen Frauentag 2005 auf den Punkt. Verbessert hat sich besonders die Ausbildungssituation der Frauen. Inzwischen haben Mädchen gegenüber Jungen an Schulen und Hochschulen die Nase vorn. Dank ihres Engagements und ihrer besseren Qualifikation schafften es in den 90er Jahren viele Frauen, in höhere Positionen zu gelangen. Ihre Beschäftigungsquote steigt schneller als die der Männer. Schließlich kann es sich die EU immer weniger leisten, auf das Potenzial so vieler gut ausgebildeter Frauen zu verzichten.



### Nutzen Sie die Vorteile des Internet!

Auch dieses Themenheft ist online über den Server der Vertretung der EU-Kommission in Deutschland abrufbar. Die Web-Links in der elektronischen Version führen Sie per Mausklick direkt zu den Informationsquellen und Sie können sich weitere interessante Sites erschließen. Wir senden Ihnen dieses Themenheft und die wöchentlichen Ausgaben der EU-Nachrichten auch gerne “druckfrisch” jeden Donnerstag Nachmittag auf den Tisch.

E-Mail genügt: [eu-kommission-de@cec.eu.int](mailto:eu-kommission-de@cec.eu.int)

■ <http://www.eu-kommission.de>

## Konstruktiver Dialog mit der Zivilgesellschaft

Zu diesen positiven Entwicklungen trägt die EU durch Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung im Erwerbsleben und neuerdings auch bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bei. Der Europäische Gerichtshof sorgt für ein lebendiges Rechtsbewusstsein und verhilft der Gleichstellung in richtungsweisenden Urteilen wie “Kalanke” oder “Marschall” immer wieder zur Durchsetzung. Die gleichstellungspolitische Doppelstrategie der EU, mit Projekten an den Ursachen der Diskriminierung anzusetzen und die Geschlechterperspektive als Querschnittsthema politisch zu verankern, zeigt Erfolge. Sie wären allerdings ohne den konstruktiven Dialog der EU mit der Zivilgesellschaft, Sozialpartnern und Verbänden nicht denkbar.

Doch bleibt noch viel zu tun. Weltweit sind nach wie vor etwa 70 Prozent aller in Armut lebender Menschen Frauen. Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt in der EU weiterhin 16 Prozentpunkte unter der von Männern. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU hat sich seit 2001 nur um einen Prozentpunkt verringert und beträgt immer noch 15 Prozent. Für Frauen bleibt es schwierig, nach der Geburt eines Kindes wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Für Väter müssen flexiblere Arbeitsregelungen geschaffen werden. “Will die EU eine moderne Gesellschaft schaffen, die auch global wettbewerbsfähig ist, dann müssen sich Männer und Frauen berufliche und private Aufgaben teilen”, betont Margot Wallström. Dazu kann 2007 als Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle und das geplante Europäische Institut für Gleichstellung beitragen.

Dr. Gerhard Sabathil

Leiter der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland



# Inhalt



## Einführung

- Vom Einzelprojekt zum Gender-Mainstreaming:  
Gleichstellung mit Breitenwirkung .....4
- Interview mit EU-Kommissar Vladimir Spidla:  
Von der guten Praxis lernen .....5
- Meilensteine 1957 - 2007 .....5



## Antidiskriminierung

- Gleichbehandlung ist EU-Rechtsprinzip:  
Gleiches Entgelt als Katalysator .....6
- Grundsatzurteile des EuGH .....7
- EU-Richtlinien zur Gleichstellung .....7
- Diskriminierung bei Gütern und Dienstleistungen:  
Für gerechtere Versicherungen .....8
- Interview mit Bundesfrauenministerin Renate Schmidt:  
Europäische Impulse .....9



## Beschäftigung

- Geteilter Arbeitsmarkt:  
Der kleine große Unterschied .....10
- Gender-Mainstreaming .....11
- Was die EU für mehr Chancengleichheit tut:  
Potenziale von Frauen nutzen .....12
- Projektbeispiele aus EQUAL .....13
- Zu wenig Frauen entscheiden in Europa mit .....13



## Bildung

- Nachholbedarf in technischen Fächern:  
Bildungschancen für Frauen .....14
- Projektbeispiele aus der Bildung .....15

## Wissenschaft

- Frauen in der Forschung:  
Wissenschaft weiblich .....16
- Eine Europäische Plattform für Wissenschaftlerinnen .....17
- Forschungsprogramm für Frauen .....17



## Migrantinnen

- EU fördert die Integration:  
Doppelt diskriminiert .....18
- Nachteile von Migrantinnen aus Drittstaaten am Arbeitsmarkt .....19
- XENOS - Leben und Arbeiten in Vielfalt ....19



## Gewalt gegen Frauen

- EU-Programm DAPHNE gegen Gewalt:  
Sklaventum der Gegenwart .....20
- Interview mit MdEP Lissy Gröner:  
Rechte von Opfern stärken .....21
- DAPHNE-geförderte Projektbeispiele .....21



## Service

- EU und ihre Netzwerke für Frauen .....22
- Überblick: Generaldirektion Beschäftigung und Soziales - Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männern .....22
- Grundlegende Dokumente .....23
- Broschüren und Publikationen .....23
- Förderprogramme .....24
- Zeitschriften und Newsletter .....24
- Preis "Frau Europas" .....24





# Einführung

*Vom Einzelprojekt zum Gender-Mainstreaming*

## Gleichstellung mit Breitenwirkung

**Die Europäische Union versteht sich als Wertegemeinschaft. Mit der Charta der Grundrechte verpflichten sich alle EU-Organe, "die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Jede Form der Diskriminierung ist verboten." Doch welchen Beitrag leistet die EU?**

In ihren Aktionsprogrammen zur Chancengleichheit verfolgt die EU als wesentliche Ziele,

- Werte und Verhaltensweisen zu fördern, die Voraussetzung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind,
- gesellschaftliche Akteure zu unterstützen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen. Dazu unterstützt die EU den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren sowie die Zusammenarbeit in gemeinschaftsweiten Netzwerken und
- zu einem besseren Verständnis der Ursachen und Folgen geschlechtsbedingter Diskriminierung beizutragen.

### EU fördert Projekte für Frauen

Um diese Ziele zu erreichen, schuf die Union entsprechende Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung im Erwerbsleben und förderte Frauen in Projekten. Die Gemeinschaftsinitiative "New Opportunities for Women" (NOW) war von 1990 an über zehn Jahre hinweg das wichtigste Förderfenster. Arbeitslose Frauen sollten in den Beruf zurückgebracht, berufstätige Frauen für Fach- und Führungspositionen qualifiziert werden. Dagegen hatte die Gemeinschaftsinitiative ADAPT präventiven Charakter. Sie sollte Arbeitslosigkeit durch Weiter-

bildung verhindern. Auch die Europäischen Strukturfonds und die EU-Bildungsprogramme kamen zahlreichen Frauenprojekten zugute. Doch blieb die gesellschaftliche Breitenwirkung einer Strategie begrenzt, die lediglich bei den Frauen ansetzt.

### Zweigleisig für Chancengleichheit

Daher schlug die EU 1996 eine Doppelstrategie ein: Sie fördert Frauen zwar weiterhin in Einzelprojekten etwa im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (2000-2006), aber sie forderte die Mitgliedstaaten gleichzeitig auf, in allen Politikbereichen zu prüfen, welche Folgen Entscheidungen für Männer und Frauen haben: Sei es bei Rentenregelungen für Teilzeitbeschäftigte oder in der Forschungsförderung. An diese Folgenabschätzung knüpft die EU die Vergabe von Fördermitteln - nicht nur, was die Strukturfonds oder die EU-Bildungsprogramme betrifft, sondern auch im 6. Forschungsrahmenprogramm oder bei der Heranführung an die EU mit den Programmen PHARE, ISPA oder SAPARD. Die Situation der Frauen in der Türkei ist ein Prüfkriterium für den Beitritt des Landes.

### Gleichstellungspolitischer Prüfstand

Ein weiteres Beispiel für das doppelgleisige Vorgehen ist die Europäische Beschäftigungsstrategie. Zwar ist es nur eine der vier Säulen, die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern sowie Familie und Beruf besser vereinbar zu machen. Aber auch in den anderen drei Säulen "Unternehmertum stärken", "Beschäftigungsfähigkeit verbessern" und "Anpassungsfähigkeit erhöhen" muss jede Maßnahme auf den gleichstellungspolitischen Prüfstand. Das wird künftig auch für alle Vorhaben gelten, die globale Wettbewerbsfähigkeit der Union mit der Lissabon-Strategie zu stärken. Schließlich kann sie es sich immer weniger leisten, auf das Potenzial so vieler Frauen zu verzichten.



### Links

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_de.htm)
- [http://europa.eu.int/growthandjobs/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/growthandjobs/index_de.htm)



Interview mit EU-Kommissar Vladimir Spidla

## Von der guten Praxis lernen

**EU-Nachrichten: Wie wollen Sie gleiche Chancen für Frauen und Männer auf europäischer Ebene voranbringen?**

**Vladimir Spidla:** Eines der Hauptziele der EU-Kommission ist es, zum Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in der EU beizutragen. Hier gibt es über die Jahre hinweg kaum Anzeichen für Fortschritte. Unser Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2005 zeigt, dass innerhalb der EU extrem große Unterschiede existieren: Während es in Ländern wie Malta oder Italien nahezu keine Differenz gibt, verdienen Frauen auf Zypern ein Viertel weniger als Männer.

### Wie beurteilen Sie die Lage in Deutschland?

Deutschland gehört zu den Ländern mit den größten Unterschieden und kann daher viel von der guten Praxis in anderen EU-Staaten lernen. Dazu bietet die EU durch die Methode der offenen Koordination ein hervorragendes Instrument. Zweite Priorität ist es, Vorhaben in den Mitgliedstaaten zu unterstützen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Ziel haben. Auch hier hat Deutschland im EU-Vergleich besonders bei den Betreuungsplätzen für unter Dreijährige einigen Nachholbedarf. Dabei setze ich auf eine aktive Mitwirkung der Männer. Besonders wichtig ist es, den Männern die Möglichkeit einzuräumen, Elternurlaub zu nehmen, indem finanzielle oder andere Anreize geboten werden.

**Sie haben sich mit Erfolg dafür eingesetzt, dass es ab 2007 ein Europäisches Institut für Chancengleichheit geben wird. Warum?**

Das Institut soll den Mitgliedstaaten als Informationsquelle in Gender-Fragen dienen. Es gibt in diesem Bereich zu viele widersprüchliche Daten, die eine politische Handlungsfähigkeit unmöglich machen. Dies soll sich mit dem geplanten Institut ändern. Es gilt, geschlechtsspezifische Statistiken in Politikfeldern zu entwickeln, in denen keine einschlägigen Daten vorliegen. Große Lücken sehe ich etwa im Bereich der Immigration. Der Aspekt der Geschlechtergleichstellung fehlt bislang weitgehend in der Integrationspolitik. Dabei sind Zuwanderinnen doppelt diskriminiert: Als Frauen und aufgrund ihrer Herkunft.

*Vladimir Spidla ist EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit*

- [http://europa.eu.int/comm/commission\\_barroso/spidla/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/commission_barroso/spidla/index_de.htm)

## Meilensteine 1957 - 2007



- 1957** EWG-Vertrag: Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" in Art. 119
- 1975** Internationales Jahr der Frau; erste gesetzgeberische Aktivitäten mit einer europäischen Richtlinie für die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen
- 1981** Der Beratende Ausschuss für Chancengleichheit wird eingerichtet
- 1982** Erstes Aktionsprogramm zur Chancengleichheit bis 1985
- 1984** EP-Ausschuss "Rechte der Frau" eingesetzt
- 1986** Zweites Aktionsprogramm bis 1990
- 1989** Erster informeller Frauenministerrat in Toledo
- 1990** Start der Gemeinschaftsinitiativen NOW und ADAPT, 1991: 3. Aktionsprogramm bis 1995
- 1993** Vertrag von Maastricht tritt in Kraft: Sozialprotokoll schreibt Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt fest
- 1994** Europäischer Rat in Essen räumt Chancengleichheit neben der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit höchste Priorität ein
- 1995** Kommissarsgruppe Chancengleichheit konstituiert sich: Sie tritt für die Berücksichtigung der Gleichberechtigung in allen Politikfeldern ein
- 1995** 4. Mittelfristiges Aktionsprogramm zur Chancengleichheit 1996-2000.
- 1995** EU-Frauenminister unterzeichnen Charta "Frauen für die Erneuerung von Politik und Gesellschaft": Ermutigung der Frauen, sich stärker um Führungspositionen zu bewerben
- 1996** EU-Kommission veröffentlicht den ersten Jahresbericht zur Chancengleichheit
- 1997** Amsterdamer Vertrag: Gleichstellung von Männern und Frauen wird als grundlegende Aufgabe der Gemeinschaft definiert
- 1999** EP initiiert das Aktionsjahr gegen Gewalt an Frauen
- 2000** Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)
- 2000** 5. Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)
- 2000** Start der Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit Schwerpunkt auf arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen
- 2006** Europäisches Jahr der Arbeitskräftemobilität
- 2007** Start des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen
- 2007** Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle





# Antidiskriminierung

*Gleichbehandlung ist EU-Rechtsprinzip*

## Gleiches Entgelt als Katalysator

**Gleiche Chancen für Frauen und Männer waren zu Beginn der europäischen Einigung ein Teilaspekt der Wettbewerbspolitik. Die Gründungsväter verankerten 1957 den Grundsatz "gleiches Entgelt für gleiche Arbeit" in den Römischen Verträgen, denn Länder mit einem hohen Anteil billiger Frauenarbeit hatten Vorteile im gemeinsamen Markt. Allerdings erwies sich dieses europäisch verbriefte Recht als Katalysator für gesellschaftliche Veränderungen.**

1966 demonstrierten 100.000 belgische Industriearbeiterinnen unter Berufung auf den EWG-Vertrag für gerechtere Löhne. Eine aktivere Frauenbewegung sorgte für gesellschaftlichen Druck. Die Europäische Gemeinschaft verstand sich zunehmend als politische Union und schuf mit Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft die Rechtsgrundlage: Der Rat kann auf Vorschlag der EU-Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen.

### EU schafft die Grundlage zum Schutz

Auf dieser Basis entwickelte sich die rechtliche Grundlage für die Gleichstellung innerhalb des Erwerbslebens zügig weiter. Einen entscheidenden Anteil daran hatten auch gesellschaftliche Akteure wie Arbeitgeber, Gewerkschaften, Verbände und Nichtregierungsorganisationen. Im sozialen Dialog einigten sie sich auf Rahmenvereinbarungen, die Ausgangspunkt für neue Richtlinien wurden. In vielen Mitgliedstaaten wurde auf diesem Weg erstmals ein Schutz gegen Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts eingeführt.

## Für gleiche Chancen im Erwerbsleben

So müssen Männer und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg und bei den Arbeitsbedingungen dieselben Möglichkeiten haben. Verboten ist nicht nur unmittelbare Diskriminierung etwa bei Schwangerschaft, Stellenausschreibungen oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Nach EU-Recht ist auch mittelbare Diskriminierung untersagt. Damit ist gemeint, dass scheinbar geschlechtsneutrale Vorschriften für Männer und Frauen unterschiedliche Folgen haben können. Zum Beispiel Teilzeitarbeit: Schließen Unternehmen Teilzeitarbeitnehmer vom betrieblichen Rentensystem aus, dann betrifft dies sehr viel mehr Frauen. Ihr Anteil an der partiellen Beschäftigung liegt in Europa bei 80 Prozent. Aber wie ist es zu verhindern, dass Arbeitgeber in Konfliktfällen "sachliche" Gründe vorschieben? Im Kern gilt: Nicht Kläger müssen nachweisen, dass sie diskriminiert wurden, sondern Beklagte, dass sie den Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet haben.

## EuGH stärkt Gleichstellung

In zahlreichen Urteilen erfüllte der Europäische Gerichtshof (EuGH) die rechtlichen Vorgaben mit Leben. Er stellte beispielsweise in Grundsatzurteilen wie "Kalanke" oder "Marschall" klar, dass eine aktive Frauenförderung mit EU-Recht vereinbar ist. Dagegen verstößt ein automatischer Vorrang für Frauen gegen das Prinzip der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts. Im Fall Kording kam der EuGH zu dem Urteil: Das deutsche Steuerberatergesetz verstößt gegen EU-Recht. Frauen wie Gabrielle Defrenne, Stewardess bei der belgischen Fluggesellschaft Sabena, machen vor, dass es zwar eines langen Atems bedarf, aber erfolgreich sein kann, gegen Diskriminierung zu kämpfen. Sie verdiente weniger als ihre männlichen Kollegen und zog vor Gericht. Ihr Fall ging durch die Instanzen bis zum EuGH. Dort bekam sie Recht.

Fortsetzung S. 8



## Links

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2005/ke6605006\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2005/ke6605006_de.pdf)



## Grundsatzurteile des EuGH

Der Fall **Kalanke**: Nachdem eine Kollegin mit gleicher Qualifikation bei der Bewerbung um eine höhere Position beim Bremer Gartenbauamt bevorzugt wurde, klagt Eckart Kalanke sich durch die Instanzen. Der EuGH entscheidet: Frauen automatisch zu bevorzugen, diskriminiert Männer aufgrund des Geschlechts. Bremen überarbeitet daraufhin das Frauenfördergesetz. Beide müssen sich erneut auf die Stelle bewerben; Eckart Kalanke unterliegt wieder - diesmal auch vor Gericht. (C-450/93 vom 25.11.1995)

Im **Marschall**-Urteil erklärt der EuGH 1998 positive Maßnahmen für Frauen als zulässig. Demnach ist die bevorzugte Beförderung von Frauen bei gleicher Qualifikation erlaubt, wenn die Beförderung des Mitbewerbers nicht grundsätzlich ausgeschlossen wird. (C-405/95 vom 10.1.1998)

Der Fall **Draehmpaehl**: Der Urania Immobilienservice sucht eine "Assistentin, die mit den Chaoten eines vertriebsorientierten Unternehmens zurecht kommt". Es bewirbt sich neben vielen Frauen auch ein mutiger Mann: Nils Draehmpaehl. Er bekommt weder eine Antwort noch seine Bewerbungsunterlagen zurück und gewinnt daraufhin eine Klage vor dem Arbeitsgericht Hamburg. Urania muss ihm drei Monatsgehälter zahlen. Der EuGH entscheidet: Die deutschen Schadensersatzvorschriften bei Geschlechterdiskriminierung verstoßen gegen EU-Recht. Die Höchstgrenze von drei Monatsgehältern sei keine spürbare finanzielle Belastung für den Arbeitgeber; die Strafe war zu niedrig. (C-180/95 vom 22.4.1997)

Der Fall **Kording**: Nach 15 Jahren Teilzeitarbeit bei der Oberfinanzdirektion Bremen möchte sich Frau Kording als Steuerberaterin selbständig machen, ohne eine Prüfung abzulegen. Das Deutsche Steuerberatergesetz verlangt hierfür 15 Jahre Vollzeitbeschäftigung. Frau Kording klagt, der EuGH gibt ihr Recht: Frauen arbeiten wegen familiärer Verpflichtungen viel häufiger Teilzeit als Männer. Dies zu missachten, ist diskriminierend. (C-100-95 vom 2.10.1997)

Der Fall **Nikoloudi**: Vasiliki Nikoloudi hat auf Teilzeitbasis als Raumpflegerin für die griechische Fernmeldeorganisation Organismos Tilepikoinonion Elladas (OTE) gearbeitet. Dadurch ist sie von der in Tarifverträgen vorgesehenen Möglichkeit der Eingliederung in das planmäßige Personal des Arbeitgebers ausgeschlossen. Dagegen erhebt Frau Nikoloudi Klage, da dies eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle. Der EuGH legt fest, dass OTE in der Beweislast ist, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. (C-196/02 vom 10.3.2005)

■ <http://curia.eu.int>



## EU-Richtlinien zur Gleichstellung

### Gleiches Entgelt für Männer und Frauen

Bei gleichen Tätigkeiten darf die Einstufung von Frauen und Männern sich nicht unterscheiden. Umsetzung in Deutschland: Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz. (75/117/EWG)

### Gleiches Recht im Arbeitsleben

Männer und Frauen müssen beim Zugang zu Beschäftigung, Berufsbildung und Karriere gleich behandelt werden. Umsetzung in Deutschland: arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz. (76/207/EWG)

### Nichtdiskriminierung bei Sozialhilfe

Frauen und Männer, die durch Krankheit, Unfall oder andere Umstände unverschuldet arbeitslos werden, müssen gleich behandelt werden. Für beide gelten die gleichen Sozialhilferegeln. (79/7/EWG)

### Selbständige gleich behandeln

Selbständige Männer und Frauen - auch in der Landwirtschaft, müssen gleich behandelt werden. Das gilt für die Bedingungen zur Unternehmensgründung, die Kreditvergabe sowie für die soziale Absicherung. Umsetzung in Deutschland: 1990. (86/613/EWG)

### Schutz für werdende Mütter

Schwangere und Wöchnerinnen sind vor Nacharbeit, unzumutbarem Arbeitsplatzwechsel und körperlichen Arbeiten geschützt. 14 Wochen Schwangerschaftsschutz bei vollem Entgelt und angemessenen Sozialleistungen. Umsetzung in Deutschland: 1996. (92/85/EWG)

### Mindestens drei Monate Elternurlaub

Damit Beruf und Familie besser vereinbar sind, muss der Elternurlaub mindestens drei Monate dauern. In dieser Zeit besteht Kündigungsschutz. Der Elternurlaub kann wahlweise von Mutter oder Vater genommen werden. Die deutsche Gesetzgebung geht bereits darüber hinaus. (96/34/EG)

### Arbeitgeber in der Beweispflicht

Bei der Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor Gericht liegt die Beweislast beim Beklagten und nicht beim Kläger. (97/80/EG)

### Volle Rechte bei Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte, überwiegend Frauen, dürfen gegenüber Vollzeitkräften nicht diskriminiert werden. Umsetzung in Deutschland: Gesetz über Teilzeitarbeit im Jahr 2000. (97/81/EG)

### Jeden Menschen gleich behandeln

Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gilt auch unabhängig von Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung. Die Richtlinie ist in Deutschland noch nicht umgesetzt. (2000/78/EG)

### Prävention gegen sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung gilt als Geschlechterdiskriminierung. Arbeitgeber müssen Präventivmaßnahmen gegen alle Diskriminierungsformen einleiten. Die Richtlinie muss bis Oktober 2005 umgesetzt werden. (2002/73/EG)

### Nichtdiskriminierung im Alltag

Verbot von Diskriminierung auch außerhalb des Arbeitsplatzes bei Gütern und Dienstleistungen. Die Richtlinie muss bis 2007 umgesetzt werden. (2004/113/EG)

■ <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/index.htm>



# Antidiskriminierung

*Diskriminierung bei Gütern und Dienstleistungen*

## Für gerechtere Versicherungen

**Die EU beschränkt das Diskriminierungsverbot nicht auf das Erwerbsleben. Mit der Richtlinie 2004/113/EG geht sie erstmals darüber hinaus. Sie verlangt, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern auch bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zu verwirklichen. So dürfen Frauen etwa bei der Renten- oder Krankenversicherung künftig nicht mehr stärker zu Kasse gebeten werden, weil sie Frauen sind. Die Richtlinie ist bis 21.12.2007 in nationales Recht umzusetzen.**

Beispiel Rente: Zahlen ein Mann und eine Frau ab dem Alter von 35 Jahren bei einer Versicherung ein, um mit 65 Jahren eine monatliche Rente von 1.000 € zu erhalten, dann kostet sie das im Monat 426 € - ihn aber nur 375 €. Begründung: Frauen werden im statistischen Durchschnitt vier Jahre älter. Beispiel Krankenkassen: Eine 30-jährige Frau muss heute rund 100 € monatlich mehr dafür ausgeben als ein gleichaltriger Mann. Begründung: Das "Geburtsrisiko" gilt versicherungsmathematisch als erhöhtes Krankheitsrisiko.

### Frau sein ist teuer

Solchen Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts schiebt die neue Richtlinie einen Riegel vor. Geschlechtsspezifische Faktoren dürfen nicht mehr zu Unterschieden bei Prämien und Leistungen führen. Eine Schlechterstellung von Frauen aufgrund der Möglichkeit einer Schwangerschaft oder Mutterschaft ist als direkte Diskriminierung verboten - ob bei Versicherungs- oder Finanzdienstleistungen. "Die Kosten für die damit verbundenen Risiken dürfen nicht Angehörigen eines einzigen Geschlechts zugeordnet werden", so der Richtlinienentwurf.

## Nur für Neuverträge

Damit sich die Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche nicht abrupt umstellen muss, gelten diese Regelungen nur bei Neuverträgen, die ab dem 21.12.2007 abgeschlossen werden. Die Richtlinie berührt nicht die freie Wahl des Vertragspartners durch eine Person, solange sie nicht vom Geschlecht des Vertragspartners abhängig gemacht wird. Bestimmte Risikokategorien können bei Männern und Frauen unterschiedlich sein. Bei Verträgen, bei denen das Geschlecht ein bestimmender Faktor bei der Beurteilung der versicherten Risiken ist, können die Mitgliedstaaten Ausnahmen von der Regel geschlechtsneutraler Prämien und Leistungen zulassen.

## "Watch-dog bei" Diskriminierung

Die statistischen Daten, auf die sich die Versicherungsunternehmen dabei stützen, müssen allerdings verlässlich sein, regelmäßig aktualisiert werden und öffentlich zugänglich sein. Um den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verstärken, sind in allen Mitgliedstaaten eigene Einrichtungen vorgesehen. Ihre Aufgabe ist es, die mit Diskriminierungen verbundenen Probleme zu analysieren, mögliche Lösungen zu prüfen und den Opfern zu helfen.

## Das Antidiskriminierungsgesetz

Deutschland will mit dem Antidiskriminierungsgesetz (ADG) eine einheitliche Rechtsgrundlage schaffen. Es setzt damit neben den Vorgaben bei Gütern und Dienstleistungen auch drei weitere EU-Richtlinien um - darunter die Richtlinie zum Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg (s. Seite 6). Allerdings geht der Gesetzentwurf besonders im Zivilrecht über die EU-Richtlinie hinaus. Deswegen legte der Bundesrat Einspruch ein, der mit einer Kanzlermehrheit zurückgewiesen werden kann. Die EU-Kommission begrüßt weitergehende Regelungen dagegen im Grünbuch gegen Diskriminierung aus dem Jahr 2004.



## Links

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/grpap04\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/grpap04_de.pdf)





Interview mit Bundesfrauenministerin Renate Schmidt

## Europäische Impulse

### **EU-Nachrichten: Welche Rolle spielt die EU für die deutsche Gleichstellungspolitik?**

**Renate Schmidt:** Es sind wichtige Impulse von der Europäischen Union ausgegangen, zum Beispiel die EU-Gleichstellungsrichtlinien, an deren Umsetzung wir gerade arbeiten. Zu nennen sind auch die EU-Förderprogramme, von denen die Frauenorganisationen und andere Projektträger und somit auch viele Frauen direkt in Deutschland in erheblichem Ausmaß profitieren.

### **Wie bewerten Sie es, dass die EU mit den Antidiskriminierungsrichtlinien erstmals auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern außerhalb der Arbeitswelt abzielt?**

Das ist vom Prinzip her richtig, denn Gleichstellung erschöpft sich nicht in der Frage des Erwerbslebens. Die EU-Richtlinien verbieten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts für Güter und Dienstleistungen. Damit sind etwa private Versicherungen grundsätzlich verpflichtet, einheitliche Tarife und Leistungen für Männer und Frauen einzuführen, es sei denn, sie haben statistisch begründet andere Risiken. Die Unterschiede, wonach beispielsweise Krankenversicherungen für Frauen teurer sind, weil sie schwanger werden können, empfinden viele zu Recht als diskriminierend. Dies wird künftig geändert. Bei der Altersrente argumentieren die Versicherer mit der höheren Lebenserwartung der Frauen. Um wirklich zu gerechten Regelungen zu kommen, müssen wir noch mehr Informationen über die Situation in allen EU-Mitgliedstaaten gewinnen.

### **Was kann Deutschland von der Gleichstellungspolitik anderer EU-Länder lernen? In welchen Bereichen gehen wir mit gutem Beispiel voran?**

In einigen Bereichen der Gleichstellungspolitik ist Deutschland Vorreiter. Zum Beispiel gibt es nahezu in allen größeren Kommunen Gleichstellungsbeauftragte. Wir haben Gender-Mainstreaming auf Bundesebene in der Gesetzgebung verankert und wir haben ein Gender-Kompetenz-Zentrum eingerichtet. Hier sind wir sogar der EU etwas voraus. Sie wird ihr Gleichstellungsinstitut erst 2007 eröffnen. Was die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betrifft, haben wir allerdings einigen Nachholbedarf, insbesondere bei Angeboten an Kinderbetreuung. Wir müssen auch etwas daran ändern, dass Deutschland im EU-Vergleich sehr lange Ausfallzeiten der Frauen nach der Geburt von Kindern hat.

### **Wie will Deutschland den Rückstand bei der Kinderbetreuung aufholen?**

Einen Rückstand gibt es insbesondere bei der Betreuung der Kinder unter drei Jahren mit einer Versorgungsquote von 2,7 Prozent bei den Krippenplätzen und 4,5 Prozent bei den Tagesmüttern. Am 1. Januar 2005 ist unser Gesetz in Kraft getreten, das Länder und Kommunen beim Ausbau der Angebote unterstützt. Der Bund trägt über finanzielle Entlastungen aus Einsparungen durch das Zusammenlegen der Sozial- und Arbeitslosenhilfe jährlich dazu bei. Bis 2010 wollen wir zusätzliche 230.000 Plätze schaffen. In einigen Kommunen wie Düsseldorf oder Dormagen geht es schon los. Um das Thema nicht nur auf nationaler Ebene zu diskutieren, bauen wir lokale Bündnisse für Familien auf. Es sind bereits 145. Dabei nehmen wir auch die Wirtschaft ins Boot. Sie handelt schließlich im eigenen Interesse, wenn sie eine kinder-, familien- und frauenfreundliche Unternehmenskultur betreibt.

### **Welches Ziel verfolgen Sie mit dem geplanten lohnabhängigen Elterngeld, wonach Beziehler höherer Einkommen mehr erhalten sollen?**

Das derzeitige Erziehungsgeld von maximal 300 Euro monatlich bedeutet meist einen deutlichen Einbruch des Lebensstandards. Damit ist die Einbeziehung von Vätern in die Familienarbeit nahezu unmöglich, weil sie in vielen Familien nach wie vor besser verdienen als die Mütter. Die Familie entscheidet sich auch aus ökonomischen Gründen dafür, dass die Frau zeitweise aus dem Beruf aussteigt. Das geplante Gesetz ist ein familien- und gleichstellungspolitisches Instrument. Es wird, wie in skandinavischen Ländern, dazu führen, dass Väter stärker in die Elternzeit gehen und es erleichtert, sich für Kinder zu entscheiden, weil der Lebensstandard nicht so drastisch absinkt.

### **Warum sind in Deutschland die Lohnunterschiede im Vergleich der EU25 nach Zypern, Estland und der Slowakei am größten?**

Gesetzlich gilt: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Wichtig ist, möglichst bereits bei der Berufswahl junger Frauen anzusetzen, damit sie nicht in die typischen, schlecht bezahlten Frauenberufe gehen, sind doch die großen Lohnunterschiede in Deutschland hauptsächlich durch die frauentypische Berufswahl begründet.

*Renate Schmidt ist Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

■ <http://www.bmfsfj.de>



# Beschäftigung

## Geteilter Arbeitsmarkt

### Der kleine große Unterschied

“Trotz mancher Fortschritte besteht weiterhin eine tiefe Kluft zwischen Männern und Frauen an den Arbeitsmärkten in der EU - ob es Beschäftigungsquoten, Aufstiegschancen, Vergütung, Karrieremöglichkeiten oder Arbeitslosigkeit ist”, appellierte EU-Kommissarin Margot Wallström zum Internationalen Tag der Frau 2005. Zwar verlassen immer mehr gut ausgebildete junge Frauen Schulen und Hochschulen. Sie überflügeln dabei zunehmend die männlichen Absolventen (s. Seite 14). Dies schlägt sich aber im Berufsleben von Frauen nicht entsprechend nieder.

Die Fakten: Zwar ist der Anteil der berufstätigen Frauen in den vergangenen zehn Jahren auf 56 Prozent im Jahr 2003 angestiegen. Ihre Erwerbsquote blieb aber immer noch deutlich hinter der der Männer von über 72 Prozent zurück. In keinem EU-Land arbeiten mehr Frauen als Männer. Die Unterschiede zwischen den EU-Staaten sind jedoch immens. An der Spitze liegt Schweden. Dort stehen über 71 Prozent ihre Frau im Berufsleben - während es in Malta lediglich 33 Prozent sind. Deutschland liegt mit 58 Prozent im Mittelfeld.

“Noch immer schultern Frauen in Europa die Hauptverantwortung für die Betreuung von Kindern und älteren Angehörigen. Es wird als ihr Problem angesehen, Beruf und Familie zu vereinbaren”, so Wallström. Auch hier sprechen die Zahlen eine deutliche Sprache: Je mehr Nachwuchs, desto geringer die Beschäftigungsquote. Bei drei und mehr Kindern sinkt sie nach Angaben von Eurostat auf 40 Prozent.

### Betreuung

Das ist wenig verwunderlich, ist doch die Zahl der Betreuungsplätze besonders für Kinder unter drei Jahren in der EU sehr gering. Bei Männern dagegen ist der Zusammenhang umgekehrt: Je zahlreicher die Sprösslinge, desto mehr arbeiten sie. Unter kinderreichen Vätern herrscht mit 91 Prozent Erwerbsquote nahezu Vollbeschäftigung. Nach einer Analyse der EU-Kommission aus dem Jahr 2003 machen in der EU und in Deutschland bislang nur vier Prozent der Väter von ihrem Recht auf Elternurlaub Gebrauch. Nach einer Eurobarometer-Umfrage wissen zwar über 70 Prozent der Männer, dass er ihnen auch zusteht. Doch nur 16 Prozent geben an, die Elternzeit nutzen zu wollen. Als Hauptgründe nennen sie finanzielle Einbußen und Sorgen um ihre Karriere.

### Geteilter Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenquote von Frauen (9,0%) ist im EU-Schnitt sehr viel höher als die von Männern (7,4%) und ihr Anteil an den Langzeitarbeitslosen liegt mit 3,7 Prozent über dem von Männern (2,9%). Noch immer verdienen Frauen in der EU im Schnitt 15 Prozent weniger als Männer. Dabei gehört Deutschland mit 23 Prozent nach Zypern, Estland und der Slowakei zu den Ländern mit dem größten Einkommensgefälle. Es vertieft sich seit 1998 sogar noch weiter. Die Ursachen sind vielfältig und fußen bereits in der Berufswahl: Frauen konzentrieren sich nach wie vor in schlecht bezahlten und oft unzureichend sozial abgesicherten Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens, der Erziehung, der Verwaltung und des Einzelhandels. In Deutschland arbeiteten 46 Prozent der Frauen im Jahr 2003 Teilzeit (EU: 32%) im Vergleich zu lediglich 7,6 Prozent der Männern (EU: 7%).

*Fortsetzung S. 12*



### Links

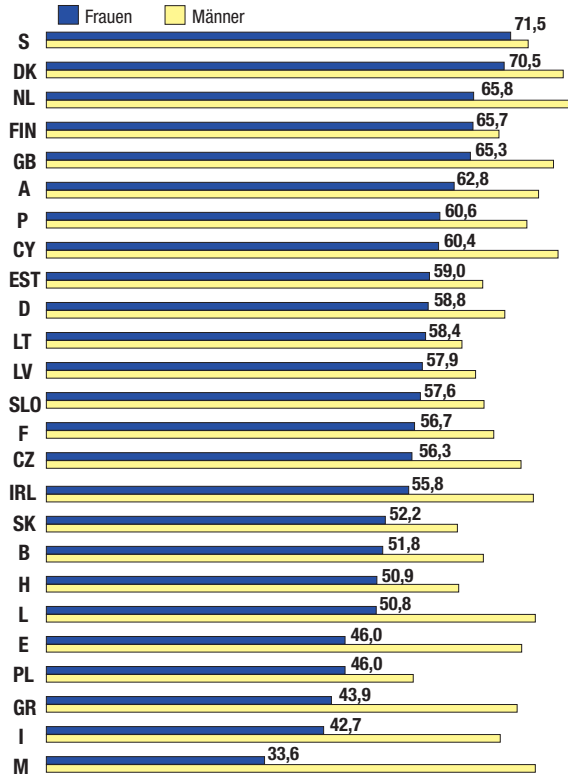
- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/prop\\_2005/prop\\_2005\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2005/prop_2005_de.pdf)
- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2004/nap2004de\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004de_de.pdf)
- [http://www.cor.eu.int/de/prss/cprss2004/cor\\_04\\_06052.html](http://www.cor.eu.int/de/prss/cprss2004/cor_04_06052.html)



## Frauen und Männer an den EU-Arbeitsmärkten

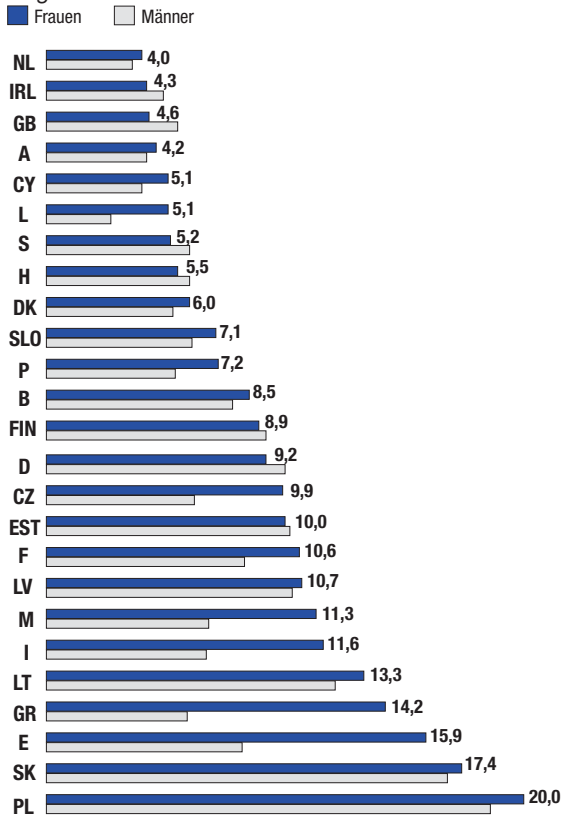
### Beschäftigungsquoten

Angaben in Prozent für das Jahr 2003



### Arbeitslosenquoten

Angaben in Prozent für das Jahr 2003



EU-Nachrichten Grafik

Quelle: EU-Kommission

## Gender-Mainstreaming

**Gleiche Bedingungen für Frauen und Männer: Dies ist eines der Ziele der EU. Doch wie ist ein ausgewogeneres Verhältnis in Familie, Freizeit und Beruf zu erreichen? Die europäische Antwort heißt: Gender-Mainstreaming.**

Gemeint ist die systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Männern und Frauen und die Integration des Zieles Chancengleichheit in sämtliche Felder des politischen und gesellschaftlichen Lebens. Seit 1995 - anlässlich der Weltfrauenkonferenz in Peking - tritt die EU für Gender-Mainstreaming ein.

### Pflicht für alle europäischen Politiken

Der Grundsatz des Gender-Mainstreaming ist im Amsterdamer Vertrag (Art. 3 EGV) verankert und damit zur Pflicht für alle europäischen Politiken und Maßnahmen geworden. Die Gemeinschaft muss alle Regeln und Vorschriften daraufhin überprüfen, was sie für die Situation von Frauen und Männern bedeuten. Kein nationales Gesetz darf dem Gleichstellungsgrundsatz des Amsterdamer Vertrages widersprechen. Falls Richter zweifeln, ob nationales und europäisches Gleichstellungsrecht vereinbar sind, müssen sie den Fall dem Europäischen Gerichtshof vorlegen. Mit der "Rahmenstrategie der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern" (2001-2005) fördert die Gemeinschaft auch Informationskampagnen.

### Die Fakten

Wie der jüngste Eurostat-Bericht "Das Leben von Frauen und Männern in Europa" zeigt, verdienen Frauen in Europa ein Drittel weniger als Männer. Der europäische Grundsatz "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" (EWG-Vertrag) wird überwiegend von den Arbeitgebern berücksichtigt. Ursache für die Lohndiskrepanz ist jedoch der Umstand, dass Frauen in Führungspositionen selten anzutreffen sind. Im EU-Durchschnitt hat jeder zehnte Mann eine Führungsposition inne, bei den Frauen ist es etwa jede zwanzigste. Deutschland gehört mit einem Anteil von 3 Prozent "Führungsfrauen" zu den Schlusslichtern.

■ [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm)



# Beschäftigung

*Was die EU für mehr Chancengleichheit tut*

## Potenziale von Frauen nutzen

**Die EU setzt an den bestehenden Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt an. Auf seiner Frühjahrstagung 2005 hielt der Europäische Rat fest: "Politische Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter dienen dem sozialen Zusammenhalt in der EU und fördern das Wirtschaftswachstum". "Schließlich kann es sich Europa immer weniger leisten, auf das Potenzial so vieler gut ausgebildeter und motivierter Frauen zu verzichten", betont Vladimir Spidla, in der EU-Kommission zuständig für Beschäftigung und Chancengleichheit.**

Auf dem Weg zu mehr Wettbewerbsfähigkeit haben sich die EU-Staaten klare Ziele zunächst bis 2010 gesetzt. Sie verpflichten sich mit der Lissabon-Strategie, die beschäftigungspolitischen Weichen so zu stellen, dass 60 Prozent der Frauen im Erwerbsleben stehen. Bei den über 55-Jährigen streben die EU-Staaten eine Quote von 50 Prozent an. Davon sind viele EU-Staaten noch weit entfernt.

### Hemmnisse und negative Anreize beseitigen

Um diese Ziele zu erreichen, schlägt die EU-Kommission in ihrem Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005 vor: "Die Mitgliedstaaten sollen Hemmnisse für eine Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt abschaffen sowie negative Anreize beseitigen, die zu langen Berufspausen mit nachteiligen Folgen in Bezug auf den Rentenanspruch und die Höhe der Renten führen. Anzustreben sind insbesondere eine Individualisierung der Besteuerung und der Sozialversicherungsansprüche. Erschwingliche Kinderbetreuungseinrichtungen sind zu schaffen sowie Kinder und Erwerbsleben von Frau und Mann besser vereinbar zu machen."

## EU fördert Gleichstellung mit jährlich 200 Mio. €

Doch bewertet die EU nicht nur jedes Jahr die Fortschritte ihrer Mitgliedstaaten auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Sie fördert die Gleichstellung auch aktiv und unterstützt eine Vielzahl von Projekten. Das wichtigste Programmfenster gegen jede Form der Diskriminierung am Arbeitsmarkt ist die Gemeinschaftsinitiative EQUAL (2000-2006). In diesem Zeitraum fließen 514,5 Mio. € nach Deutschland. Hinzu kommen 370 Mio. € nationale Kofinanzierung und 94,5 Mio. € von privater Seite.

### Europäisch denken - lokal handeln

EQUAL setzt dabei auf Entwicklungspartnerschaften vor Ort. In Deutschland gibt es in der zweiten Förderrunde 130 dieser Partnerschaften. Darin kooperieren Unternehmen, Ortsvereine von Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Nichtregierungsorganisationen. Sie entwickeln phantasievolle Projekte gegen Diskriminierung. "Gleiche Chancen für Frauen und Männer" ist dabei mit 51,5 Mio. € ein eigener Förderbereich. 17 Projekte widmen sich der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie dem Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen - sei es durch Beratung von Existenzgründerinnen im Ruhrgebiet oder Interesse wecken für technische Berufe.

### Chancengleichheit ist "Mainstream"

Im Sinne des Gender Mainstreamings (siehe S. 11) müssen Entwicklungspartnerschaften aber auch in den anderen EQUAL-Förderbereichen "Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit" sowie "Unternehmergeist" und "Asylanten" darlegen, welchen Beitrag ihre Projekte zur Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. Gleiches gilt ferner für EU-Projekte, die im Rahmen der Stukturfonds, der Bildungsprogramme und der Heranführung an die EU wie PHARE oder ISPA gefördert werden.



## Links

- <http://europa.eu.int/comm/equal>
- <http://www.equal-de.de>



## Das ABC der Kinderbetreuung

Wie können Frauen und Männer Arbeit und Familie vereinbaren? Die Lösung heißt Kinderbetreuung. Der Weiterentwicklung der Betreuungsinfrastruktur widmet sich das Projekt "ABC A - Arbeit B - Betreuung C - Chancengleichheit", das die Arbeiterwohlfahrt Westliches Westfalen koordiniert. Gleichzeitig sucht es nach Problemlösungen bei drohender Arbeitslosigkeit für Beschäftigte in der Kinderbetreuung - meist Frauen, da immer weniger Kinder geboren werden. Das Rezept heißt Ausweitung der Betreuungsangebote auf atypische Arbeitszeiten und bezüglich des Kindesalters. So werden zum einen Arbeitsplätze erhalten oder gar geschaffen, zum anderen wird Alleinerziehenden erleichtert, eine Beschäftigung zu finden.

## Frauen@Europa

Jeder fünfte Arbeitsplatz in Deutschland hängt vom Export ab. Frauen sind gerade in diesem Bereich deutlich unterrepräsentiert. Dies zu ändern, ist Anliegen des Projekts "Frauen@Europa", das die Volkshochschule Göttingen betreut. Ziel des Projektes ist es, der starken Konzentration von Frauen auf wenige Berufe und untere Hierarchieebenen entgegen zu wirken. Um Frauen zu fördern, werden speziell auf Internationalität ausgerichtete Qualifizierungsangebote entwickelt. In neuen Konzepten für die Weiterbildung werden Schlüsselqualifikationen (Fremdsprachen, interkulturelle Kompetenz) mit fachbezogenen Qualifikationen (Außenhandel, Logistik, Vertrieb, Messe, Technik) verbunden.

## Equal-IT-y

Ziel ist es, die Haltung von Frauen zu Computern zu verändern. Dazu bietet das Projekt Rollenspiele und Computer-Fitness-Centren. Junge Frauen an Schulen und Hochschulen werden ermutigt, Berufe im IT-Bereich zu ergreifen. Hunderte Frauen haben bereits an dem Projekt teilgenommen. Die Experten-Gruppe "Frauen in der Informationsgesellschaft" hat jetzt eine Evaluation des Projekts vorgelegt. Danach konnten bis zu 60 Prozent der Frauen, die Computer-Kurse durchliefen, ihre berufliche Position verbessern.

■ <http://www.equal-de.de>

## Zu wenig Frauen entscheiden in Europa mit

**"Die partnerschaftliche Mitwirkung von Frauen und Männern ist ein Schlüsselement für eine dauerhafte Entwicklung, ein Symbol des politischen Reifegrads unserer Gesellschaften: Die Demokratie ruft zur Emanzipation der Frauen auf, und diese wiederum ist ein Garant für die Demokratie."**

*(EU-Kommission zur "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft")*

Zwar gehört die Gleichstellung von Frauen zum Kern des demokratischen Selbstverständnisses der EU, doch entscheiden immer noch zu wenig Frauen national und europäisch mit. Dabei setzt sich der Europäische Rat auf Vorschlag des Europäischen Parlaments bereits seit 1995 für eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am EU-Entscheidungsprozess ein. Ihr Anteil liegt bei:

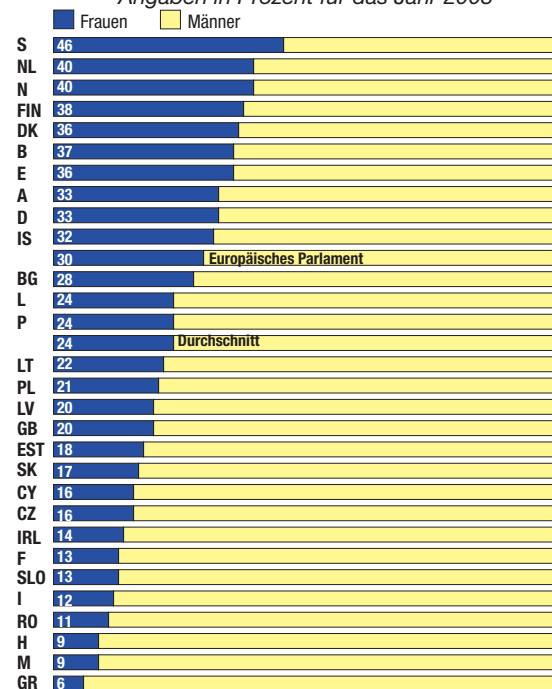
- 29 Prozent der Mitglieder der EU-Kommission,
- 30 Prozent des Europäischen Parlaments,
- 17 Prozent im Ausschuss der Regionen und
- 28 Prozent im Wirtschafts- und Sozialausschuss.

Zahlen wie diese enthält eine Datenbank der EU-Kommission unter:

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_de.htm)

## Wie Frauen in Parlamenten vertreten sind

Angaben in Prozent für das Jahr 2003



EU-Nachrichten Grafik

Quelle: EU-Kommission





# Bildung

*Nachholbedarf in technischen Fächern*

## Bildungschancen für Frauen

**Frauen sind in Europa im allgemeinen gut ausgebildet. Ihr Anteil an Abiturienten lag 2002 bei 56,7 Prozent. Deutlich über die Hälfte der Studienanfänger waren weiblich. Doch noch immer haben Frauen zu wenig Zugang zu naturwissenschaftlichen und technischen Berufen, ein Mangel mit negativen Folgen für den Wissenschaftsstandort Europa. Der Europäische Rat in Stockholm forderte im Jahr 2001 daher die Mitgliedstaaten auf, den Frauenanteil in den mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Studienabschlüssen bis 2010 um wenigstens 15 Prozent zu erhöhen.**

Dass naturwissenschaftliche und technische Studiengänge nach wie vor Männerdomänen sind, ist nicht zuletzt auf gesellschaftliche Ursachen und "Programmierungen" zurückzuführen. Im März 2005 ermittelte die EU-Kommission in einer Studie, dass der Anteil von Studienanfängerinnen bei den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen 2002 bei 22,1 Prozent lag. Bei den Promotionen in diesen Studiengängen betrug er 11,4 Prozent und bei Professuren sogar nur 5,1 Prozent. 2001 waren 31 Prozent der Studierenden in der EU Frauen, die in Mathematik, Naturwissenschaften und Computerwissenschaften abschlossen. Besonders gering fällt der Anteil von Frauen in Deutschland, Österreich und den Niederlanden aus. In den Studienbereichen Erziehung, Gesundheit und Soziales lag der Frauenanteil dagegen EU-weit bei über 70 Prozent.

### "Girls Day" hat viele EU-Gesichter

In den vergangenen Jahren ist die EU verstärkt um Ausgleich bemüht. Ein beredtes Beispiel zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren ist das Programm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre", das seit dem Jahr 2000 läuft und 2003 um drei Jahre verlängert wurde.

Zur Problemlösung kann und muss die berufliche Bildung selbst beitragen. Dies ist auch eine Aufgabe von LEONARDO DA VINCI und SOKRATES:

- In dem EU-weiten Projekt "ORFE" zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit werden Ausbilder sensibilisiert und Berater informiert, damit sie entsprechende Talente von Frauen frühzeitig erkennen und fördern.
- Qualifikationsmodule für Frauen, die im Bereich der Umwelttechnik arbeiten wollen, hat der deutsche Bildungsträger "Ökotechnik LIFE e. V." in Zusammenarbeit mit drei weiteren Ländern entwickelt.
- Online-Ausbildung via Internet für Frauen im ländlichen Raum, die weniger mobil und durch unzureichende Angebote für die Kinderbetreuung benachteiligt sind. Erfolgreich wurde dies in Irland, Norwegen, Island und der Slowakei getestet.
- Zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren trägt das EU-Fachprogramm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" (2000-2006) sowie das Programm "Anstoß zum Aufstieg – Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen" bei. Eine weitere Unterstützung bietet das von EU im Rahmen von Projekten und Bund geförderte Bonner Kompetenzzentrum "Frauen in Wissenschaft und Forschung" (CEWS).



### Links

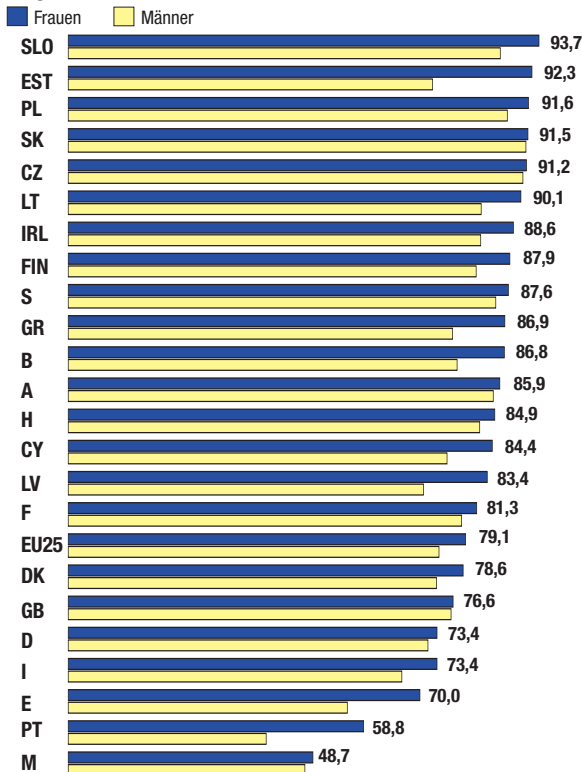
- [http://europa.eu.int/comm/education/index\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/education/index_de.html)
- [http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardo2\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardo2_de.html)
- <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/progressreport05.pdf>



## Wie Frauen in Europa ausgebildet sind

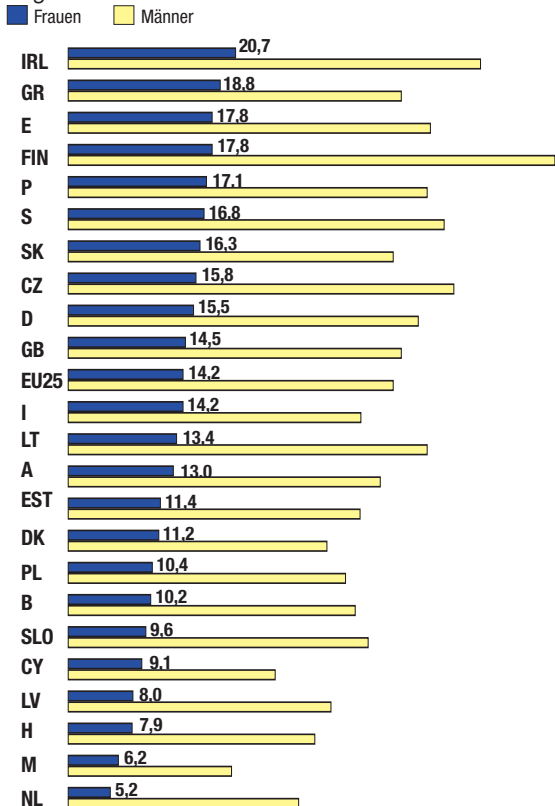
### Abschluss mindestens der Sekundarstufe II

Angaben in Prozent für das Jahr 2004



### Studierende in Mathematik u. Naturwissenschaften

Angaben in Prozent für das Jahr 2002



EU-Nachrichten Grafik

Quelle: EU-Kommission

## Projektbeispiele aus der Bildung



### Unternehmensgründung von Frauen

Trotz guter naturwissenschaftlicher Ausbildung entscheiden sich in den neuen Bundesländern wenige Frauen dazu, sich in diesem Bereich selbstständig zu machen. Um dies zu ändern, hat der Träger ComEAST im Projekt JASS drei Ausbildungsmodulare für Existenzgründerinnen entwickelt: Unternehmensgründung, Unternehmensführung und -strategie sowie die Ausbildung der künftigen Unternehmerinnen. Die JASS-Module werden gefördert aus Mitteln von LEONARDO DA VINCI sowie dem Europäischen Sozialfonds und gehören zum Existenzgründungsprogramm des Arbeitsministeriums Sachsen-Anhalt.

■ [http://www.uni-magdeburg.de/akaa/comeast/jass\\_ger.html](http://www.uni-magdeburg.de/akaa/comeast/jass_ger.html)

### Strategie für Gender-Mainstreaming

Gender-Mainstreaming ist in vielen Bereichen noch nicht im Bewusstsein der Menschen angekommen. Darum hat die Bundeszentrale für politische Bildung das SOKRATES-geförderte transnationale Projektnetzwerk "Politische Bildung und Lernen für Gender Mainstreaming" initiiert. Das Projekt will den Lernprozess hin zur Europäischen Strategie für Gender-Mainstreaming (GMI) unterstützen. Hierfür werden die Konzepte in den einzelnen Ländern verglichen, um dann Module für ein Fortbildungsprogramm von Multiplikatoren zu entwickeln.

■ <http://www.bpb.de>

### Ausbildung für ehemalige Prostituierte

Einmal Prostituierte immer Prostituierte? Dank dem im LEONARDO-Programm geförderten Projekt FENARETE muss dies nicht sein. Es bringt ehemalige Prostituierte in den Arbeitsmarkt zurück. In Seminaren und Praktika werden sie ausgebildet in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Recht. Das Projekt wird in sechs Ländern durchgeführt: Deutschland, Frankreich, Italien, Litauen, Polen und den Niederlanden. Träger in Deutschland ist die Amnesty for Women Städtegruppe Hamburg e.V. und die Beratungsstelle für Prostituierte Hydra e.V. in Berlin.

■ <http://www.amnestyforwomen.de/fenarete.html>



# Wissenschaft

*Frauen in der Forschung*

## Wissenschaft weiblich

**Seit den 90er Jahren ist der Löwenanteil der Hochschulabsolventen in Europa weiblich. Ihr Anteil liegt heute bereits bei 58 Prozent. Doch schlagen deutlich weniger Frauen als Männer nach dem Hochschulabschluss eine Forscherlaufbahn ein. Noch immer sind lediglich 32 Prozent der Wissenschaftler in Europa Frauen. Deutschland liegt im EU-Schnitt. Nur in Lettland und Litauen sind Frauen und Männer in der Forschung ausgeglichen vertreten. In wissenschaftlichen Spitzenpositionen sind Frauen mit 6 Prozent (2% in Deutschland) kaum präsent.**

“Bei der Ausgestaltung des europäischen Forschungsraumes fehlt die Stimme von Frauen nahezu”, betont EU-Forschungskommissar Janez Potocnik. Die Gründe, warum ein Großteil der Frauen nach ihrem erfolgreichen Hochschulabschluss von der wissenschaftlichen Bildfläche verschwinden, liegen auf der Hand: “Wissenschaftliche Karrieren sind kaum vereinbar mit traditionellen Familienaufgaben. Ihre Kennzeichen sind eine lange Ausbildungsphase, eine hohe Unsicherheit beim Berufseinstieg und eine ausgeprägte Bereitschaft zur internationalen Mobilität”, analysiert die Helsinki Group in ihrem Bericht “Frauen in der europäischen Wissenschaft 2004”. Deutlich mehr Forscherinnen als Forscher leben alleine und kinderlos.

### EU fördert Frauen in der Wissenschaft

Die mangelnde Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft bleibt nicht ohne Folgen. Ein Beispiel aus der Medizin: Arzneimittelstudien werden vorwiegend an Männern durchgeführt, die Ergebnisse aber verallgemeinert. Die weibliche Anatomie wird in medizinischen Lehrbüchern als Sonderfall behandelt. Die EU-Kommission fördert daher im 6.

EU-Forschungsrahmenprogramm (RP6) ein Projekt zur Einbeziehung des Geschlechtsaspektes in die medizinische Forschung und Ausbildung.

### Frauen im Forschungsrahmenprogramm

Projekten wie diesem ist ein eigener Förderbereich im RP6 gewidmet (s. Seite 17). Die EU-Kommission unterstützt ihn mit 20 Mio. € bis 2006. Ferner muss die Geschlechterperspektive bei allen EU-Forschungsprojekten von der Antragstellung bis zur Evaluation enthalten sein. In Exzellenznetzen und integrierten Projekten müssen Forschungskonsortien “Gender Action Plans “ (GAP) entwickeln. Die Zielvorgabe für die Beteiligung von Frauen am RP6 lautet 40 Prozent - erreicht sind bislang allerdings nur 27 Prozent. Etwas besser sieht es bei der Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Marie-Curie-Mobilitätsstipendien der EU aus. Angestrebt sind 40 Prozent; die bisherige Partizipation liegt bei 35 Prozent.

### Rahmenbedingungen verbessern

Zahlen wie diese werden im Rahmen eines “Gender Watch Systems” erhoben. Der Europäische Rat traf im Mai 2001 den Beschluss, ein solches System einzuführen. Seit 2002 erstellt die Helsinki Group “Frauen in der Wissenschaft” auf der Basis eines Korrespondenten-Netzes in 30 EU-Ländern regelmäßige Berichte. Die EU-Mitgliedstaaten verpflichteten sich, die Rahmenbedingungen so zu verbessern, dass 40 Prozent Frauen an Hochschulen und staatlichen Einrichtungen forschen. Im Jahr 2003 rief der Rat die Initiative “Frauen in der industriellen Forschung” (WIR) ins Leben. Bis zum Jahr 2010 ist der Anteil von Forscherinnen in den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwesen um wenigstens 15 Prozent zu erhöhen. Ein ehrgeiziges Ziel, denn gerade in diesem Bereich sind Frauen in Top-Positionen gerade mal mit etwas mehr als drei Prozent vertreten.



### Links

- [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/documents\\_women\\_sec\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/documents_women_sec_en.pdf)
- <http://www.eracareers-germany.de>



## Eine Europäische Plattform für Wissenschaftlerinnen

Mit einer europäischen Plattform will die EU der Stimme von Wissenschaftlerinnen in der forschungspolitischen Debatte mehr Gehör verschaffen. Die EU-Kommission hat die Plattform im Februar 2005 ins Leben gerufen. Sie geht mit einer Anschubfinanzierung von 2 Mio. € bis 2007 an den Start.

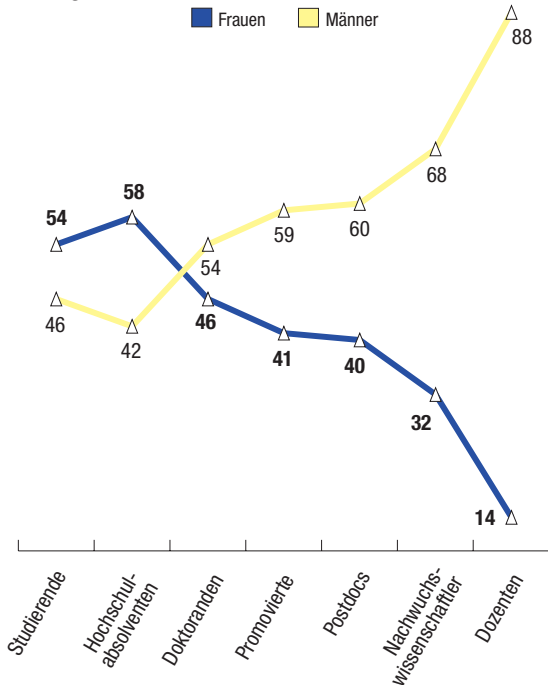
Die Plattform dient dazu, das Networking von Organisationen zu verbessern, die sich für die Gleichstellung in der wissenschaftlichen Forschung einsetzen. Sie soll dazu beitragen, weibliche Wissenschaftler stärker in den Genuss europäischer Fördermittel zu bringen. Eine weitere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Hochschulen künftig den Blickwinkel von Frauen und Männern ausgewogener berücksichtigen.

Das Bonner "Center of Excellence Women and Science" (CEWS) ist mit dem Aufbau der Plattform in Brüssel beauftragt. Die EU-Kommission regt zudem die Schaffung eines Europäischen Preises für Spitzenleistungen in der Geschlechterforschung an, um die Öffentlichkeit für die Bedeutung dieser Forschung zu sensibilisieren.

■ <http://www.epws.org>

## Frauen an Hochschulen, in Lehre und Forschung

Angaben in Prozent für die EU25 im Jahr 2002



EU-Nachrichten Grafik

Quelle: EU-Kommission



## Unternehmerinnen nach Europa

"WomEn2FP6 - Unternehmerinnen nach Europa" richtet sich an Unternehmerinnen, die sich an europäischen Forschungsprojekten beteiligen möchten. Initiatorin ist das Steinbeis-Europa-Zentrum in Stuttgart. Interessierte Unternehmerinnen können ihr Firmenprofil in eine Datenbank eintragen lassen. Experten von WomEn2FP6 suchen gezielt nach Fördermöglichkeiten im 6. Forschungsrahmenprogramm. Unternehmerinnen werden entsprechend ihren Bedürfnissen trainiert: Sei es durch Lektionen in transnationaler Kooperation oder im Innovationsmanagement.

■ <http://www.women2fp6.net>

## Die Datenbank der Datenbanken

Welche Frauen unterrichten an Fachhochschulen in Deutschland? Wer beschäftigt sich mit historischer Frauenforschung in Polen? Wie sind Wissenschaftlerinnen im Bereich Politologie in Ungarn zu finden? Das Center of Excellence Women and Science (CEWS) in Bonn hat gemeinsam mit fünf Partnern in mehreren EU-Ländern eine Übersicht der Datenbanken zu Frauen in der Wissenschaft zusammengetragen. Die EU fördert das Projekt im 6. Forschungsrahmenprogramm. Allein in Deutschland gibt es bereits elf dieser Datenbanken. Eine davon ist FemConsult. Sie macht das Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen sichtbar und dient dazu, den Frauenanteil zu erhöhen, wenn Führungspositionen in der Wissenschaft frei werden.

■ <http://www.femconsult.de>

## Vademekum zum Gender-Mainstreaming

Wie sieht Gender-Mainstreaming in Projekten des 6. Forschungsrahmenprogramms praktisch aus? Zu dieser Frage hat die Generaldirektion Forschung der Europäischen Kommission 2003 ein Vademekum für Antragsteller und Projektmanager herausgegeben. Es gibt eine Einführung in die Rechtsbasis des Gender-Mainstreamings und Hilfestellungen, wie die Geschlechterperspektive in allen Phasen des Projekts von der Antragstellung bis zur Evaluation zu berücksichtigen ist.

■ <ftp://ftp.cordis.lu/pub/science-society/docs/gendervademecum.pdf>



# Migrantinnen

*EU fördert die Integration*

## Doppelt diskriminiert

**Migrantinnen sind einer doppelten Diskriminierung ausgesetzt. "Zu den Nachteilen als Frau kommt der Rassismus gegen sie als Einwanderinnen und Angehörige einer ethnischen oder religiösen Gruppe", betont die Europäische Frauenlobby in einem Positionspapier. Auf dem Weg zu einer gemeinsamen Einwanderungspolitik haben sich die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, die Integration von Migrantinnen und Migranten zu verbessern. "Angesichts der rückläufigen Bevölkerung in vielen EU-Staaten ist dies über die Verpflichtung zur Humanität hinaus auch langfristig wirtschaftspolitisch geboten", betont Franco Frattini, Vizepräsident der EU-Kommission.**

Die europäische Charta der Grundrechte und EU-Richtlinien gegen Diskriminierung schreibt das Prinzip der Gleichbehandlung aller Menschen unabhängig von ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft europaweit fest. Allerdings haben einer Umfrage von Eurobarometer aus dem Jahr 2003 zufolge bereits 22 Prozent der Europäer schon beobachtet, dass jemand aufgrund seiner Herkunft benachteiligt wurde - mit Abstand der häufigste Grund für eine Diskriminierung.

### Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert

Migrantinnen bleibt der Zugang zum Arbeitsmarkt im Gastland oft verwehrt. Ihre Beschäftigungsquote liegt fast 17 Prozent unter der von EU-Bürgerinnen, wie Eurostat ermittelte. Bei männlichen Einwanderern ist die Differenz zu EU-Bürgern mit 11 Prozent dagegen geringer. Stark unterrepräsentiert sind Frauen moslemischen Glaubens und Roma.

Besonders gut ausgebildete Migrantinnen haben Probleme, eine angemessene Stelle zu finden. Sie liegen sogar mit über 23 Prozent im Rückstand.

### Rückstand bei der Ausbildung

Insgesamt sind Migranten und Minderheiten in weniger anspruchsvollen Bildungseinrichtungen wie Haupt- und Sonderschulen überrepräsentiert. Dies wies die Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) in ihrer Studie zur Diskriminierung von Migranten und Minderheiten in der Bildung aus dem Jahr 2004 nach. Die Rate der Schulabbrecher liegt bei ihnen hoch. Junge Frauen mit Migrationshintergrund haben allerdings deutlich weniger Probleme in ihrer Ausbildung und erzielen bessere Ergebnisse als junge Männer aus Einwandererfamilien.

### Europäische Fördermittel zur Integration

Mit ihrem Grünbuch aus dem Januar 2005 zur Migration aus wirtschaftlichen Gründen regt die EU-Kommission eine breite gesellschaftliche Debatte an, wie Einwanderern künftig der Zugang zu den europäischen Arbeitsmärkten zu erleichtern ist und sie besser zu integrieren sind. Ein spezieller Bezug zum Problem der Mehrfachdiskriminierung von Migrantinnen ist allerdings nicht enthalten. In ihren nationalen Aktionsplänen zur Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie müssen die Mitgliedstaaten jedes Jahr nachweisen, wie sie Hindernisse für Migranten am Arbeitsmarkt aus dem Weg geräumt haben. Deutschland baut seit 2005 ein Netzwerk zur Beratung und Information über die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund auf - mit finanzieller Unterstützung der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL II. Es soll besonders junge Migrantinnen und Migranten unterstützen.



## Links

- [http://www.europa.eu.int/eur-lex/de/com/cnc/2004/com2004\\_0508de01.pdf](http://www.europa.eu.int/eur-lex/de/com/cnc/2004/com2004_0508de01.pdf)
- <http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/comparativestudy/CS-Education-en.pdf>





## Nachteile von Migrantinnen aus Drittstaaten am Arbeitsmarkt

„Obgleich die Bevölkerungen in der EU immer diverser werden, bleiben die Arbeitsmärkte ethnisch segmentiert“, zu diesem Ergebnis kommt die Europäische Stelle zur Beobachtung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus (EUMC) in der Studie der „Nachteile von Migranten und Minderheiten am Arbeitsmarkt“.

Rund 20 Millionen Menschen aus Drittstaaten lebten 2003 in der EU, fast die Hälfte davon sind Frauen. Deutschland weist mit 7,3 Millionen im Vergleich der bisherigen 15 EU-Staaten die höchste Zahl von Migranten auf. Ihr Anteil an der deutschen Gesamtbevölkerung liegt bei 8,9 Prozent.

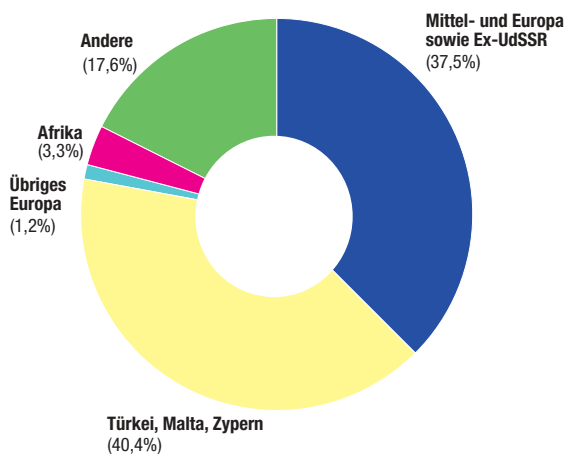
Der Löwenanteil der Arbeitsplätze von Migranten aus Drittstaaten lässt sich beschreiben mit den Adjektiven: schmutzig, gefährlich und körperlich belastend. Frauen verrichten überwiegend Dienstleistungen in der Reinigung, Krankenpflege, Gastronomie, Landwirtschaft und Tourismus.

Ihre Arbeitslosenquote ist in Deutschland doppelt so hoch, wie die der einheimischen Bevölkerung, in Finnland gar 75 Prozent höher. Die EUMC-Studie schließt mit Empfehlungen - beispielsweise sollten die öffentlichen Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen. Die sprachlichen Defizite von Migrantenkindern sind durch spezielles Training auszugleichen. EUMC rät, interkulturellen Themen bereits in den Schulen mehr Gewicht zu geben.

■ <http://www.eumc.eu.int>

### Woher die Migrantinnen kommen

Angaben in Prozent für das Jahr 2000 für Einwanderer nach Deutschland



EU-Nachrichten Grafik

Quelle: EU-Kommission



## XENOS - Leben und Arbeiten in Vielfalt

„Mädchen sind stark“ lautet der programmatische Titel eines Projektes in Deutschland. Es unterstützt Mädchen ab 12 Jahren mit Migrationshintergrund, die Schwierigkeiten beim Berufseinstieg haben. Sie erhalten beispielsweise interkulturelles Training, Sprachkurse für berufsspezifisches Vokabular und können sich in speziellen Arbeitskreisen treffen.

„Mädchen sind stark“ ist eines von 225 XENOS-Projekten. Das Programm zielt darauf ab, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung in Deutschland abzubauen. XENOS ist mit 150 Mio. m ausgestattet - finanziert je zur Hälfte aus dem Europäischen Sozialfonds und nationalen Mitteln. Weitere beispielhafte Projekte sind:

○ **XENiA - Das Medienprojekt für Frauen:** XENiA sensibilisiert junge Frauen für die vielfältigen Formen von Fremdenfeindlichkeit und gesellschaftlicher Ausgrenzung und hilft ihnen mit PC-Kursen und Bewerbungstrainings beim Berufseinstieg. Fester Bestandteil ist ein fünfwöchiges Medienpraktikum. Unter Anleitung von Journalisten erstellen sie eigene Beiträge zu den Themen Akzeptanz, Toleranz und Multikulturalität. Zum Projekt sind auch Weiterbildungsangebote und der Aufbau eines Netzwerkes zur Sensibilisierung von Multiplikatoren vorgesehen.

○ **Mädchen nach innen. Jungen nach rechts -** Ausgangspunkt für das Projekt war der Wahlerfolg der Deutsche Volks Union (DVU) bei den Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt im Jahr 1989 und fremdenfeindliche Ausschreitungen besonders in Magdeburg. Vor allem junge männliche Wähler hatten sich für die rechtsextreme Partei entschieden, während sich bei Mädchen die fremdenfeindliche Aggression eher nach innen, gegen sich selbst richtet. An dieser geschlechtsspezifischen Art, mit Spannungen in Familie und Gesellschaft umzugehen, setzt das Projekt an und vermittelt Toleranz gegenüber dem Fremden.

■ <http://www.xenos-de.de>



# Gewalt gegen Frauen

*EU-Programm DAPHNE gegen Gewalt*

## Sklaventum der Gegenwart

**Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter. Häusliche Gewalt gehört ebenso dazu wie Gewalt gegen behinderte Frauen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Genitalverstümmelung und Frauenhandel. Menschenhändler verschleppen jährlich eine halbe Million Frauen vorwiegend aus Osteuropa und Afrika in die EU und zwingen sie hier zur Prostitution. "Wir sind in Europa mit einem modernen Sklavenmarkt konfrontiert", appelliert Margot Wallström, Vizepräsidentin der EU-Kommission. Nach Schätzung von Interpol ist der Handel mit "Sex-Sklavinnen" die schnellst wachsende Form der Kriminalität, Jahresumsatz 4,3 Mrd. € und bringt damit heute schon mehr als Drogenhandel ein.**

Ein wirkungsvoller Kampf gegen den internationalen Menschenhandel setzt ein koordiniertes europäisches Vorgehen voraus. Eines der Hauptprobleme ist, dass die Opfer häufig bereits abgeschoben sind, da sie illegal in die EU eingeschleust wurden, bevor sie vor Gericht gegen ihre Peiniger aussagen können. Die EU-Richtlinie 2004/81/EG wird diesen Missstand beenden. Sie ist bis 6. August 2006 in nationales Recht umzusetzen und sieht vor, dass Drittstaatenangehörige, die Opfer von Menschenhandel geworden sind, einen Aufenthaltstitel erhalten. In einigen EU-Ländern wie Belgien ist dies bereits langjährige Praxis - in Deutschland nicht (s. Interview Seite 20).

### **DAPHNE fördert Projekte gegen Gewalt**

Mit dem DAPHNE-Programm fördert die EU grenzüberschreitende Projekte gegen Gewalt an Kindern, Jugendlichen und Frauen. Vor dem Hintergrund der grausamen Verbrechen des Mädchenschänder-Rings um Marc Dutroux schlossen

sich EU-Länder im Jahr 1997 zunächst zur DAPHNE-Initiative zusammen. Sie richtete sich vorrangig an Nichtregierungsorganisationen (NGO) mit dem Ziel, europäische Netzwerke im Kampf gegen Gewalt zu bilden. In Pilotprojekten tauschen sie Informationen aus und sensibilisieren die Öffentlichkeit.

### **Große Resonanz von DAPHNE**

So kooperiert der Arbeitskreis "Neue Erziehung" in Deutschland mit Partnern in Großbritannien und Polen zum Thema "Eltern mobilisieren, um den Selbstschutz von Kindern zu aktivieren". In allen EU-Staaten wurde ein Kindernotruf eingerichtet. Das Netzwerk "Europa vereint gegen Sklaverei" macht EU-weit mit Postern und T-Shirts auf das Schicksal der Opfer des Menschenhandels aufmerksam. DAPHNE wurde zunächst bis 2003 mit der Möglichkeit einer Teilnahme für NGO auch mit Sitz außerhalb der EU verlängert. Die 20 Mio. € reichten allerdings nur für 13 Prozent der vorgeschlagenen Projekte. Daher hat die EU-Kommission die Mittel für DAPHNE II bis 2008 auf 50 Mio. € aufgestockt.

### **Tabu-Thema häusliche Gewalt**

Ein weiterer Schwerpunkt von DAPHNE ist die häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder - "noch immer ein großes Tabu-Thema", betont Margot Wallström. Nach Informationen von Amnesty International ist häusliche Gewalt vor Krebs und Straßenverkehr die Hauptursache für Tod und Behinderung von Frauen im Alter zwischen 16 und 44 Jahren. Ein DAPHNE-gefördertes Projekt sensibilisiert Frauen beispielsweise für die verbalen Anzeichen von Gewalt. Anhand einer Bildergeschichte wird die Geschichte einer Frau erzählt, deren häusliche Situation zunehmend bedrohlich wird und veranschaulicht, welche Verbalattacken eine Neigung zur Gewalt erkennen lassen.



### **Links**

- [http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/funding/daphne/project\\_daphne\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/daphne/project_daphne_en.htm)

*Interview mit MdEP Lissy Gröner*

## Rechte von Opfern stärken

### **EU-Nachrichten: Wie profitiert Deutschland im Kampf gegen Gewalt an Frauen von Europa?**

**Lissy Gröner:** Das wichtigste Instrument im Kampf gegen Gewalt ist das DAPHNE-Programm. Es liefert hervorragende Medien, die alle Formen gegen Gewalt an Frauen thematisieren. Häusliche Gewalt ist der Schwerpunkt. Ich habe ein DAPHNE-finanziertes Helpdesk initiiert, um die Länderkooperation im Bereich Frauenhäuser voranzubringen. DAPHNE kann aber nur Anstöße geben. Konkrete Schritte tun Not, wie die europaweite Erteilung von Aufenthaltstiteln für Opfer von Menschenhandel aus Drittstaaten. Dabei kommt Deutschland nicht voran. Das führt zu katastrophalen Zuständen etwa im bayerisch-tschechischen Grenzraum.

### **Was passiert dort?**

Die Frauenhändler fühlen sich hier sicher. Sie spekulieren darauf, dass ihre Opfer bereits abgeschoben sind, bevor sie vor Gericht aussagen können. Was das Bleiberecht betrifft, sind wir in Deutschland im EU-Vergleich weit zurück. Betroffene Frauen haben in vielen EU-Ländern vor der Verhandlung ein vorläufiges Aufenthaltsrecht von sechs Monaten, das verlängert werden kann.

### **Warum kommt Deutschland hier nicht weiter?**

Es ist unmöglich, alle 16 Bundesländer unter einen Hut zu bringen. In NRW, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen gibt es bereits Regelungen, in allen anderen Ländern nicht. Das Vorurteil, das Bleiberecht lasse die Asylantenzahlen hochschnellen, ist sehr hartnäckig. Mit dem Beispiel Belgien kann man den Gegnern allerdings leicht den Wind aus den Segeln nehmen. Dort ist die Zahl der Asylanten seit Einführung des Bleiberechts stabil.

### **Was fordern Sie für die Zukunft?**

In erster Linie eine Enttabuisierung des Themas "Gewalt". Daher setze ich mich für ein europaweites Wegweiserecht ein. Danach muss der gewalttätige Mann das Haus verlassen, während Frau und Kinder bleiben. In Deutschland, Österreich und Spanien ist dies bereits Praxis. Mit dem Ausschuss für die Rechte der Frau des Europäischen Parlaments werde ich dafür kämpfen, dass DAPHNE auch in Zukunft ein eigenständiges Programm bleibt.

*Lissy Gröner (SPD) ist seit 1989 Mitglied des Europäischen Parlamentes und gehört dem Ausschuss für die Rechte der Frau an.*

■ <http://www.lissy-groener.de>

## DAPHNE-geförderte Projektbeispiele

### **Schutz islamischer Mädchen**

Wohin, wenn der Konflikt mit den Eltern nicht mehr auszuhalten ist? Die anonyme Krisen- und Übergangseinrichtung PAPATYA bietet Schutz für Mädchen und junge Frauen im Alter von 13 bis 18 Jahren, die aufgrund familiärer Konflikte von zu Hause geflohen sind. Das Angebot richtet sich an junge Türcinnen und Mädchen aus anderen islamischen Ländern. Ein Team von türkischen, kurdischen und deutschen Sozialpädagoginnen und einer Psychologin betreut die Mädchen rund um die Uhr und vermittelt zwischen ihnen und den Eltern. PAPATYA ist Teil des "Europäischen Netzwerks zum Schutz junger Frauen und Mädchen aus dem islamischen Kulturkreis vor familiärer Gewalt". Stützpunkte in Deutschland sind in Berlin, Frankfurt, Hamburg und Köln.

■ <http://www.papatya.org>

### **Gesundheitliche Folgen von Gewalt**

Frauen, die Gewalt erfahren haben, leiden oft noch Jahre danach an den gesundheitlichen Folgen. Ziel des Projekts "JoinTheNet" ist es, soziale und medizinische Dienste dafür zu sensibilisieren. Die Mitarbeiterinnen von "JoinTheNet" führen entsprechende Fortbildungen durch. Sie bauen mit dieser Initiative auf dem Projekt "Help-TheHelper" auf. In dessen Rahmen wurde audiovisuelles Schulungsmaterial entwickelt. Ziel ist ein EU-weites Netz qualifizierter Beraterinnen und Berater.

■ <http://www.therapeutische-frauenberatung.de>

### **Informationen zum Menschenhandel**

Gebündelte Information für von Menschenhandel Betroffene in den EU-Staaten bietet die Internetplattform "femmigration". Sie informiert über Migration und Aufenthaltsrecht, Arbeitsrecht und Prostitution, gesundheitsrechtliche Fragen und Adressen von Beratungsstellen. Durch bessere Information sollen die Frauen befähigt werden, sich vor Gewalt- und Ausbeutungsverhältnissen zu schützen. Im Projekt "femmigration" kooperieren sieben EU-Länder. Koordinierungsstelle ist die "Amnesty for Women" Städtegruppe Hamburg.

■ <http://www.femmigration.net>

Alle DAPHNE-geförderten Projekte unter:

■ <http://www.daphne-toolkit.org>



# Service



## EU und ihre Netzwerke für Frauen

### Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/index\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_de.html)

Beratender Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/advcom.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html)

Europäischer Sozialfonds

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/esf2000/index-de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/index-de.htm)

Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC)

- <http://eumc.eu.int/eumc/index.php>

### Europäisches Parlament

FEMM - Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

- [http://www.europarl.eu.int/committees/femm\\_home.htm](http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm)

### Europäischer Rat

Ministerrat "Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz"

- [http://ue.eu.int/cms3\\_fo/showPage.asp?id=411&lang=de&mode=g](http://ue.eu.int/cms3_fo/showPage.asp?id=411&lang=de&mode=g)

### Europäischer Gerichtshof

- <http://www.curia.eu.int>

### Europarat

Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Parlamentarischen Versammlung

- [http://assembly.coe.int/Main.asp?link=http://assembly.coe.int/committee/EGA/Role\\_E.htm](http://assembly.coe.int/Main.asp?link=http://assembly.coe.int/committee/EGA/Role_E.htm)

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

- <http://www.coe.int/T/D/Menschenrechtsgerichtshof/>

Kommissar für Menschenrechte

- [http://www.coe.int/T/E/Commissioner\\_H.R/Communication\\_Unit](http://www.coe.int/T/E/Commissioner_H.R/Communication_Unit)

Leitungskomitee zur Gleichstellung von Frau und Mann (CDEG)

- [http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/10\\_Equality\\_Committee](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/10_Equality_Committee)

### Netzwerke

**EUDIF** - Europäisches Dokumentations- und Informationsnetzwerk für Frauen

- <http://www.eurit.it/Eurplace/orga/eudif>

EWMD - European Women's Management Development

- <http://ewmd.org>

**NCEO** - Network of Parliamentary Committees for Equal Opportunities for Women and Men in the European Union

- [http://www.europarl.eu.int/comparl/femm/ccec/default\\_en.htm](http://www.europarl.eu.int/comparl/femm/ccec/default_en.htm)

**EWMD** - European Women's Management Development

- <http://www.ewmd.org>

### Dachorganisationen

Europäische Frauenlobby

- <http://www.womenlobby.org>

## Überblick: Generaldirektion Beschäftigung und Soziales - Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männern



Abteilungsleiterin: Fay DEVONIC

Anschrift: Rue de la Loi 200, B-1049 Brüssel, Belgien. Büroadresse : Rue Joseph II 37, 1-20

Tel.: 0032-2-2956151, Fax: 0032-2-2998083

Fragen zur Bekämpfung von Rassismus:

[empl-antidiscrimination@cec.eu.int](mailto:empl-antidiscrimination@cec.eu.int)

Fragen zu anderen Aktivitäten der Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales:

[empl-info@cec.eu.int](mailto:empl-info@cec.eu.int)

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/contact\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/contact_de.html)





## Grundlegende Dokumente

### Aktionsprogramme

Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/newprg/newprg\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/newprg/newprg_de.pdf)

Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung von Organisationen, die auf europäischer Ebene im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern tätig sind, (848/2004/EG), 29.4.2004

- [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/de/oj/dat/2004/l\\_157/l\\_15720040430de00180032.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/de/oj/dat/2004/l_157/l_15720040430de00180032.pdf)

Beschluss des Europäischen Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006), (2000/750/EG), 27.11.2000

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legisln/2000\\_750\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/2000_750_de.pdf)

### Jahresberichte

EU-Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005 KOM(2005) 44, 14.2.2005

- [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/com/2005/com2005\\_0044de01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/com/2005/com2005_0044de01.pdf)

EU-Kommission: Erster Jahresbericht über Migration und Integration, KOM(2004) 508, 16.7.2004

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/docs/com\\_508\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/docs/com_508_de.pdf)

EU-Kommission: Bericht 2004 der Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung 2004, Mai 2004

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/annualrep2004\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/annualrep2004_de.pdf)

### Charta der Grundrechte

- [http://www.europarl.eu.int/charter/pdf/text\\_de.pdf](http://www.europarl.eu.int/charter/pdf/text_de.pdf)

### Grünbücher

“Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen”, KOM(2005) 94, 16.3.2005

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2005/mar/comm2005-94\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_de.pdf)

“EU-Konzept zur Verwaltung der Wirtschaftsmigration”, KOM(2004) 811, 11.1.2005

- [http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/doc\\_centre/immigration/work/doc/com\\_2004\\_811\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/justice_home/doc_centre/immigration/work/doc/com_2004_811_de.pdf)

“Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union”, KOM(2004) 379, Mai 2004

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/grpap04\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/grpap04_de.pdf)

### Peking + 10

Fortschritte in der Europäischen Union, Ein Report des luxemburgischen Ratsvorsitzes, Februar 2005

- [http://www.eu2005.lu/en/actualites/documents\\_travail/2005/02/03pekin\\_synthese/Executive\\_summary\\_.pdf](http://www.eu2005.lu/en/actualites/documents_travail/2005/02/03pekin_synthese/Executive_summary_.pdf)



## Broschüren und Publikationen

**Allroggen, Ulrike:** Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union, 2002

**Bock, Gisela:** Frauen in der europäischen Geschichte - vom Mittelalter bis zur Gegenwart, 2000

**EU-Kommission,** Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: EQUAL, Freizügigkeit guter Konzepte. Diskriminierungen und Ungleichheiten in Europa bekämpfen, 2005

- [http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE5703524DEC/KE5703524DEC\\_001.pdf](http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE5703524DEC/KE5703524DEC_001.pdf)

- [http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE5703524DEC/KE5703524DEC\\_002.pdf](http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE5703524DEC/KE5703524DEC_002.pdf)

**EU-Kommission,** Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Gleiche Rechte in der Praxis: Wichtige Stimmen, 2004

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/thembroch04\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/thembroch04_de.pdf)

**EU-Kommission,** Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Neue Rechte gegen Diskriminierung. Broschüre zur Informationskampagne, Juli 2003

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/flyer03\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/flyer03_de.pdf)

**EU-Kommission,** Generaldirektion Landwirtschaft, Women active in rural development, Assuring the future of rural Europe, 2000

- [http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KF2900303ENC/KF2900303ENC\\_002.pdf](http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KF2900303ENC/KF2900303ENC_002.pdf)

**EU-Kommission,** Women in industrial research, Analysis of statistical data and good practices of companies, 2003

- [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wir/pdf/wir-ulb\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wir/pdf/wir-ulb_en.pdf)

**EU-Kommission,** Generaldirektion Forschung: She figures 2003. Women and science: statistics and indicators, 2003

- [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she\\_figures\\_2003.pdf](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf)

**EU-Kommission:** The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law Relevance for EU Racial and Employment Equality Directives, 2005

- [http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE6605103ENC/KE6605103ENC\\_002.pdf](http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE6605103ENC/KE6605103ENC_002.pdf)

**Europäisches Parlament:** Bericht über Frauen in Südosteuropa - Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit, 2004

**Gans, Paul:** Frauen in Deutschland. Erwerbstätigkeit von Frauen in Europa, Erwerbsbeteiligung von Frauen, Frauen und Männer, soziale Problemlagen von Frauen, 2001

**Rölke, Kirsten:** Bringt Europa Frauen nach vorn?: Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitik nach der EU-Erweiterung, 2005

**Wolff, Mechthild:** Zukunft Europa - Zukunft für Mädchen, 2004

**Wulff, Pilar:** Neue Chancen für Frauen in Europa?, 2004





# Service



## Förderprogramme

Das Rahmenprogramm **AGIS** für die polizeiliche und justizielle Zusammenarbeit in Strafsachen fasst seit 2003 verschiedene Programme zusammen - auch Stop II, das Förder- und Austauschprogramm im Bereich Menschenhandel und sexuelle Ausbeutung von Kindern. Das Budget liegt bei 0,016 Mrd. € im Jahr 2005.

- [http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/funding/agis/funding\\_agis\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/agis/funding_agis_en.htm)

Maßnahmen zur Bekämpfung aller Formen von Gewalt fördert **DAPHNE**. Im Fokus steht Zusammenarbeit von Nichtregierungsorganisationen, die sich gegen den Handel mit Frauen, Kindern und Jugendlichen einsetzen. Das Budget liegt für die Jahre 2004 bis 2008 bei 0,05 Mrd. €.

- [http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/funding/daphne/funding\\_daphne\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/daphne/funding_daphne_en.htm)

Der **Europäische Sozialfonds** (ESF) fördert die Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Für die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL stellt er 2,847 Mrd. € für sieben Jahre bereit.

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/esf2000/index-de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/index-de.htm)

Das **SOCRATES**-Programm unterstützt die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmerländern bei der allgemeinen Bildung. Enthalten sind acht Aktionen, darunter COMENIUS (Schulbildung), ERASMUS (Hochschulbildung) und GRUNDTVIG (Erwachsenenbildung). Für den Zeitraum 2000 bis 2006 liegt das Budget bei 1,85 Mrd. €.

- [http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/socrates\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/socrates_de.html)

Für die Umsetzung der Berufsbildungspolitik der EG ist das Aktionsprogramm **LEONARDO DA VINCI** zuständig. Es unterstützt und ergänzt die Aktionen der Mitgliedstaaten. In sieben Jahren stehen hierfür 1,15 Mrd. € zur Verfügung.

- [http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2_de.html)

## Zeitschriften und Newsletter

### Gender Equality Newsletter

Informationsblatt des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Parlament

- [http://www.europarl.eu.int/compar/femm/newsletter/default\\_en.htm](http://www.europarl.eu.int/compar/femm/newsletter/default_en.htm)

### Gleiche Rechte in der Praxis

Informationsblatt des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/nl3\\_05\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/nl3_05_de.pdf)

### Sozial Agenda

Vierteljährliche Zeitschrift der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_agenda/soc\\_agenda\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_agenda/soc_agenda_de.html)

## Preis "Frau Europas"

Mit dem Preis "Frau Europas" werden Frauen ausgezeichnet, die mit ihrem ehrenamtlichen Engagement in vorbildlicher Weise zum Zusammenwachsen Europas beitragen. Ausgewählt wird sie jedes Jahr von einem nationalen Komitee. In Deutschland wird dies von der Frauenkommission der Europäischen Bewegung unterstützt. Ein Auswahlkriterium ist, dass die Preisträgerin eine Vision von der künftigen Gestalt Europas besitzt und mit ihrer Arbeit zur Integration Europas beigetragen hat. Im Jahr 2005 ging der Preis an Gesine Schwan, Präsidentin der Europa-Universität in Frankfurt/Oder. Sie verhalf einer Vielzahl deutsch-polnischer Initiativen beim Aufbau von Kontakten und Strukturen.

- <http://www.europaeische-bewegung.de>



## IMPRESSUM

**Herausgeber:** Europäische Kommission - Vertretung in Deutschland, Dr. Gerhard Sabathil (V.i.S.d.P.) - Unter den Linden 78 - 10117 Berlin - Tel.: 030/2280-2000 - Fax: 030/2280-2222 - E-Mail: eu-de-kommission@cec.eu.int - URL: <http://www.eu-kommission.de>  
Vertretung in Bonn - Bertha-von-Suttner-Platz 2-4 - 53111 Bonn - Tel.: 0228/53009-0 - Fax: 0228/53009-50  
Vertretung in München - Erhardtstr. 27 - 80331 München - Tel.: 089/242448-0 - Fax: 089/242448-15

**Redaktion & Grafik:** Saskia Sell, Dr. Marcel Seyppel - MEDIA RES Public Relations, Kalmünter Weg 22 - 51061 Köln - Tel.: 0221/283650 - Fax: 0221/9636902 - E-Mail: [sell@media-res-koeln.de](mailto:sell@media-res-koeln.de) - URL: <http://www.media-res-koeln.de>

**Herstellung:** Dow Jones News GmbH, Eschborn

**HAFTUNGSAUSSCHLUSS:** Für die Inhalte der verlinkten Seiten sind die EU-Nachrichten nicht verantwortlich. Jegliche Haftung wird abgelehnt.