



Gegenseitiges Lernen auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter

**Geschlechtersegregation
auf dem Arbeitsmarkt
und in der Bildung**
Dänemark 29-30 September 2015

Zusammenfassung



Der Inhalt der vorliegenden Veröffentlichung gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.

Justiz



Diese Veröffentlichung wird unterstützt durch das Programm „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014–2020).

Dieses Programm wird von der Europäischen Kommission umgesetzt. Es soll zur Weiterentwicklung eines Raums beitragen, in dem die Gleichstellung und die im EU-Vertrag, der Grundrechtecharta und den internationalen Menschenrechtskonventionen verankerten Rechte von Menschen gefördert und geschützt werden.

Weitere Informationen finden sich auf:

http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_de.htm

Einleitung

Das Seminar wurde am 29.-30. September 2015 in Dänemark veranstaltet. Im Mittelpunkt stand die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung. Ein besonderes Augenmerk galt Konzepten, die mehr männliche pädagogische Fachkräfte für FBBE-Berufe (frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung) gewinnen sollen, sowie der Förderung von Frauen und Mädchen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT). Als assoziierte Länder waren Nordirland und die Niederlande beteiligt, ferner VertreterInnen und Fachleute aus 14 weiteren Staaten.

Die Präsentation einer aktuellen Studie der Europäischen Kommission zur Geschlechtersegregation auf Europas Arbeitsmärkten¹ bot einen Vergleichsüberblick über die Lage in den EU-Mitgliedstaaten. Im Vortrag wurde hervorgehoben, dass die berufliche Geschlechtersegregation insgesamt – wenn auch nur allmählich – zurückgeht; in manchen Ländern ist allerdings eine Verschlechterung festzustellen. Dies wurzelt nicht in einer Vernachlässigung der Thematik, sondern im hartnäckigen Festbestehen von Stereotypen – bei denen jede Einflussnahme ein besonders schwieriges Unterfangen darstellt. Segregation ist deshalb ein wichtiges Thema, weil sie die Berufswahl einengt, geschlechtsbezogene Stereotype verstärkt und den Zugang zu höher qualifizierten Arbeitsplätzen beschränkt. Sie spiegelt auch die ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit und familiären Verpflichtungen wider und verfestigt nicht zuletzt die Unterbewertung weiblicher Arbeit. Der Bericht zeigt auf, dass die vorhandenen Indikatoren die Situation nur lückenhaft abbilden, und legt einen neuen Zugang zur Betrachtung der einschlägigen Daten dar.

1. Bewährte Verfahren aus dem Gastgeberland und den assoziierten Ländern

1.1 Dänemark: Männliche Pädagogen in Kindertagesstätten

2013/14 stellten Männer etwa 30 % der Studierenden im BA-Studiengang „Sozialpädagogik“. Gleichzeitig lag ihr Anteil unter den pädagogischen Fachkräften in Kindergärten 2013 im Durchschnitt bei nur 7,1 %. Fünf Pilotprojekte in verschiedenen Kommunen verfolgten das Ziel, mehr männliche Pädagogen für eine Laufbahn in der Kindertagesbetreuung zu interessieren und so die Geschlechterdiversität in diesem Sektor zu steigern. Darüber hinaus sollten neue Erkenntnisse zu dieser Thematik gewonnen und verbreitet werden.

Initiativen in zwei der beteiligten Kommunen wurden vorgestellt.

- In Fredensborg ging es primär darum, die Anerkennung für das Berufsfeld zu verstärken und seine hochgradige Professionalität hervorzuheben, die für

¹ Für weitere Hinweise vgl. Europäische Union 2014 (nur auf Englisch): „A new method to understand occupational gender segregation in European Labour markets“, Bericht des ENEGE, verfügbar auf: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

qualifizierte Männer und Frauen gleichermaßen attraktiv sein soll. Ein besonderes Augenmerk wurde darauf gelegt, das Personal zum Nachdenken über sich selbst und die eigene Praxis unter dem Aspekt der Eindämmung von Geschlechterstereotypen anzuregen. Es wurde eine „Ambassador“-Gruppe aus Erziehungskräften gebildet, mit der Aufgabe, hinsichtlich der Berücksichtigung einer Genderperspektive in der erzieherischen Praxis Impulse zu setzen. In einer Pilotinitiative wurden drei männliche Pädagogen in Gruppen mit älteren Kindern eingesetzt, um eine allfällige Relevanz der Personalzusammensetzung zu beobachten. Das Projekt lieferte Anhaltspunkte zum Einfluss von Geschlechterbildern auf berufliche Beziehungen, fachliche Einschätzungen sowie die Lernchancen von Kindern. Gleichzeitig verschob sich der Blick auf „Diversität“: Eine Rolle spielt nicht allein die Präsenz von Frauen und Männern, sondern deren individuelle Vielfalt.

- In Skanderborg Vest lautete das Ziel, den Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen auf 20 % zu steigern. Dafür wurden mehrere Initiativen gesetzt: Kontaktaufnahme im Vorfeld mit männlichen Studierenden; Anpassung der Einstellungsverfahren an die Praxis der Arbeitssuche von Männern und Frauen; Veränderung der Institutionskultur damit das Personal betroffener Organisationen auf veränderte Personalzusammensetzung sowie Sensibilisierung für Rollenbilder und die Notwendigkeit eines unterschiedlichen Auftretens gegenüber Kindern vorbereitet wird. Aktivitäten mit Bezug zur Organisationskultur bewirkten einen Nachdenkprozess und Veränderungen in der Alltagsarbeit. Unter anderem wurde das Personal bewusst dazu aufgefordert, die persönliche „Komfortzone“ zu verlassen, um angestammte Muster zu durchbrechen. Es wurde eine Männerquote von 17 % erreicht.

Die Projekte waren in kleinem Maßstab gehalten und wurden über einen kurzen Zeitraum abgewickelt, doch haben sie sehr wohl Veränderungen bewirkt. Es wurde der Nachweis dafür erbracht, dass kleine Schritte einen Unterschied machen können. Dabei ergaben sich drei wichtige Aspekte:

- Grundgedanke: Diversität und männliche Erziehungsfachkräfte erweitern die Palette der Identifikationsmöglichkeiten mit Erwachsenen. Dies kann zu einem vielseitigeren Bild von Männlichkeit und Männeraufgaben beitragen. Mehr Diversität kann sich auch positiv auf die Qualität des Arbeitsumfelds auswirken.
- Geschlecht, Körper und Fähigkeiten: Alle Beteiligten waren gefordert, ihre Ansichten und Erwartungen in Bezug auf Geschlecht, Körper und Fähigkeiten zu hinterfragen. Männern wird mit bestimmten Erwartungen und Vorurteilen begegnet, und z. T. handelt es sich dabei um Stereotype. Das Bild von Diversität, Geschlecht und Geschlechterrollen ist ständig in Frage zu stellen. Es darf keine geschlechtsspezifische Verteilung von Fähigkeiten stattfinden, die Tagesabläufe müssen variieren.
- Stellenbesetzung: Der Sprachgebrauch in Stellenangeboten und die ungeschriebenen Gesetze bei der Auswahl der Bewerbungen wurden hinterfragt. Die Kontaktaufnahme im Vorfeld mit männlichen Studierenden bot die Möglichkeit, auf ihre Vorgeschichte einzugehen, aber auch auf ihre allfälligen Bedenken, in der Kleinkinderziehung nicht erwünscht zu sein. Die Anwerbung von Männern stand im Rahmen der Bemühung, eine berufliche Identität aufzubauen, die für alle – unabhängig vom Geschlecht – attraktiv sein soll. Ein wichtiger Punkt war, Männer mit der Arbeit, den Möglichkeiten und den beruflichen Aussichten vertraut zu machen.

Männer für die frühkindliche Erziehung zu interessieren, stellt eine argumentative Herausforderung dar. Um kurzfristig Ergebnisse zu erreichen, besteht die Versuchung, bereits vorhandene Kategorien heranzuziehen, die häufig Geschlechterstereotype implizieren. Demgegenüber versucht ein transformatives Vorgehen, den Genderaspekt zu neutralisieren. Es handelt sich um eine Langzeitstrategie, die auf erhebliche Widerstände stoßen kann. Doch sie beflügelt den notwendigen Wandel nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf Ebene der Institutionen und letztlich der Gesellschaft.

Es gibt spezifische Barrieren für den Eintritt von Männern in frauendominierte Sektoren. Das Ansehen und die Bezahlung in diesen Sektoren sind oft niedrig. In Dänemark ist das Hauptproblem nicht der Verdienst, sondern das Image. Um dem zu begegnen, wurde die Fachkompetenz im Berufsbild in den Vordergrund gestellt. Bei anderen Fachbereichen, wo die Entlohnung das zentrale Hindernis darstellt, wurde hinterfragt, weshalb sie für Frauen dennoch erstrebenswert sind. Offenbar genießen die Arbeitsplätze unter Frauen keinen niedrigen Status.

Die Beweggründe von Männern sind weiter zu untersuchen und es gilt, an unterschiedliche Männergruppen heranzutreten, wenn sie als Erziehungsfachkräfte gewonnen werden sollen. Es muss besser erforscht werden, warum sich Männer für ein Sozialpädagogik-Studium entscheiden.

1.2. Nordirland: Frauen in MINT-Berufen

Die Initiative in Nordirland ging aus der „Success through STEM Strategy“² der Regierung hervor. Die Untergruppe „Unternehmen“ wurde mit fünf der 20 Empfehlungen befasst, und das Ministerium für Beschäftigung und Lernen finanzierte die Stelle eines Wirtschaftskoordinators bzw. einer -koordinatorin. Eine in der Untergruppe bearbeitete Empfehlung betraf das Geschlechtergefälle in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik. Um dem zu begegnen, initiierte die MINT-Wirtschaftskoordinatorin eine Partnerschaft mit der nordirischen Gleichstellungskommission.

Schwerpunkt dieser Initiative war der Aufbau einer Infrastruktur, um das Geschlechtergleichgewicht auf dem MINT-Gebiet zu fördern. Dabei kamen folgende Elemente zum Einsatz.

- Leitlinien für bewährte Verfahren³: Darin wurden Rollenvorbilder vor und nach der Einstellung, eine unterstützende Personalpolitik, Vernetzung und Chancen auf Karriereentwicklung sowie Mentoring als Faktoren mit besonderer Bedeutung hervorgehoben.
- Eine MINT-Charta⁴ für Unternehmensleitende enthielt eine Reihe von Verpflichtungen, von der Umsetzung einer Gleichstellungspolitik über

² Quelle: <http://dera.ioe.ac.uk/10407/>

³ Quelle: Addressing Gender Balance – Reaping the Gender Dividend in STEM. STEM Business Group, November 2013
<http://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Employers%20and%20Service%20Providers/STEM-Report-Addressing-gender-balance-in-STEM.pdf>

⁴ Quelle:
http://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Employers%20and%20Service%20Providers/STEM_Charter.pdf

zweckmäßige Fördermaßnahmen und das Vorgehen gegen stereotype Denkmuster in Geschlechterfragen bis hin zum Benchmarking in Bezug auf bewährte Verfahren und zur Überwachung von Instrumenten der Chancengleichheit. Bislang haben 37 Betriebe unterzeichnet.

- Unternehmensnetzwerk zur MINT-Gleichstellung: Darin wurden Fragen wie Benchmarking und Bedarfserkennung, Mentoring, Vernetzung und unbewusste Voreingenommenheit erörtert.

Eine Reihe von Aktivitäten wurde in Angriff genommen: Informationsveranstaltung für MINT-Unternehmen; Bericht mit Fallstudien, den Richtlinien für bewährte Verfahren und der MINT-Charta für Unternehmensleitende; Beilagen in allen Regionalzeitungen zum Thema weibliche Rollenvorbilder; Gründung eines Unternehmensnetzwerks zur MINT-Gleichstellung.

Partnerschaft war ein wichtiges Element dieser Initiative, sei es mit der Gleichstellungskommission für Nordirland oder mit ArbeitgeberInnen in MINT-Bereichen. Über 100 MINT-Betriebe und Umsetzungsinstanzen konnten gewonnen werden, allerdings ist es nicht leicht auch KMU zu involvieren. Mit der Erstfinanzierung der Stelle der/des Koordinatorin/Koordinators leistete auch die Regierung einen wertvollen Beitrag. Für die Einbindung von MINT-Betrieben spielten persönliche Kontakte eine wichtige Rolle.

Für einen dauerhaften Verbleib weiblicher Fachkräfte in den MINT-Unternehmen wurde der Schaffung einer positiven Gleichstellungskultur ein besonderes Gewicht zuteil. Die Mitwirkung der obersten Unternehmensebenen ist wesentlich.

1.3 Niederlande: Frauen in MINT-Fächern

Der Politikrahmen für das Projekt umfasst eine allgemeine Initiative zur Förderung der Teilnahme an MINT-Fächern. Federführend agiert dabei die Nationale Plattform für Wissenschaft und Technologie. Eine weitere spezifische Initiative zielt auf eine verstärkte weibliche MINT-Präsenz ab, getragen von einer NRO namens VHTO. Ziel ist es, die Wahrnehmung zu verschieben und gegen Stereotype anzugehen, Mädchen über Möglichkeiten im MINT-Bereich zu informieren und Rollenvorbilder zu schaffen. Außerdem soll das Gender-Bewusstsein von Eltern und Lehrkräften verstärkt werden.

Ein zentraler Baustein dieser Initiative war die Ausrichtung auf sämtliche Bildungsstufen – von der Grund- bis hin zur Hochschule. Neben Lernenden, Eltern und Lehrkräften nahmen auch das Schul- und Bildungsberatungspersonal sowie die Schulen selbst teil.

- Im Grundschulbereich reicht die Palette der Aktivitäten von Unterrichtseinheiten, in denen mit einer „Talentrevue“ Stereotype abgebaut werden, über eine Online-Datenbank über weibliche Rollenvorbilder⁵ bis hin zu „Girls' Days“, an denen Besuche in MINT-Unternehmen und Forschungseinrichtungen stattfinden. Außerdem erhalten Lehrkräfte vor Ort Weiterbildung, um das Geschlechterbewusstsein im MINT-Unterricht zu stärken.

⁵ Online-Datenbank „Dit doe ik“ („Das mache ich“): www.ditdoeik.nl

- Aktivitäten im Sekundarschulbereich: „Speed Dating“-Veranstaltungen mit weiblichen MINT-Fachkräften, Arbeit mit Lernenden und Eltern zur Festigung der Entscheidungsfindung bei MINT-Fächern, Weiterbildungsangebote für MINT-Lehrkräfte und BildungsberaterInnen sowie bildungspolitische Debatten mit Schulleitenden, BildungsberaterInnen und MINT-Lehrkräften. Des Weiteren wurde eine Datenbank mit 2000 weiblichen Rollenvorbildern eingerichtet.
- Die Aktivitäten auf der Hochschulebene umspannten Informationsangebote für MINT-Studentinnen über weiterführende Programme und Berufsbilder sowie Orientierungshilfen für diese Gruppe, daneben aber auch weiterbildende Maßnahmen für das Lehr- und Studienberatungspersonal sowie bildungspolitische Empfehlungen für den Umgang mit Geschlechtervielfalt in Lehrplänen. Arbeitssitzungen mit dem Personal von Kontakt-/Monitoringinstanzen für Genderbelange, in denen Entwicklungen und Ergebnisse diskutiert und ausgetauscht werden, und die Zusammenarbeit an der Entwicklung gemeinsamer Projekte ergänzten das Programm.

Die Einbeziehung von MINT-Unternehmen ist von besonderer Relevanz. Ihre Mitwirkung an den „Girls' Days“ ist wesentlich. Weibliche Rollenvorbilder sind ein Schlüsselement dieser Initiative. Die MINT-Betriebe müssen ihren Mitarbeiterinnen zeitlich die Möglichkeit geben, an der Initiative mitzuwirken – in vielen Fällen muss dafür Urlaub beansprucht werden. Viel Zeit und Aufwand fließt darin, die Teilnahme der weiblichen Rollenvorbilder und die Mitwirkung von MINT-Unternehmen zu organisieren.

Seit 2000 nimmt der Mädchenanteil in MINT-Fächern auf allen Ebenen zu. Schulen, an denen die VHTO Veranstaltungen abgehalten hat, haben dabei bessere Ergebnisse aufzuweisen. Die individuelle Wirkung lässt sich allerdings nur schwer messen.

Die Teilnahme ist für die Schulen, die in den Niederlanden eine weitreichende Autonomie genießen, freiwillig. Für schlechte Ergebnisse auf diesem Gebiet gibt es keine Sanktionen. Eine der Herausforderungen besteht darin, mehr MINT-Betriebe einzubeziehen. Die unternehmerische Motivation beschränkt sich dabei nicht auf den finanziellen Vorteil. Im Rahmen der Gleichstellungspolitik in den Betrieben ist es wichtig, auch in dieser Hinsicht aktiv zu werden.

Es gilt ein besonderes Augenmerk auf Inhalte und Methoden des MINT-Unterrichts zu richten. Ein verstärkter Zulauf von Mädchen zu MINT-Fächern kann durch hohe Ausstiegsraten wieder zunichte gemacht werden.

1.4. Schlussfolgerungen

Die wichtigste Gemeinsamkeit der vorgestellten Praxisbeispiele betrifft die Frage der Geschlechterstereotype. Sie sind Ursache von Geschlechtersegregation und werden ihrerseits von dieser verfestigt. Doch auch bei Gegenstrategien kommt es vor, dass unbedacht Geschlechterstereotype herangezogen werden, um kurzfristige Resultate zu erzielen.

Ein zweiter übereinstimmender Befund lautet, dass sich Maßnahmen gegen Geschlechtersegregation nicht darin erschöpfen können, einzelne Frauen und Männer für bestimmte Berufe oder Bildungszweige zu gewinnen. Es braucht mehr, um nachhaltige Ergebnisse sicherzustellen. Der institutionelle Wandel in

Unternehmen und Bildungseinrichtungen bildet einen wichtigen Baustein der vorgestellten Initiativen. Es muss gesamtgesellschaftlich angesetzt werden, etwa hinsichtlich der Verteilung von Haushalts- und Betreuungsarbeit oder stereotyper gesellschaftlicher Erwartungen an Männer und Frauen.

Schließlich ist auch von Bedeutung, dass sämtliche Glieder der Kette berücksichtigt werden, von der Vorschule über die Grund- und Sekundarstufe bis hin zum Hochschulsektor – und darüber hinaus bis zum Arbeitsmarkt. Die vorgestellten Projekte waren entlang dieser Kette angesiedelt, und ihre Veränderungsbestrebungen bezogen sich überwiegend auf mehrere Sphären.

2. Situation in den übrigen teilnehmenden Staaten⁶

Die teilnehmenden Staaten weisen mehrheitlich ähnliche Trends auf: Wenig Männer unter den pädagogischen Fachkräften im Vorschulbereich und in einschlägigen Ausbildungsprogrammen; schlechte Bezahlung und geringes Ansehen frauendominierter Arbeitsplätze als Hürde für die Bekämpfung von Segregation; junge Frauen haben bessere Bildung als junge Männer, doch sind letztere in Bereichen wie EDV, Naturwissenschaften und Technik/Technologie trotz steigender Frauenquoten noch immer vorherrschend; Überrepräsentation männlicher Lehrkräfte in diesen Fächern; junge Frauen sind in Mathematik und Architektur allmählich in der Überzahl; Arbeitsmarktsegregation mit Männerkonzentration in MINT-Bereichen und Frauenmehrheit in Bereichen wie Gesundheits- und Bildungswesen; senkrechte Segregation mit Männerkonzentration in Führungspositionen – sogar in frauendominierten Sektoren.

Es gibt nur wenige Beispiele für Maßnahmen gegen Geschlechtersegregation im Vorschulbereich bzw. zur Veränderung/Beeinflussung der Bildungs- und Karriereentscheidungen von Männern.

- In Deutschland leitet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) das Programm „Mehr Männer in Kitas“. Zum Programm gehören eine eigene Koordinationsstelle⁷, die Politikverantwortliche und FBBE-Einrichtungen zu dem Thema berät, ein ESF-Modellprogramm⁸ mit dem Ziel, mehr Männer für einen Fachberuf in der frühkindlichen Bildung und Betreuung zu gewinnen, und nicht zuletzt ein vom Europäischen Sozialfonds finanziertes Programm, mit dem neue bezahlte Ausbildungsmöglichkeiten für den Quereinstieg in FBBE-Berufe geschaffen werden sollen.
- In Schweden wurde eine Reihe von Initiativen gesetzt, darunter eine Studie und Analyse von Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils im Vorschulbereich in den letzten Jahren, Vorbereitungskurse für die Kita-Arbeit für arbeitslose Männer sowie Netzwerke für Männer, die in Ausbildung zu einem frauendominierten Beruf stehen oder in einem solchen arbeiten.

⁶ Für weitere Informationen zu den einzelnen Ländern siehe die entsprechenden Stellungnahmen auf: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2015/gender_segregation_de.htm

⁷ <http://mika.koordination-maennerinkitas.de/ueber-uns/wir/>

⁸ Die Webseite enthält auch Darstellungen einiger bewährter Praxisbeispiele: <http://mika.koordination-maennerinkitas.de>

- Das breit angelegte Valtava⁹-Projekt in Finnland umfasste Ausbildungsinitiativen für Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen sowie ein „Männerhandbuch“, das Lehrkräfte unterstützen und die Stellenbesetzung im Sozial- und Gesundheitssektor mit männlichen Absolventen fördern soll.

In der Bildung – allen voran bei den MINT-Fächern – wird gegen Geschlechtersegregation intensiver vorgegangen als im Zusammenhang mit frauendominierten Bereichen.

- In den Stellungnahmen wird von einer Vielzahl von Aktivitäten zur Berufsförderung in MINT-Bereichen berichtet.
 - So genannte „Girls’ Days“, bei denen Mädchen mit den Potentialen von MINT-Berufen vertraut gemacht werden sollen, sind ein geläufiges Instrument, etwa in Deutschland, Kroatien, Luxemburg, Österreich und Slowenien. In Österreich wird zudem ein „Boys’ Day“¹⁰ organisiert, und in Luxemburg könnte sich der „Girls’ Day-Boys’ Day“¹¹ als nationaler Tag der Gleichstellung etablieren.
 - In Kroatien gibt es einen „Tag der Frauen und Mädchen in IKT“ sowie einen Landestag der StudentInnenarbeit an der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik der Universität Zagreb.
 - Das schwedische Zentralamt für Bildungsfragen initiierte Projekte, um das Interesse an MINT zu steigern, u. a. Technologie-Sommerkurse für Mädchen. Eine Technologie-Delegation, die die Teilnahme in den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften und Technik fördern soll, stellte eine Reihe von Vorhaben vor, von Veranstaltungen und Festivals über Wettbewerbe bis hin zu Erlebniszentren und technischen Museen. In vielen Fällen sind Mädchen die Schwerpunktgruppe. Das Zentralamt für Bildungsfragen und die Königliche Schwedische Akademie entwickelten mit „Technologiesprung“ eine Initiative, um mehr Praktikumsstellen für junge Menschen im Techniksektor zu schaffen. 40 % der Bewerbungen entfallen auf Frauen.
 - In Luxemburg wurde mit Megaspill¹² ein Kartenspiel für Kinder der zweiten/dritten Grundschulstufe entworfen. Es soll Mädchen und Jungen mit neuen Berufswahlmöglichkeiten vertraut machen.
 - Das breit angelegte Valtava-Projekt¹³ in Finnland umfasste auch Initiativen zur allgemeinen Sensibilisierung für die Gleichstellung in der Bildung. Dafür wurden verschiedene Werkzeuge wie etwa Kartenspiele ausgearbeitet und Werbekampagnen organisiert, aber auch Materialien für höhere Gesamtschulen entwickelt und erprobt. Nicht zuletzt sind Online-Kurse für Lernende an Sekundar- und Hochschulen gestaltet und umgesetzt worden.

⁹

https://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/julkaisujen_haku/good_practices_from_valtava_gender_m_aistreaming_programme.98249.xhtml

¹⁰ <http://www.boysday.at>

¹¹ <http://www.girls-day.lu/>

¹² Der Link zum Spiel: <http://www.mega-spill.lu>

¹³ <https://www.tem.fi/valtava>. Informationen auf Englisch: <http://www.tem.fi/valtava/tulokset>

- In Polen spielt der NRO-Sektor eine impulsgebende Rolle. Auf sein Konto gehen verschiedene Kampagnen zur Frauenförderung in MINT-Berufen sowie Mentoringprogramme¹⁴.
- In Rumänien ging die Initiative von Schulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen selbst aus, teilweise in Partnerschaft mit Unternehmen (v. a. aus dem IT-Bereich) und der Zivilgesellschaft.
- Teilweise gibt es auch spezifische Unterstützungsinstrumente, etwa Stipendien für Frauen, die den Einstieg in einen MINT-Bereich erwägen. Beispiele dafür wurden aus Kroatien und Slowenien berichtet.
- „Komm mach MINT“¹⁵ in Deutschland ist eine Netzwerkinitiative auf lokaler, regionaler und Bundesebene. Sie soll den Erfahrungsaustausch und die Verbreitung bewährter Verfahren fördern, erfolgreiche Programme sichtbar machen und die öffentliche Wahrnehmung für Frauen in MINT-Bereichen verbessern.
- Einen Schwerpunkt bildet die Information von Lehrkräften, pädagogischen AusbilderInnen und Bildungsberatungspersonal bzgl. bewährter Verfahren ohne Gender-Stereotypisierung.
 - In Portugal wurden vom CIG-Ausschuss Bildungsleitfäden für Gleichstellung und BürgerInnenschaft¹⁶ ausgearbeitet. Sie zielen darauf ab, in wesentliche Themenbereiche des staatlichen Lehrplans die Gleichstellungsperspektive einfließen zu lassen.
 - Zyperns Bemühungen beinhalten die Ausarbeitung von Bildungsleitfäden für AusbilderInnen auf allen Bildungsstufen sowie ein Handbuch für die Berufsberatung, mit dem eine Geschlechterdimension in der Berufsausbildung stärker berücksichtigt werden soll. Außerdem finden Karrierebegleitung und Berufsberatung statt, und es wurde ein Ratgeber für Eltern bezüglich der Rolle der Familien bei Ausbildungsentscheidungen von Jungen und Mädchen herausgegeben. Es gibt Weiterbildungsangebote für schulische BerufsberaterInnen und Eltern.
 - Das österreichische Bundesministerium für Bildung und Frauen unterstützt Schulen bei der Umsetzung einer angepassten Laufbahnberatung und stellte die Webseite „Mädchen – Frauen – Technik“¹⁷ on-line.
- Es wurden institutionelle Strukturen gebildet oder angepasst, um die weibliche Teilnahme an MINT-Fächern zu fördern.
 - In Slowenien gibt es die Kommission für Frauenförderung in der Wissenschaft, ein vom Wissenschaftsministerium errichtetes Fachgremium. Die Kommission wirkt an Datenerhebungen mit und trägt zur Beseitigung von Diskriminierung in der Forschungsfinanzierung sowie bei der Beurteilung

¹⁴ Für weitere Informationen:

http://www.perspektywy.org/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=34
www.komm-mach-mint.de

¹⁵ Siehe: http://www.cig.gov.pt/pdf/2014/Education_Guide_Pre_school.pdf und
http://www.cig.gov.pt/pdf/2014/Education_Guide_3rd_Cicle.pdf

¹⁷ <https://www.meine-technik.at/>

von Bewerberinnen bei. Sie setzt sich außerdem für Gleichstellungsgrundsätze hinsichtlich der Mitgliedschaft in Fachverbänden ein.

- In Litauen wurde mit Unterstützung des ESF das Projekt „Für Gleichstellung in der Wissenschaft“ initiiert. Ziel ist die Sammlung wissenschaftlicher Belege und Informationen im Hinblick auf einen gleichstellungsorientierten Strukturwandel in Wissenschaftseinrichtungen. Das Ministerium für Wissenschaft und Bildung gab 2014 „Empfehlungen für die Wahrung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Litauens Wissenschafts- und Bildungseinrichtungen“ in Auftrag.

Nur wenige Initiativen beschäftigen sich mit Geschlechtersegregation auf dem MINT-Arbeitsmarkt.

- Gesetzliche Vorgaben erweisen sich als hilfreich.
 - In Finnland wurde für Unternehmen und Hochschuleinrichtungen die Verpflichtung eingeführt, Gleichstellungsstrategien zu entwickeln.
 - In Estland besteht für sämtliche Verwaltungsebenen die Verpflichtung zur durchgängigen Berücksichtigung der Chancengleichheit in Politikmaßnahmen, Strategien und Aktionsplänen. Bildungseinrichtungen, Forschungsinstitute und ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, Gleichstellung zu fördern. Unternehmen müssen nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Statistiken erheben.
- Einen Schwerpunkt des Valtava-Projektes in Finnland bildeten höhere Gesamtschulen. Die Lernenden sollen dazu ermutigt werden, berufsvorbereitende Praktika in atypischen Berufen zu absolvieren. Darüber hinaus können berufliche Umsteigerinnen einen zweimonatigen Kurs belegen, um sich mit dem Technologiesektor vertraut zu machen.
- 2012 wurde in Italien ein Vorschlag für ein Steuergesetz vorgelegt, mit dem in Bereichen mit ausgeprägter Segregation die Einstellung von Personal aus dem unterrepräsentierten Geschlecht mit einer Steuererleichterung von 50 % belohnt werden soll.

Die vom Gastgeberland und den beiden assoziierten Ländern vorgestellten Projekte wurden von zahlreichen Teilnehmerstaaten in Teilen oder in angepasster Form für **übertragbar** befunden. Verstärkt wurde das Interesse an den Initiativen durch die Erkenntnis, dass trotz umfassender Bemühungen nur schleppende Fortschritte erreicht wurden und durch die Überlegung, dass zusätzliche und v. a. neue Aktionsformen vonnöten sind. Einige Teilnehmerländer wie Schweden erkannten in diesen Projekten Analogien zu eigenen Initiativen. Insofern sollte der Erfahrungsaustausch auch weiterhin angeregt und gefördert werden.

Hinsichtlich der Umsetzung des dänischen Projekts wurde auf Herausforderungen aufmerksam gemacht, was die potentielle Verstärkung von Geschlechterstereotypen sowie die Bedrohung weiblicher Arbeitsplätze in diesem Sektor anbelangt. Es wurde jedoch nachdrücklich für notwendig erachtet, weitere Maßnahmen auf diesem Gebiet zu setzen. Der Pilotcharakter und die Ansiedlung des Projekts auf kommunaler Ebene wurden für interessant befunden. Besonders begrüßt wurde das integrierte mehrschichtige Herangehen der Niederlande an die

Geschlechtersegregation in der Bildung. Die MINT-Charta für Unternehmensleitende und das Unternehmensnetzwerk zur MINT-Gleichstellung in Nordirland wurden als besonders nachahmenswert eingestuft, und der Fokus auf den Privatsektor stieß auf positives Echo.

3. Zentrale Diskussionspunkte des Seminars

Maßnahmen zur Geschlechtersegregation müssen Veränderungen initiieren und absichern, nicht nur auf der Ebene der Person, die in einen vom anderen Geschlecht dominierten Sektor eintritt. Der Wandel muss sich auf die betriebliche und gesellschaftliche Ebene erstrecken. Unternehmen müssen wirksame Gleichstellungspraktiken systematisch umsetzen, um Diversität sowie die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu fördern. Segregation in MINT-Branchen ist ein Problem, das angegangen werden muss. Auf Inhalte und Methoden in Bildungseinrichtungen sowie auf die Stellenvergabe muss großes Augenmerk gelegt werden. Um auf gesellschaftlicher Ebene einen Wandel voranzutreiben, gilt es, eine ausgewogenere Aufteilung der Haus- und Betreuungsarbeit zu fördern und Maßnahmen zugunsten der Leistbarkeit und Qualität der Kinderbetreuung zu ergreifen.

Die Teilnehmenden begrüßten die niederländischen Initiativen zur Mädchenförderung in den MINT-Fächern und dass dabei die Kette von der Grundschule bis zum Arbeitsmarkt durchgehend abgedeckt wird. Um die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt wirksam anzugehen, muss nicht nur die Anwerbung, sondern auch die Bindung der Arbeitskräfte ins Blickfeld gerückt werden. Was notwendige nationale, regionale und lokale Aktionen betrifft, wurden auf mehreren Ebenen angelegte Interventionen angeregt. Die lokale Ebene ist von Bedeutung, da hier die Politikmaßnahmen umgesetzt werden und die Interessenvertretungen tätig sind, und da sie am ehesten mit der Lebenswirklichkeit der Menschen zusammenfällt.

Es wurde die Befürchtung angesprochen, dass Botschaften, die Männer für frauendominierte und Frauen für männerdominierte Sektoren gewinnen sollen, geschlechtsbezogene Stereotype mitunter kopieren. Auch die verwendete Sprache, z.B. in Stellenausschreibungen, kann mitunter nur allzu leicht als Hürde im Abbau von Geschlechtersegregation und –stereotypen wirken. Des Weiteren wurde die geschlechterdifferenzierte Botschaft im Zusammenhang mit getrennten „Girls' Days“ und „Boys' Days“, an denen Betriebsbesichtigungen in vom jeweils anderen Geschlecht dominierten Sektoren stattfinden, hinterfragt. Eine Alternative wären kleine gemischte Gruppen für Besuche in beiderlei Branchen.

Die Motivationen der verschiedenen Beteiligten wurden ausführlich debattiert. Es wurde die Befürchtung laut, dass die Beweggründe von Männern und Frauen für einen Einstieg in vom anderen Geschlecht dominierten Sektoren nach einem stereotypen Raster analysiert werden. Es ist wichtig, Motivationen gemeinsam mit Betroffenen auszuleuchten, um die Attraktivität dieser Sektoren sinnvoll und so zu vermitteln, dass auch Stereotype hinterfragt werden. Außerdem ist nicht auszuschließen, dass sich die Motivationen von Frauen und Männern in den neuen Generationen verschieben, weshalb ein Festhalten an alten Denkmustern nicht zielführend ist. Das wirtschaftliche Argument wurde als wichtig erachtet, jedoch darf sich das Herangehen an Unternehmen nicht allein auf diesen Aspekt beziehen. Es können auch uneigennützig Beweggründe wie das Engagement für die

Gleichstellung angesprochen werden. Verpflichtende Regelungen für Schulen wurden nicht als optimales Mittel erachtet; befürwortet wurden vielmehr Überzeugungsarbeit und auf Freiwilligkeit basierende Konzepte um das Problem der Geschlechtersegregation anzugehen. Es wurde für bedeutsam erachtet, in Betrieben Personen auszumachen, die eine VorreiterInnen- und UnterstützerInnenrolle übernehmen und mit diesen zu arbeiten.

Es wurden Bedenken geäußert, da zahlreiche Interventionen als Projekte angelegt sind und daher über den Ad-hoc-Charakter hinaus keine langfristige Bestandsgarantie gegeben ist. In MINT-relevanten Politikbereichen, in der Bildungs- sowie in der Gleichstellungspolitik sind systematischere Konzepte zu dieser Problematik erforderlich. Das Prinzip des Gender Mainstreaming muss in all diesen Bereichen wirksam durchgesetzt werden. Der Mitwirkung einer lebendigen und aktiven Zivilgesellschaft kommt große Bedeutung zu.

Es wurden auch allgemeine gesellschaftlich-kulturelle Barrieren angesprochen. So wurde auf die Wirkung von Werbung und Medien auf Geschlechterstereotype, die Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit und die Geschlechterrollen eingegangen. Dies müsse kritisch thematisiert werden, um gegen Geschlechtersegregation effektiv vorzugehen. Pflege- und Erziehungsarbeit müssen in den gesellschaftlichen Werten als geschlechtsunabhängige Fähigkeit verankert werden. Diese Gleichstellungswerte müssen gefördert und gestärkt werden.

Die Umsetzung von Politikmaßnahmen erwies sich in einigen Mitgliedstaaten als Herausforderung. Bei der Ausarbeitung von Strategien, der Einführung von Gesetzen und der Unterzeichnung internationaler Abkommen wurden Fortschritte erzielt. Wenn es aber um die tatsächliche Umsetzung geht, fehlen der Wille und/oder das Vermögen, und vor Ort bleibt alles beim Alten.

Die Bedeutung von Partnerschaftskonzepten wurde betont. Partnerschaften müssen verschiedene Anspruchsgruppen umschließen, die gegen Geschlechtersegregation vorgehen, seien es öffentliche, private oder zivilgesellschaftliche Organisationen. Es ist wichtig, dass jede Partnerinstanz einen Nutzen aus der Zusammenarbeit zieht und dabei die Werte der Chancengleichheit von allen geteilt werden. Jede relevante Stimme muss in diesen Partnerschaften Gehör finden.

Das Problem der Geschlechtersegregation wurde beim Seminar aus der Warte der frühkindlichen Erziehung (Männer) und der MINT-Sektoren (Frauen) behandelt. Dabei treten ähnliche Barrieren auf, die auf Geschlechterstereotype und auf die Vorstellung von typisch/traditionell männlichen und weiblichen Fähigkeiten zurückzuführen sind. Mitunter erscheint es offenbar leichter, sich auf den Berufseinstieg von Frauen in MINT-Sektoren zu konzentrieren als auf die noch komplexeren Hürden, mit denen Männer konfrontiert sind, die einen Beruf in der Kleinkinderziehung ins Auge fassen. MINT-Arbeitsplätze genießen einen hohen Status und sind gut bezahlt, was das Ansehen interessierter Frauen tendenziell aufwertet. Aufgrund des Fachkräftemangels sind auch Unternehmen bemüht, Frauen für diese Berufe zu gewinnen, und überhaupt wird die Thematik gemeinhin aus dem Blickwinkel der Diskriminierung betrachtet. Arbeitsplätze im Rahmen der frühkindlichen Erziehung haben häufig weder einen hohen Status noch gute Einkommensperspektiven, sodass von Männern tendenziell nicht erwartet wird, dass sie einen solchen Beruf ergreifen möchten. Sie stoßen bei ArbeitgeberInnen folglich eher auf Skepsis oder sogar Ablehnung, ihre Situation wird nicht mit Diskriminierung assoziiert. Die Debatte konzentrierte sich auf die Notwendigkeit, beim niedrigen Ansehen und Verdienst anzusetzen, um bessere Voraussetzungen

für Frauen und Männer zu schaffen und auf diese Weise der Geschlechtersegregation beizukommen.

4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In dem Seminar wurden die Zusammenhänge zwischen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt bzw. in der allgemeinen und beruflichen Bildung, dem Problem der durchgehend „undichten Pipeline“ und der Art und Weise aufgezeigt, wie Segregation aus Geschlechterstereotypen resultiert und diese zugleich verfestigt. Die Europäische Kommission setzt zahlreiche Aktivitäten zu dieser Problematik in den Bereichen Bildung, Forschung und IKT. Sie hat mittlerweile den Beratenden Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern aufgefordert, eine Stellungnahme zur Geschlechtersegregation auszuarbeiten, und wird zusätzliche Finanzierungen verfügbar machen, um gegen Geschlechtersegregation und -stereotype vorzugehen.

Diese Verpflichtung der Europäischen Kommission liefert einen wesentlichen Impuls für weitere und tiefer gehende Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung erforderlich sind. EU-Mittel spielen für das Vorgehen gegen Geschlechtersegregation weiterhin eine große Rolle.

Geschlechtersegregation in den genannten Bereichen muss auf integrierte Weise angegangen werden – auch Ungleichheiten in der Verteilung der Pflege- und Haushaltsarbeit und in der Teilhabe an gesellschaftlichen und Freizeitaktivitäten sind einzubeziehen.

Maßnahmen zur Geschlechtersegregation müssen umfassend angelegt sein und einen Wandel für einzelne Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung anpeilen, aber auch eine Veränderung der Institutionskultur und der Praktiken in Unternehmen und Bildungseinrichtungen zum Ziel haben. Darüber hinaus gilt es, einen gesamtgesellschaftlichen Wandel herbeizuführen, insbesondere in Bezug auf die Entstehung und Weitergabe von Geschlechterstereotypen.

Maßnahmen zur Anhebung des Männeranteils in frauendominierten Sektoren sind noch relativ jung. Die geleistete Arbeit muss analysiert, verbreitet und ausgedehnt werden.

Die Einbeziehung von Privatunternehmen in die Bekämpfung von Geschlechtersegregation – sowohl hinsichtlich der Chancen von Individuen als auch des institutionellen Wandels – muss vertieft werden.

Die kontinuierliche Beachtung des Geschlechteraspekts muss auch in der Bildungspolitik und in Lehrplänen sowie in Strategien und Programmen zur Förderung der MINT-Beschäftigung effektiv stattfinden.

Das Vorgehen gegen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt muss mit Maßnahmen zur Aufwertung der schlechten Arbeitsplatzqualität und des niedrigen Lohnniveaus einhergehen – Merkmale, die auf zahlreiche frauendominierte Beschäftigungsfelder zutreffen.