



Europäische Union
Regionalpolitik

de info regio panorama

| No 22 | Juni 2007 |



**Gender Mainstreaming
und regionale Entwicklung**

Inhalt

Von Fortschritten zu Herausforderungen: Fragen an die Regionen

4

Greifbare und ermutigende Ergebnisse, aber auch neue und schwierige Herausforderungen, das sind die beiden Signale, die von der Europäischen Kommission in ihrem Vierten Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt ausgehen.

Gender Mainstreaming und regionale Entwicklung

Gleichstellung von Männern und Frauen, ein «Mehrwert» der Kohäsion

Indem sie zur Berücksichtigung des Gender-Aspekts bei den Projekten ermutigen und durch die Finanzierung spezieller Aktionen in diesem Bereich, tragen die Strukturfonds zu einer besseren Gleichstellung von Männern und Frauen bei.

Augenzeugen berichten: Deutschland

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Schritt für Schritt zur Chancengleichheit

Ziel Gleichstellung der Geschlechter: der neue rechtliche und politische Rahmen für den Zeitraum 2007-2013.

Die Strukturfonds in Aktion: Estland, Deutschland, Belgien, Ungarn

Augenzeugen berichten: Finnland

Augenzeugen berichten: Österreich

Reportage: Aus dem Blickwinkel der Gleichstellung

Angesichts seiner demographischen Herausforderungen darf das mittlere Nordschweden den weiblichen Anteil seiner Bevölkerung nicht verlieren, um seine weitere Entwicklung zu sichern. Das geht nur über die Chancengleichheit.

Augenzeugen berichten: Vereinigtes Königreich

Augenzeugen berichten: Alpiner Raum

INTERREG in Aktion: Spanien/Marokko, Frankreich/Italien, CADSES, Nord

Territorialen Zusammenhalt stärken

Territoriale Agenda der EU und Leipzig-Charta zur nachhaltigen europäischen Stadt.

REGIO & Netzwerke

Online

7

12

13

15

16

17

18

23

24

25

26

27

28



Fotos (Seiten): Europäische Kommission (3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 26, 27), TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (1, 15), Ministerul Finantelor (5), Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (7), Jämtlands län (8, 18, 22), Mütterzentrum Leipzig (10), GISA (12), GenderAlp! (24), Syvonne Nordström (19, 20, 21), Provincie West Vlaanderen (13, 15), e-NIVÓ (15), Land Salzburg (17), Glasgow City Council (23), Barrowfield Leather Co Ltd (23), Diputacion de Malaga (25), Regione Puglia (25), W.IN.NET (25), Interreg IIIA Alcotra (25).

Deckblatt: Im Gründerinnenzentrum „HAFEN“ in Berlin-Marzahn (Deutschland).

Andere Beiträge: Pierre Ergo und Jean-Luc Janot.

Verantwortlicher Herausgeber: Thierry Daman, Europäische Kommission, GD Regionalpolitik
Diese Broschüre erscheint in gedruckter Form auf Englisch, Französisch und Deutsch auf Recyclingpapier

Das Themadossier liegt auf folgender Website in 19 Amtssprachen der Europäischen Union vor: http://ec.europa.eu/regional_policy/index_de.htm
Der Wortlaut dieser Veröffentlichung ist rechtlich nicht bindend.

... damit Gender Mainstreaming ein Erfolg wird

Die Europäische Union hat bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern einen umfassenden Ansatz. Wie im EG-Vertrag festgelegt, liegt das Schlüsselziel darin, über gesetzgeberische und politische Maßnahmen Ungleichheiten abzubauen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Dies schließt die Vergabe von EU-Fördermitteln mit ein. Es ist von großer Bedeutung, dass Gender Mainstreaming im Einklang mit den Zielen steht, die Europa in der Strategie für Wachstum und Beschäftigung aufgestellt hat. Diese Ziele wurden im „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ der Europäischen Union festgelegt. Sie schließen das Erreichen einer durchschnittlichen Beschäftigungsquote von mindestens 60% für Frauen, die Förderung einer dem Lebenszyklus entsprechenden Beschäftigung, die Verringerung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Beschäftigung, Bezahlung und Sozialschutz, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Schaffung von mehr und bezahlbaren Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ein. Dieser Ansatz wurde 2006 noch einmal bekräftigt, als die Mitgliedstaaten sich auf einen „Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter“ einigten, dessen Hauptziele waren, das produktive Potential der europäischen Arbeitskraft komplett zu nutzen und den demografischen Herausforderungen durch die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben für Frauen und Männer entgegen zu treten. Wir konnten zwar bereits einige Erfolge bei der Erfüllung dieser Ziele verbuchen, aber es muss noch mehr getan werden.

Die europäische Kohäsionspolitik und ihre Instrumente tragen zur Erfüllung des Gender Mainstreaming-Ansatzes bei. Bereits seit Mitte der 90er Jahre ist in den Verordnungen zur Kohäsionspolitik die Forderung festgeschrieben, dass die Mitgliedstaaten und die Kommission dafür Sorge tragen sollen, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts bei den verschiedenen Phasen der Umsetzung der Politik gefördert werden.

Ich möchte Sie dazu einladen, sich einige Beispiele aus europäischen Regionen anzuschauen, die zeigen, wie das Prinzip des Gender Mainstreaming in der Praxis funktioniert. Die in dieser Ausgabe von Panorama vorgestellten Projekte veranschaulichen einen Teil dessen, was sich in der Zwischenzeit entwickelt hat. Sie verdeutlichen auch, dass sich die Ideen und Methoden geändert haben und dass wir heute eher eine gemeinsame regionale oder lokale Vorgehensweise benötigen, die von den betroffenen Akteuren geleitet wird, als individuelle Ansätze, die an bestimmte Projekte gebunden sind. Die Kohäsionspolitik kann auch lokale Akteure über Grenzen hinweg verbinden und ihnen helfen, Erfahrungen und neue Ideen auszutauschen, wie die Auswahl der grenz- und regionenübergreifenden Projekte zeigt, die von INTERREG und EQUAL unterstützt werden.

Für den neuen Programmplanungszeitraum 2007-2013, der gerade in allen EU-Regionen beginnt, freue ich mich auf erfolgreiche lokale, regionale und EU-weite Projekte, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. Ich hoffe, die Akteure werden die von diesen Programmen gebotenen Möglichkeiten voll nutzen können und das Prinzip des Gender Mainstreaming zu einem Erfolg machen.



Danuta Hübner
Kommissarin für Regionalpolitik

Vierter Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt

Von Fortschritten zu Herausforderungen: Fragen an die Regionen

Greifbare und ermutigende Ergebnisse, aber auch neue und schwierige Herausforderungen, das sind die beiden Signale, die von dem am 30. Mai 2007 von der Europäischen Kommission präsentierten Vierten Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt⁽¹⁾ ausgehen. Dieses über 200 Seiten lange Dokument liefert eine detaillierte Analyse der wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Situation und Entwicklungstendenzen der EU-27 und ihrer 268 Regionen, listet die kurzfristig zu erwartenden Schwierigkeiten auf und gibt eine erste Bewertung der Kohäsionspolitik im Zeitraum 2000-2006 und der Programmplanung für den Zeitraum 2007-2013. Abschließend wird den verschiedenen Akteuren der regionalen Entwicklung eine Reihe von Schlüsselfragen vorgeschlagen, um die Debatte über die Zukunft dieses bedeutenden Politikbereichs zu eröffnen.



„Die Kohäsionspolitik hat bereits den Nachweis ihrer Fähigkeit erbracht, sich an die im Wandel begriffenen Bedingungen anzupassen“, erklärte die Kommissarin für Regionalpolitik, Danuta Hübner, bei der Vorstellung des Berichts. „So wurden dringend benötigte Investitionen in Infrastruktur, Humanressourcen sowie Modernisierung und Diversifizierung der Wirtschaft in den Regionen unterstützt. Sie hat zu einer Annäherung der unterschiedlichen investitionspolitischen Ansätze der Mitgliedstaaten an die Prioritäten der Union beigetragen“. Sie erinnerte

daran, dass die Aufgabe der Struktur- und Kohäsionsfonds darin besteht, allen EU-Bürgern unabhängig von ihrem Wohnort die gleichen Chancen zu bieten und dazu die bestehenden Ungleichgewichte zwischen den Regionen zu verringern, das ungenutzte Potential auszuschöpfen und den Einsatz von Ressourcen auf wachstumsfördernde Investitionen zu konzentrieren. Jedoch „stehen der Union viele Probleme ins Haus: der (...) in vielen Regionen bereits stattfindende Rückgang der Bevölkerungszahl, ferner verstärkter wirtschaftlicher Druck seitens der globalen Konkurrenz, gestiegene Energiepreise, Klimawandel und soziale Polarisierung“, unterstreicht Frau Hübner, die eine Zusammenarbeit aller Regionen und aller EU-Bürger für die Schaffung von Wohlstand, Arbeitsplätzen und Wachstum fordert.

Vladimír Špidla, Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, erklärte: „Die Kohäsionspolitik hat zur Verringerung der Armut und der sozialen Ausgrenzung sowie zu Verbesserungen im Bereich der Verwaltung und der Regierungsführung, insbesondere auf regionaler Ebene, beigetragen.“ Er unterstrich, dass „angesichts der durch den technischen Fortschritt und die Globalisierung bedingten Herausforderungen es besonders wichtig ist sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer über geeignete Qualifikationen verfügen, mit deren Hilfe eine Anpassung an die gewandelten Bedingungen möglich ist.“ Die Kohäsionspolitik ist ein wichtiges Instrument zur Förderung von aktiven und flexiblen beschäftigungspolitischen Maßnahmen, des lebenslangen Lernens sowie der „Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, denen im Rahmen der Bemühungen der EU um eine Erhöhung der Anzahl erwerbstätiger Männer und Frauen eine besondere Bedeutung zukommt.“

(1) Vierter Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt:

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion4/pdf/4cr_de.pdf

Powerpoint-Präsentation von Danuta Hübner über den Vierten Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt:

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion4/doc/4cr_de.pps

(2) Mitteilung der Kommission, KOM/200/273 vom 30. Mai 2007:

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion4/pdf/com_de.pdf



■ Technologiepark Hemeius-Bacau (Rumänien).

Mehrwert

In der Mitteilung⁽²⁾ der Kommission über den Vierten Bericht werden mehrere Elemente hervorgehoben, die den „Mehrwert“ der Kohäsionspolitik bestätigen. Kurz zusammengefasst sind dies:

- Ein starker Einfluss auf die wirtschaftliche Konvergenz der Staaten und Regionen mit schwachem Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner – eine Tendenz, von der ausgegangen wird, dass sie sich fortsetzen wird –, aber auch auf Wachstum und Beschäftigung außerhalb der „Konvergenzregionen“;
- Ein wichtiger Beitrag zu Forschung und Entwicklung (FuE) und Innovation sowie sehr rentable Investitionen in Humankapital;
- Eine bedeutende Hebelwirkung auf öffentliches und privates Kapital zur Unterstützung produktiver Investitionen sowie eine bedeutende Rolle bei der Qualitätssteigerung öffentlicher Investitionen durch die langfristige Programmplanung, die sich an kohärenten Prioritäten orientiert;
- Das Entstehen integrierter Ansätze durch Nutzung von Synergien zwischen verschiedenen Politikbereichen sowie die Entwicklung des Partnerschaftsprinzips als Schlüsselement für gutes Regierungshandeln.

Der Vierte Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt (ausführlich illustriert mit Karten, Tabellen und Graphiken) umfasst vier große Abschnitte. Im Folgenden einige der wichtigsten Feststellungen:

1. Wirtschaftliche, soziale und territoriale Situation und Trends in den Mitgliedstaaten und Regionen der EU-27

Das Ungleichgewicht in Bezug auf Einkommen und Beschäftigung konnte im Verlauf des letzten Jahrzehnts verringert werden. Es bestehen jedoch noch bedeutende Unterschiede zwischen den wirtschaftlich schwächsten und den übrigen Regionen, deren Abbau eine langfristige Anstrengung erfordert. So war 2004 bei zwei Gruppen von Regionen, die je 10% der EU-Bevölkerung repräsentieren, das Bruttonationaleinkommen (BNE) pro Einwohner der wirtschaftlich stärksten Regionen fast 5 Mal so hoch wie das der ärmsten Regionen. Im Jahr 2000 war es 6 Mal so hoch. 2004 waren ungefähr 75 Millionen Menschen (16% der EU-Bevölkerung) von Armut bedroht. Andererseits hat die Produktivität in den Regionen der neuen Mitgliedstaaten zwischen 1995 und 2004 einen starken Aufschwung erlebt, während sie in 29 Regionen vor allem in Frankreich, Italien und Spanien zurückging.



■ U-Bahn von Bilbao (Spanien).

2. Auswirkungen der Kohäsionspolitik

Europäische Kohäsionsprogramme haben direkt zur Förderung der regionalen Konvergenz und Beschäftigung beigetragen. So konnte zwischen 2000 und 2006 durch den Beitrag der Kohäsionspolitik in Griechenland eine Steigerung des BIP um 2,8% und in Portugal um 2% erzielt werden. Vorläufige Schätzungen sehen für den Zeitraum 2000-2013 (bzw. 2004-2013 für die neuen Mitgliedstaaten) Steigerungen des BIP um ungefähr 9% in der Tschechischen Republik und Lettland, um 8,5% in Litauen und Estland, um 7,5% in Rumänien, um 6% in Bulgarien und der Slowakei, um 5,5% in Polen, um 3,5% in Griechenland und um 3,1% in Portugal vor.

Außerdem leistet die Kohäsionspolitik auch einen Beitrag zur Verringerung der sozialen Ausgrenzung und Armut: So werden durch die Kofinanzierung von Bildungsmaßnahmen für 9 Mio. Menschen jährlich – über die Hälfte davon Frauen – bessere Beschäftigungsbedingungen und höhere Einkommen erzielt. Zwischen 2000 und 2005 wurden in sechs Ländern über 450 000 Bruttoarbeitsplätze geschaffen; auf diese Maßnahmen entfielen zwei Drittel der Ziel-2-Fördermittel (Regionen mit Strukturproblemen in wirtschaftlicher und sozialer Umstellung) für diesen Zeitraum. Es wird geschätzt, dass in den Konvergenzregionen im Zeitraum 2007-2013 ungefähr 1,4 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass zur Erreichung der Ziele der Lissabon-Strategie EU-weit insgesamt fast 24 Millionen Arbeitsplätze geschaffen werden müssten, und davon mehr als ein Drittel in 30 Regionen, die vor allem in Polen, Spanien, Rumänien und Süditalien liegen.

Der Bericht zeigt, dass ein Großteil der in den strukturschwächsten Regionen nötigen Investitionen mit Hilfe der Struktur- und Kohäsionsfonds realisiert werden. So waren zwischen 2000 und 2005 die öffentlichen Investitionen in den vier Mitgliedstaaten, die zu diesem Zeitpunkt im Rahmen des Kohäsionsfonds gefördert wurden, ungefähr 25% höher, als wenn es keine Kohäsionspolitik gäbe.

3. Einzelstaatliche Politik und Kohäsion

Insgesamt waren die öffentlichen Investitionen in den letzten Jahren rückläufig. Gründe hierfür sind die Folgen der Bevölkerungsalterung (Rentenreform, gestiegene Kosten der Bildungs- und Gesundheitssysteme) sowie wirtschaftliche Reformen, die zu einer Sanierung der öffentlichen Finanzen führen. So beliefen sich die Ausgaben für öffentliche Investitionen im Jahr 1993 auf 2,9% des BIP; zwölf Jahre später waren sie auf 2,4% zurückgegangen. Gleichzeitig erleben wir derzeit einen Prozess, in dem Entscheidungen



Tunnel für die Trinkwasserversorgung in Valencia (Spanien).

Viertes Europäisches Kohäsionsforum: Fragen zur Debatte

Das Vierte Europäische Kohäsionsforum, das am 27. und 28. September 2007 in Brüssel stattfand, ist der offizielle Start einer europaweiten öffentlichen Konsultation über die Zukunft der Kohäsionspolitik. Die Debatte um die drei Gruppen von Schlüsselfragen aus dem Vierten Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt wird von mehr als 800 Vertretern der europäischen, nationalen, regionalen und lokalen Ebene aus allen 27 EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittskandidaten eingeleitet.

1. Welche Erfahrungen lassen sich aus der Vorbereitung der Programme des Zeitraums 2007–2013 ziehen? Inwieweit ist die Kohäsionspolitik in diesem Zusammenhang und vor dem Hintergrund der Analysen in diesem Bericht auf die Herausforderungen vorbereitet, vor denen die europäischen Regionen in den nächsten Jahren stehen?
 - 1.1. Wie können die Regionen auf den Anpassungsdruck seitens dynamischer Wettbewerber aus dem Low- und Medium-Tech-Sektor reagieren?
 - 1.2. Angesichts der erheblichen Unterschiede bei den Geburten- und den Sterbeziffern sowie den Wanderungsströmen auf regionaler Ebene: Welche Rolle spielt die Kohäsionspolitik in diesem Zusammenhang?
 - 1.3. Wieweit ist der Klimawandel eine Herausforderung für die Kohäsionspolitik?
2. Wie kann unter diesen Bedingungen im Rahmen der Kohäsionspolitik ein integriertes und flexibleres Konzept für Entwicklung/Wachstum und Arbeitsplätze erarbeitet werden?
 - 2.1. Wie kann die Kohäsionspolitik eine harmonische, ausgewogene und nachhaltige Entwicklung fördern und gleichzeitig der Unterschiedlichkeit der EU-Regionen (am wenigsten entwickelte Regionen, Inseln und ländlicher Raum, aber auch Städte, Industriegebiete mit rückläufiger Entwicklung oder Gebiete mit besonderen geografischen Merkmalen) Rechnung tragen?

und Verwaltungsvorgänge in Bezug auf öffentliche Investitionen zunehmend dezentralisiert, d.h. auf die regionale und die lokale Ebene verlagert werden. Im Zeitraum zwischen 2000 und 2005 stiegen die öffentlichen Ausgaben auf diesen beiden Ebenen jährlich um 3,6 %.

4. Gemeinschaftspolitiken und Kohäsion

Die verschiedenen Politiken der Gemeinschaft (FuE und Innovation, Landwirtschaft, Wettbewerb und staatliche Beihilfen) können die Effizienz der Kohäsionspolitik steigern, indem die wirtschaftlichen, sozialen, territorialen und andere Gegebenheiten explizit berücksichtigt werden. Der Vierte Bericht bestätigt eine Zunahme entsprechender Effekte, weist jedoch auch auf weitere Synergiequellen hin. Was die Kohäsionspolitik anbelangt, so hilft sie, die Investitionen in Richtung FuE, Innovation und Informationstechnologien zu orientieren: der für diese Bereiche verwendete Teil der Ausgaben der Kohäsionsprogramme hat sich von dem Zeitraum 2000-2006 zu 2007-2013 mehr als verdoppelt

- 2.2. Welche Auswirkungen haben die im Bericht ermittelten Herausforderungen für die wesentlichen Elemente des sozialen Zusammenhalts wie Eingliederung, Integration und Chancengleichheit? Sind weitere Anstrengungen erforderlich, um diesen Auswirkungen vorausschauend entgegenzuwirken?
- 2.3. Welches sind die wichtigsten Qualifikationen, die unsere Bürger in Zukunft zur Bewältigung neuer Herausforderungen benötigen?
- 2.4. Welche unerlässlichen Kompetenzen sollten auf regionaler Ebene entwickelt werden, damit die Regionen global wettbewerbsfähig werden?
3. Nach der Auswertung der obigen Fragen: Wie wird das System zur Verwaltung der Politik für den Zeitraum 2007-2013 bewertet?
 - 3.1. Angesichts des Erfordernisses einer effizienten Verwaltung der kohäsionspolitischen Programme: Wie sieht die optimale Zuständigkeitsverteilung zwischen Gemeinschaft, nationaler und regionaler Ebene in einem System der Mehrebenenverwaltung aus?
 - 3.2. Wie können die Maßnahmen in den Mitgliedstaaten und Regionen im Rahmen der Kohäsionspolitik wirksamer unterstützt werden? Welche Durchführungsmechanismen könnten zu einer stärker leistungsorientierten und benutzerfreundlicheren Politik führen?
 - 3.3. Wie können wir die Verbindung zwischen Kohäsionspolitik und anderen Feldern der mitgliedstaatlichen und gemeinschaftlichen Politik weiter stärken, um mehr und bessere Synergien zu erzielen und dafür zu sorgen, dass sich die Maßnahmen besser ergänzen?
 - 3.4. Welche neuen Kooperationsmöglichkeiten eröffnen sich den Regionen innerhalb und außerhalb der EU?

Wenn Sie sich an der Konsultation beteiligen wollen, finden Sie mehr Informationen auf folgender Seite: http://ec.europa.eu/regional_policy, Die Konsultationsphase läuft bis Ende Januar 2008.

Gleichstellung der Geschlechter und die EU-Strukturfonds

Gleichstellung von Männern und Frauen, ein «Mehrwert» der Kohäsion

Von Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Indem sie zur Berücksichtigung des Gender-Aspekts bei den Projekten ermutigen und durch die Finanzierung spezieller Aktionen in diesem Bereich, tragen die Strukturfonds zu einer besseren Gleichstellung von Männern und Frauen bei



Arbeitssitzung in der Nationalen Entwicklungsagentur Ungarn.

Es wird häufig angenommen, dass das Thema Gleichstellung der Geschlechter für die regionale Entwicklung an Bedeutung verloren hat – Frauen sind im öffentlichen Leben und auf dem Arbeitsmarkt gut sichtbar. Es gibt jedoch noch nach wie vor ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern: Geschlechtsstereotype, das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle und Ausgrenzung von Arbeitsmarkt sind weiterhin echte Anliegen, vor allem in Schlüsselbereichen wie Beschäftigung, Ausbildung, Forschung und Innovation sowie Unternehmenswachstum, wie die Lissabon-Strategie zeigt.

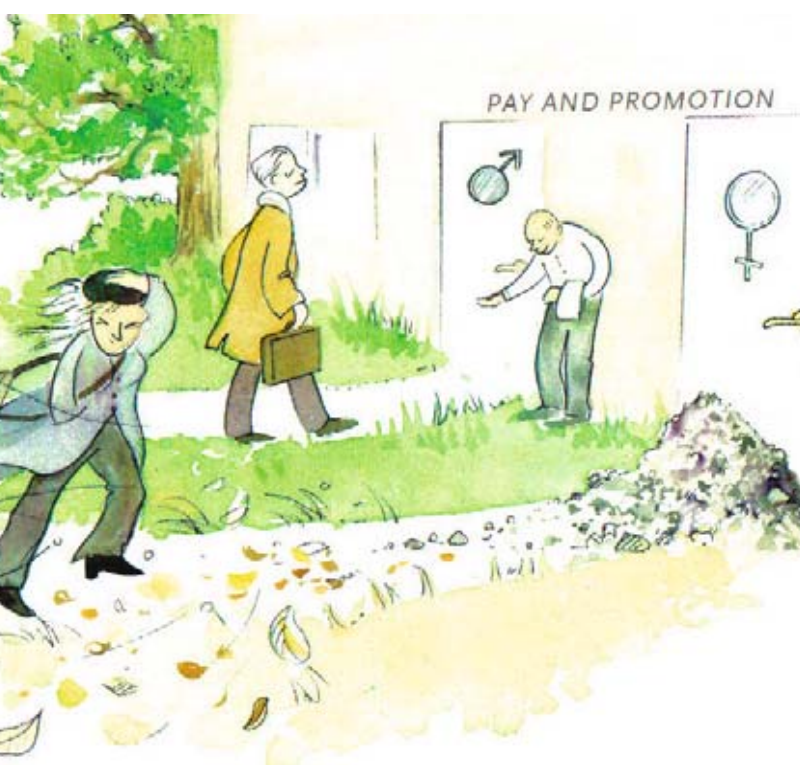
Gender Mainstreaming erfordert einen Paradigmenwechsel. Es ist verständlich, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine Schlüsselvariable bei der Gestaltung der öffentlichen

politischen Linie sowie bei den Maßnahmen und Ergebnissen ist. Es treten Missverständnisse darüber auf, was Gender Mainstreaming bedeutet und folglich besteht das Risiko, dass es zum Alibi wird und dass jeder – oder keiner – für die Gleichstellung der Geschlechter verantwortlich ist. Es gibt dann zwar ein starkes öffentliches Bekenntnis für die Gleichstellung der Geschlechter, aber nur wenige wirkliche Maßnahmen. Die Herausforderung besteht darin, die Konzepte des Gender Mainstreaming in die Praxis umzusetzen. Der „zweigleisige“ Ansatz der Strukturfonds, der die Unterstützung konkreter Aktionen mit der Aufforderung verknüpft, den Aspekt des Gender Mainstreaming in alle kofinanzierte Projekte einzubeziehen, kann dabei helfen, zu verhindern, dass die Gleichstellung der Geschlechter ins Abseits gerät.

(1) Abgeordnete Nationale Sachverständige, ESEP Ltd. (Programme für die schottische Region Lowlands & Uplands).

Gender Mainstreaming ist ein Schlüsselement der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung und der Bestimmungen über die EU-Strukturfonds. Strukturfonds spielen eine Schlüsselrolle, da sie viele der von der Europäischen Kommission in ihrem 2006 veröffentlichten „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ festgelegten Schwerpunkte betreffen.

Der Fahrplan möchte die „Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie“ und eine „Nivellierung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede“ erreichen. Aus den Strukturfonds finanzierte Projekte bilden zum Kampf gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz aus, bieten Hilfe bei der Betreuung von Kindern und Angehörigen und fördern Unternehmensgründungen in unterrepräsentierten Wirtschaftssektoren.



Der ESF hat Projekte finanziell unterstützt, die das Problem der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede direkt angehen, z.B. das durch EQUAL finanzierte Programm „Close the Gap Development Partnership“, in dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Gewerkschaften an der Angleichung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede in Schottland arbeiten. Bezeichnenderweise wurde dieses Projekt nun in eine umfassende Gesamtstrategie einbezogen.

Projekte, die aus dem ESF und dem EFRE finanziert werden, wollen das Ungleichgewicht der Geschlechter in gewissen Bereichen wie Informations- und Kommunikationstechnologien, Wissenschaft und Technik mittels Beratung und Unterstützung angleichen. Dabei arbeiten sie mit den für Berufsberatung und Informationen an den Schulen und in den Gemeinden zuständigen Personen zusammen und bieten Fortbildungen in Berufen und Sektoren an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Ein europäischer Fahrplan 2006-2010 für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Der am 1. März 2006 von der Kommission angenommene „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern“⁽¹⁾ legt sechs Schwerpunkte für den Zeitraum 2006-2010 fest:

- 1) Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer. Dieser Punkt schließt die Umsetzung der Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie ein, die Nivellierung von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden und die Unterstützung von Unternehmerinnen.
- 2) Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben.
- 3) Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen.
- 4) Die Bekämpfung jeglicher Form von sexueller Gewalt.
- 5) Abbau von Geschlechtsstereotypen.
- 6) Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Außen- und Entwicklungspolitik.

Die Umsetzung dieser Schwerpunkte schließt eine Verbesserung der politischen Entscheidungsstrukturen ein. Auf der Basis der Erfahrungen der Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2001-2005⁽²⁾ behält der Fahrplan den doppelten Ansatz bei, der einerseits in «Gender Mainstreaming», der Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, und andererseits in der Umsetzung spezifischer Maßnahmen besteht.

Die Beteiligung der Strukturfonds bei der Anwendung des Fahrplans – insbesondere bei den Schwerpunkten 1), 2), 3) und 5) kann unter diesen beiden Aspekten erfolgen. Sie wird auch bei der Methode deutlich, bei der Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter bei der Vorbereitung und der Umsetzung der Programme, bei den Auswahlkriterien der Projekte, den Überwachungs- und Bewertungsindikatoren usw. Die Kommission und die Mitgliedstaaten werden darauf achten, die Gleichstellung der Geschlechter bei den Beteiligungen der Strukturfonds im Zeitraum 2007-2013 zu fördern. Dazu gehört auch, ihnen angemessene Mittel zuzuweisen.

(1) KOM (2006) 92 endgültig
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0092de01.pdf

(2) KOM (2000) 335
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2000/com2000_0335de02.pdf

Ein europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter

In Folge der Annahme des Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Kommission hat der Europäische Rat am 24. März 2006 den „Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter“⁽¹⁾ angenommen, der die Mitgliedstaaten und die Europäische Union im Rahmen der Strategie für Wachstum und Beschäftigung zur Umsetzung einer Reihe von Maßnahmen ermutigt, die im Zusammenhang mit folgenden Notwendigkeiten stehen:

- Die Bestrebungen der EU in Bezug auf die im Vertrag verankerte Gleichstellung der Geschlechter verwirklichen;
- geschlechtsspezifische Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz abbauen, um damit einen Beitrag zur umfassenden Nutzung des Leistungspotentials der europäischen Erwerbsbevölkerung zu leisten; und
- einen Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen durch die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben leisten

(1) Anlage II der Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates, Tagung vom 23./24. März 2006 in Brüssel:

http://www.eu2006.at/de/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Antworten auf differenzierte Bedürfnisse

Der Fahrplan hebt auch den geringen Anteil von Frauen hervor, die ein Unternehmen leiten. Projekte, die Unterstützung bei Unternehmensgründungen bieten und zum Unternehmenswachstum ermutigen, müssen in dem Bewusstsein konzipiert sein, dass Unternehmerinnen oft Bedürfnisse haben, die sich von denen der Unternehmer unterscheiden: vielleicht benötigen sie finanzielle Starthilfe, dann wären „Mikrokredit“-Lösungen passender; vielleicht hätten Frauen Beratungen und Fortbildungen lieber abends oder an Wochenenden, damit sie diese Angebote besser mit ihren familiären Verpflichtungen und ihrer Halbtagsarbeit verbinden können.



Modehaus in Fredrikshavn (Dänemark).

Der Fahrplan erkennt die geschlechtsspezifische Dimension im Gesundheitswesen und dem Kampf gegen Armut. Die durch die Strukturfonds finanzierten Programme spielen eine Schlüsselrolle bei der Förderung einer regionalen Entwicklung, die die Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt, und die das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter in ihre Strategien für Erneuerung, lokale wirtschaftliche Entwicklung und nachhaltige Entwicklung einbezieht. Ein Großteil der Menschen, die von Unterstützung leben, sind von Armut bedrohte Frauen, Alleinerziehende sowie alleinstehende Rentner. Bei vielen Projekten ist man sich nun mehr des Bedarfs bewusst, Arbeit, Privatleben und Familie durch flexible Zeiten für Fortbildungen und Beratung besser zu vereinbaren sowie direkte Hilfe oder Information für die Betreuung von Kindern und Angehörigen zu bekommen.



Sprachkurs für Einwanderer in Wien (Österreich).

Ethnische Minderheiten und Behinderte haben im Allgemeinen geringe Beschäftigungsquoten und dabei insbesondere die Frauen. Frauen und Männer können auch Opfer von Diskriminierungen aufgrund ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung sein. Die Strukturfonds geben uns die Möglichkeit, spezielle Aktionen gegen Benachteiligungen der verschiedensten Arten zu unterstützen und zu untersuchen, wie und auf welche Weise dies mit dem Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter zu tun hat.

«Gender Mainstreaming»: die Ursprünge eines Konzepts mit weltweiter Bedeutung

Es war in Nairobi, im Jahr 1985 bei der dritten Weltfrauenkonferenz der UNO, als bei einer Debatte über den Status der Frauen und ihre Rolle in der Entwicklung zum ersten Mal von „Gender Mainstreaming“ gesprochen wurde. Zehn Jahre später wurde das Konzept in der bei der vierten Weltfrauenkonferenz der UNO (Peking, 1995) verabschiedeten Aktionsplattform wieder aufgegriffen.

Im Jahr 1998 definierte der Europarat Gender Mainstreaming wie folgt: „Gender Mainstreaming ist die (Re) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Bewertung politischer Prozesse mit dem Ziel, dass eine Perspektive der Gleichstellung in alle Politiken auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle Akteure einbezogen wird, die normalerweise an der Konzeption der Politik beteiligt sind.“⁽¹⁾

Der Ansatz der Europäischen Kommission⁽²⁾, die seit Beginn der 90-er Jahre an der Einbeziehung des Gender Mainstreaming-Aspekts arbeitet, wurde im Anschluss an die Weltfrauenkonferenz in Peking immer kohärenter.

(1) Bericht des Europarats (EG-S-MS (98)2)..

(2) Weitere Informationen: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_de.html

Die Strukturfonds-Programme als treibende Kraft

Unsere Arbeit an den Programmen des Zeitraums 2000-2006 hat gezeigt, dass die Strukturfonds bei der Verwirklichung des Gender Mainstreaming-Ansatzes eine treibende Kraft sein können. In Schottland arbeiten wir an einem systematischen Gender Mainstreaming-Ansatz, indem wir auf eine gleiche Verteilung der Geschlechter in Ausschüssen und Gruppen der Programme achten, Leitfäden und „Werkzeugkästen“ bewusst zusammenstellen und weitergeben, großen Wert auf die Sammlung und Weitergabe von Beispielen bewährter Praktiken legen und den Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen den verschiedenen Projekten fördern.

Partnerschaften spielen für den Aspekt des Gender Mainstreaming eine große Rolle, denn sie bringen Einrichtungen und Einzelpersonen zusammen, die Kenntnisse und Erfahrungen bei der Sammlung wichtiger Daten sowie bei der Einbeziehung von Einzelpersonen und Gruppen in Ausschüssen haben und die die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern verstehen und die Hürden kennen, auf die sie stoßen. Gender Mainstreaming muss für die Akteure der regionalen Entwicklung „sinnvoll“ sein. Die Sponsoren der Projekte wollen handfeste Daten über den Nutzen und die Bedeutung von Gender Mainstreaming und es hat sich gezeigt, dass die Einbeziehung des Gender Mainstreaming-Aspektes den Einrichtungen und Projekten messbare Vorteile bringt.



In einer Leipziger Kinderkrippe (Deutschland).



Der im Rahmen der durch die Strukturfonds finanzierten Programme unternommene Ansatz hat gezeigt, dass es beim Gender Mainstreaming darum geht, die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Es gab eine Reihe von Projekten zum Thema Diskriminierungen am Arbeitsplatz, die damit auch geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede betreffen. Während sich die meisten Projekte auf Fortbildungen für Frauen mit dem Ziel eines höheren Bildungsniveaus, einer besser bezahlten Arbeit oder einer Arbeit in Wachstumssektoren wie Informations- und Kommunikationstechnologien, Wissenschaft, Ingenieurwesen und Technik konzentrieren, gab es auch durch den ESF finanzierte Projekte zur Fortbildung von Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies trägt zum Abbau von Geschlechtsstereotypen sowohl für Frauen als auch für Männer bei. In Schottland sind nur 4% der Personen, die in der Kinderbetreuung arbeiten, Männer, obwohl eine Studie zeigte, dass 27% der Männer eine Arbeit in diesem Bereich in Betracht ziehen würde. Projekte für die Fortbildung von Männern in den Bereichen Kinderbetreuung und Gesundheitspflege sind mit ihrer Werbung und Öffentlichkeitsarbeit bei Männern auf ein großes Interesse gestoßen.

Eröffnung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen in Vilnius geplant

Infolge der am 17./18. Juni 2006 vom Europäischen Rat zugesagten Unterstützung hat die Europäische Kommission am 8. März 2005 die Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen angekündigt und zu diesem Zweck einen Vorschlag für eine Verordnung⁽¹⁾ vorgelegt, der zur Zeit Gegenstand einer interinstitutionellen Aussprache ist. Der Ministerrat für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten vom 1. Dezember 2006 hat entschieden, dass das neue Institut seinen Sitz in Vilnius, der Hauptstadt Litauens, haben wird.

Welche Rolle wird es haben? Laut der Machbarkeitsstudie der Kommission⁽²⁾ wird ein solches Institut eine klare Rolle bei der Erfüllung gewisser Aufgaben spielen, die nicht von den bereits bestehenden institutionellen Organismen oder Mechanismen übernommen werden, vor allem hinsichtlich der Koordination, Zentralisierung und Verteilung von Informationen, der Sensibilisierung, der Bereitstellung von Werkzeugen, ohne dass es dabei zu doppelter Arbeit kommen wird. Die European Women's Lobby (EWL) fordert, dass das Institut über angemessene Aufgaben und Mittel verfügt, um diese Rolle auszuüben und die europäischen Institutionen und die Mitgliedstaaten im Zusammenhang einer europäischen Rahmenstrategie für die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

(1) KOM (2005) 81 endgültig:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_fr.pdf

(2) Auf englisch einsehbar von der folgenden Website aus: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_de.html

In Anhang E finden Sie die Liste der betroffenen Organismen und Institutionen. Lesen Sie dazu auch die für das Europäische Parlament durchgeführte Studie: auf englisch:

<http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-EN.doc>

französisch: <http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-FR.doc>

Direkte und indirekte Diskriminierungen

Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur eine Angelegenheit der vom ESF finanziell unterstützten Projekte. Unsere Erfahrung des Austauschs bewährter Praktiken hat gezeigt, dass das Verständnis dafür, wie gegen Ungleichheiten bei der Selbstständigkeit angegangen werden kann, in den vom EFRE finanzierten Projekten vertieft wurde. Wir ermutigen dazu, alle Phasen eines Projekts von der Planung und Konsultierung bis zur Auswertung unter dem Gesichtspunkt der Einbeziehung des Gender Mainstreaming-Aspekts zu betrachten und zwar sowohl was direkte als auch indirekte Diskriminierung anbelangt. Bei den Projekten wird darauf geachtet, ob Frauen und Männer die gebotenen Dienstleistungen auf dieselbe Weise in Anspruch nehmen und es wurden Bereiche der indirekten Diskriminierung herausgefunden. Dazu gehört z.B. Verfügbarkeit von Betreuungsmöglichkeiten von Kindern, Erreichbarkeit durch öffentliche Verkehrsmittel (weniger Frauen verfügen über ein eigenes Fahrzeug), Sicherheit und Beleuchtung, Zeitpunkt und Bereitstellung von Dienstleistungen zur Unterstützung von Unternehmern und Unternehmensgründungen. Bei der Öffentlichkeitsarbeit der Projekte werden positive Bilder von Frauen und Männern und eine Sprache verwendet, die beide Geschlechter einschließt.



Erforschung der Ernährung von Fischen in Schwedisch-Lappland.

Es ist entscheidend, ein Bewusstsein für das Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter bei allen strategischen Planungen für Wachstum und Beschäftigung aufzubauen und das Bewusstsein über die Auswirkungen von (und Lösungen für) indirekte Diskriminierungen zu schärfen. Es gibt nicht eine einzige Ursache für Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die durch die Strukturfonds finanzierten Programme können jedoch gegen die vielen Facetten der Ungleichheit angehen. Gender Mainstreaming erfordert den Einsatz von Zeit, finanziellen Mitteln und Führung. Dies ist unerlässlich, wenn wir vermeiden wollen, dass politische Bestimmungen und Maßnahmen angenommen werden, die wieder Diskriminierung erzeugen und bestehende Ungleichheiten verstärken.

Wege zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Am 18. Juli 2007 hat die Europäische Kommission eine Mitteilung⁽¹⁾ zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angenommen. Das Dokument zeigt auf, dass Frauen in der Europäischen Union durchschnittlich 15% weniger verdienen als Männer und es ist keine Tendenz zu erkennen, dass dieser Prozentsatz bedeutend sinken wird. Das Lohngefälle misst die relative Differenz des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns von Frauen und Männern in allen Wirtschaftszweigen. Es spiegelt die vielen anderen Diskriminierungen und Ungleichheiten wider, die hauptsächlich die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt betreffen.

(1) http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_de.html

Expertenbericht "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses" http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Expertenbericht "Legal aspects of the gender pay gap"

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Sachsen-Anhalt (Deutschland)

Das Kompetenzzentrum für Gender Mainstreaming: das Gender-Institut Sachsen-Anhalt

Thomas Claus, Leiter des Bereichs Forschung und Information,
Gender-Institut Sachsen-Anhalt



Seit der Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter in den Regelungen für die Strukturfonds für den Zeitraum 2000-2006 gibt es zum ersten Mal eine kohärente und für alle Mitgliedstaaten verbindliche Politik der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Für die Umsetzung einer solchen Strategie benötigt man jedoch effiziente Strukturen. In diesem Zusammenhang wurde Anfang des Jahres 2001 das Gender-Institut Sachsen-Anhalt gegründet (GISA), das erste Kompetenzzentrum für Gender Mainstreaming auf deutschem Boden.

Die Aufgabe des GISA besteht darin, die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie in allen Bereichen und auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens zu fördern. Zu diesem Zweck finanziert das Institut angewandte Forschung, Bildung, Beratung und Prozessbegleitung. Zu seinen Aufgaben gehören auch: Anzeige, Prüfung und Einschätzung von Fällen sexueller Diskriminierung; Kompetenzerwerb im Bereich Chancengleichheit im täglichen Leben; Durchführung von situationsangepassten Aktionen auf regionaler, nationaler oder europäischer Ebene. Die enge Zusammenarbeit zwischen den beiden tragenden Säulen des Instituts, dem (von einem Mann geleiteten) Bereich "Forschung und Information" und dem (von einer Frau geleiteten) Bereich "Bildung und Beratung" ermöglicht die schnelle Umsetzung der Forschungsergebnisse in die Praxis.

Das GISA legt großen Wert darauf, dass seine Arbeit konkrete Ergebnisse hat. So veröffentlicht es regelmäßig auf Kosten der Landesregierung Sachsen-Anhalts einen „Gender Report“ mit verschiedenen Informationen und Statistiken über die Situation von Frauen und Männern sowie den neuesten Forschungsergebnissen als Anregung für Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Behörden. Das Institut hat darüber hinaus mehrere Werkzeuge und praktische Methoden entwickelt, die im Rahmen der Gender Mainstreaming-Strategie immer gefragter und immer mehr verwendet werden. Dabei handelt es sich vor allem um ein Informationssystem rund um das Thema Gender Mainstreaming, das erste dieser Art in Deutschland. So beinhaltet die Website www.g-i-s-a.de mehrere Datenbanken über die Lebenssituation von Frauen und Männern. Sie gibt Zugriff auf die durchgeführten Studien und Referenzliteratur (viele Leitfäden, Daten und Fakten, Berichte usw.) und auf eine Datenbank der Expertinnen und Experten für den Bereich Gender Mainstreaming. Aufgrund

aller dieser Faktoren wurde das GISA 2005 von der Kommissarin für Regionalpolitik Danuta Hübner als besonders empfehlenswertes Verfahren gewürdigt.

Das GISA kann sich bei der Durchführung seiner Aktivitäten auf ein europäisches Netzwerk von Expertinnen und Experten stützen. Das Spektrum der transnationalen Zusammenarbeit, an der das Institut beteiligt ist, geht von der europaweiten Forschung über Themen wie die Förderung von Unternehmensgründungen durch Frauen oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis zu Beratungsdiensten bei der estnischen Regierung für die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes.

Auch wenn in Europa viele Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unternommen werden, ist die Situation noch lange nicht zufrieden stellend. Die fortbestehenden Widerstände, die den langen Weg zur Chancengleichheit erschweren, ja sogar behindern, dürfen nicht unterschätzt werden. Es ist also unbedingt notwendig, alle Kräfte in Europa zu mobilisieren, die sich für eine Gleichstellung einsetzen. In diesem Zusammenhang möchte das GISA seine Arbeit in einem europäischen Netzwerk fortführen und seine Erfahrungen und Kenntnisse den anderen Ländern, insbesondere den neuen Mitgliedstaaten zur Verfügung stellen, um sie bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes zu unterstützen.

Weitere Informationen: <http://www.g-i-s-a.de>



Eine Delegation aus Pakistan ist im Institut zu Gast.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Schritt für Schritt zur Chancengleichheit

**Von einem Programmplanungszeitraum der Struktur-
fonds zum nächsten bleibt der Weg zur tatsächlichen
Gleichstellung der Geschlechter lang...**

Gender Mainstreaming ist für die Kohäsionspolitik nicht neu. Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gehörte schon zu den Zielen der Struktur-
fonds für den Zeitraum 1994-1999. Während dieses Pro-
grammplanungszeitraums haben die Struktur-
fonds jedoch hauptsächlich spezielle Aktionen zur Förderung von Frauen
unterstützt, die – auch wenn sie noch so wichtig sind –
nicht die strukturellen Ungleichheiten beheben können.
Außerdem war man der Ansicht, Gender Mainstreaming
gehöre hauptsächlich in den Bereich des ESF. Die Erfahrung
und die Bewertung haben dazu geführt, diesen Ansatz auf
eine allgemeinere Art in den methodologischen Dokumenten
für den Programmplanungszeitraum 2000-2006 der Struk-
turfonds zu berücksichtigen.

Eine Mitteilung der Kommission

Als Beitrag zur Halbzeitbewertung (2003) dieses Programm-
planungszeitraums hat die Kommission im Dezember
2002 eine Mitteilung⁽¹⁾ veröffentlicht, in der eine Bilanz der
gemachten Fortschritte gezogen wird, einige Good-Practice-
Beispiele vorgestellt werden und dabei die Hindernisse für
die Umsetzung des „dualen Ansatzes“ (d.h. die Kombination
spezifischer Maßnahmen zur Förderung der Frauen und die
Einbeziehung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in alle
Politikbereiche) aufgezeigt werden. In ihren Schlussfolgerun-
gen spricht die Kommission mehrere Empfehlungen aus, die
im Folgenden kurz zusammengefasst werden:

- Da spezifische Fördermaßnahmen ein erster wichtiger
Schritt sind, ist es wichtig, dass für sie in deutlich sichtbarer
Form Finanzmittel bereitgestellt werden und dass die
Mitgliedstaaten entsprechende Anreize schaffen, vor allem
auf der Ebene der Kriterien für die Projektauswahl.
- Bei den Mitgliedstaaten, die den Schwerpunkt auf das
Gender Mainstreaming gelegt haben, ist es schwer
nachzuvollziehen und schwer zu kontrollieren, wie hoch
die tatsächlich hierfür aufgewandten Mittel sind. Daher
sind diese Mitgliedstaaten aufgefordert, genauestens zu
ermitteln, wie hoch die Mittelzuweisungen für spezifische
Maßnahmen im Bereich Geschlechtergleichstellung sind
und welche Programme und Projekte allgemein einen
Beitrag zur Geschlechtergleichstellung leisten.
- Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, die Nutzung
von Gender-Kompetenz zu forcieren und dafür zu
sorgen, dass in den für die Struktur-
fonds eingesetzten Begleitausschüssen kompetente Einrichtungen vertreten
sind sowie Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen
zum Gender Mainstreaming auf den Weg zu bringen.



- Der Ex-ante-Bewertung (über geschlechterdifferenzierte
Statistiken) und der Bewertung der geschlechtsspezifischen
Auswirkungen (mit Hilfe von klar definierten qualitativen
und quantitativen Indikatoren) muss höchste Bedeutung
zugemessen werden.
- Alle Mitgliedstaaten sind aufgefordert, einen hochran-
gigen Vertreter zu benennen, der die nationale Strategie
für Geschlechtergleichstellung koordiniert und an einer
hochrangigen Gruppe auf EU-Ebene teilnimmt.

Langfristig gesehen sind drei Punkte von besonderer Relevanz:
der „duale Ansatz“, der sich als wirksam erwiesen hat, sollte
weiter verfolgt werden; die Bedeutung der Wissensgesellschaft
und folglich eine verstärkte Förderung der Einbeziehung von
Frauen in den Bereichen Informations- und Kommunikations-
technologie sowie Forschung und Entwicklung; die Rolle der
Struktur-
fonds bei der Förderung von Frauen in den neuen
Mitgliedstaaten, in denen sie von den negativen Auswirkungen
der wirtschaftlichen Umstrukturierung betroffen sind.

Eine Studie des Europäischen Parlaments

Das Europäische Parlament hat gerade die Ergebnisse einer
Studie⁽²⁾ über den Programmplanungszeitraum 2000-2006 veröf-
fentlicht, die ihr Augenmerk besonders auf den EFRE und den
Kohäsionsfonds richtet, um daraus für 2007-2013 zu lernen.
Insgesamt werden im vorgelagerten Bereich des politischen
Prozesses (Kontextanalyse, Festlegung der Strategie) bessere
Ergebnisse erzielt als anschließend in den Implementierungs-
phasen. Auch wenn viel geleistet wurde, um die notwendigen
Voraussetzungen für ein erfolgreiches Gender Mainstreaming
zu schaffen, könnte noch mehr getan werden, um die Ziele in
die Praxis und in wirksame Maßnahmen umzusetzen.

2007-2013: die Gleichstellung der Geschlechter in den neuen Verordnungen...

Die folgenden Auszüge sind eine Sammlung der Bestim-
mungen zum Thema Gleichstellung der Geschlechter in den
neuen Verordnungen der Struktur- und Kohäsionsfonds⁽³⁾
für den Zeitraum 2007-2013.

(1) Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen:
„Implementierung des Gender-Mainstreaming in den Struktur-
fonds-Programmdokumenten 2000-2006“, KOM/2002/0748 endgültig:
http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=52002DC0748&model=guichett&lg=de

(2) „Gender Mainstreaming bei der Verwendung der Struktur-
fondsmittel“, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22. Juli 2007. In Kürze über folgenden Link
erhältlich: <http://www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?sessionId=2ACF4E6A720014DAFD672FC8F0344AB3.node1?language=DE>

(3) Die neuen Verordnungen können über folgende Website heruntergeladen werden: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newreg10713_de.htm

Aus der Verordnung mit allgemeinen Bestimmungen über die Struktur- und Kohäsionsfonds:

Artikel 11: Partnerschaft

Art. 11(1): (...) Jeder Mitgliedstaat organisiert gegebenenfalls im Rahmen seiner geltenden Regelungen und seiner Gepflogenheiten eine Partnerschaft mit Behörden und Stellen, wie z. B. (...) c) sonstigen Stellen, die in diesem Rahmen relevant sind und die die Zivilgesellschaft, (...), Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen vertreten. Jeder Mitgliedstaat bestimmt im Rahmen seiner nationalen Regelungen und Gepflogenheiten die repräsentativsten Partner (...) auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie in Wirtschaft und Gesellschaft, im Umweltbereich oder in anderen Bereichen und berücksichtigt dabei die notwendige Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (...).

Art. 11(2): (...) Die Partnerschaft erstreckt sich auf die Ausarbeitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung der operationellen Programme. Die Mitgliedstaaten beteiligen gegebenenfalls alle relevanten Partner, insbesondere die Regionen, an den verschiedenen Phasen der Programmplanung innerhalb des für die einzelnen Phasen festgesetzten zeitlichen Rahmens.

Artikel 16: Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung

Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der Fondstätigkeiten gefördert werden. Die Mitgliedstaaten und die Kommission treffen die erforderlichen Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, (...) auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der Fondstätigkeiten und insbesondere in Bezug auf den Zugang zu den Fonds.

Artikel 66: Modalitäten der Begleitung

Art. 66(2): (...) Sofern die Art der Intervention es zulässt, werden die Statistiken nach Geschlecht sowie nach der Größe der begünstigten Unternehmen aufgeschlüsselt.

Aus der Verordnung über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung:

Artikel 6: Europäische territoriale Zusammenarbeit

Art. 6(1): (...) Darüber hinaus kann der EFRE (...) zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Chancengleichheit (...) beitragen.

Aus der Verordnung über den Europäischen Sozialfonds:

Artikel 3: Interventionsbereich

Art. 3(1): Im Rahmen der Ziele Konvergenz und Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung unterstützt der ESF (...):

Art. 3(1)(b)(iii): durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Fortkommens und Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, unter anderem indem die direkten und indirekten Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angegangen werden.

Art. 3(2): Im Rahmen des Ziels Konvergenz unterstützt der ESF (...):

Art. 3(2)(a)(ii): Förderung einer verstärkten Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens, einschließlich Maßnahmen (...) zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation (...).

Artikel 4: Kohärenz und Konzentration der Unterstützung

Art. 4(5): Bei Evaluierungen der im Zusammenhang mit dem ESF durchgeführten Aktionen wird auch der Beitrag der aus dem ESF kofinanzierten Aktionen (...) zu den Zielen der Gemeinschaft in den Bereichen soziale Eingliederung, Nichtdiskriminierung und Gleichstellung von Frauen und Männern (...) beurteilt.

Artikel 5: Verantwortungsvolles Verwaltungshandeln und Partnerschaft

Art. 5(4): Die für das jeweilige operative Programm zuständige Verwaltungsbehörde fördert die angemessene Beteiligung und den Zugang der Nichtregierungsorganisationen zu den finanzierten Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen soziale Eingliederung, Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Chancengleichheit.

Artikel 6: Gleichstellung von Männern und Frauen und Chancengleichheit

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die operationellen Programme eine Beschreibung enthalten, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Chancengleichheit bei der Ausarbeitung, der Durchführung, der Begleitung und der Evaluierung der operationellen Programme gefördert wird. Die Mitgliedstaaten setzen sich, soweit dies angebracht ist, für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern bei der Verwaltung und bei der Durchführung der operationellen Programme auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene ein..

Artikel 10: Berichte

Die jährlichen Durchführungsberichte und die Abschlussberichte (...) enthalten gegebenenfalls eine zusammenfassende Darstellung der Umsetzung der: a) durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts sowie etwaiger geschlechtsspezifischer Aktionen; (...).

...und aus den Strategischen Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft

Die im Oktober 2006 durch den Rat angenommenen Strategischen Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft⁽⁴⁾ formulieren die politischen Prioritäten und Prinzipien der Europäischen Union für den Zeitraum 2007-2013 und schlagen die einzusetzenden Mittel vor. Die Mitgliedstaaten haben sich bei der Erarbeitung ihrer Nationalen strategischen Rahmenpläne (NSRP) und der ungefähr 450 operationellen Programme, die im Laufe des Jahres 2007 von der Kommission angenommen werden sollen, auf die Strategischen Leitlinien gestützt. Im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter setzen die Strategischen Kohäsionsleitlinien den Mitgliedstaaten insbesondere das Ziel, die Beschäftigungsquote der Frauen **bis zum Jahr 2010 auf 60%** zu erhöhen. Das Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter wurde auf zwei Ebenen in die Strategischen Kohäsionsleitlinien aufgenommen:

- In den „sektorübergreifenden Prinzipien“, nach denen die Programme in Übereinstimmung mit der Lissabon-Agenda stehen müssen: „(...) Die Mitgliedstaaten und Regionen sollten das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Phasen der Ausarbeitung und Durchführung der Programme und Projekte verfolgen“, sei es „durch spezielle Maßnahmen“ oder „durch sorgfältige Prüfung, wie sich andere Projekte und die Verwaltung der Fonds auf Männer und Frauen auswirken.“ Außerdem sollten „die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen ergreifen, um jegliche Diskriminierung wegen des Geschlechts, (...) in den verschiedenen Phasen der Durchführung der Fonds zu vermeiden.“
- In einer Reihe spezieller Maßnahmen, die zur Umsetzung des Europäischen Pakts für die Gleichstellung der Geschlechter beitragen: Förderung der Unternehmerinnen, Steigerung der Beschäftigungsquote von Frauen ohne jegliche Art der Diskriminierung, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Erleichterung des Zugangs zu Kinderbetreuungseinrichtungen usw.

(4) http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/index_de.htm

ESTLAND

Kinderbetreuung für berufstätige Frauen



Gesamtkosten: 216 640 EUR
EU-Beteiligung: 154 356 EUR

„Estland ist bekannt für seinen hohen Anteil an Frauen, die in Vollzeit berufstätig sind. Aber obwohl sich 80% der Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wünschen, bekommen weniger als die Hälfte der Kinder zwischen einem und vier Jahren einen Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung. In 48% der Gemeinden gibt es Wartelisten für die Aufnahme in einer Betreuungseinrichtung für Kinder. Das von 30 angehenden Erzieherinnen in die Wege geleitete Pilotprojekt „Children taken care of, mothers at work“ (Betreute Kinder, Mütter bei der Arbeit) wollte mit der Schaffung von landesweiten Strukturen der Tagesbetreuung von Kindern zur Lösung des Problems beitragen. Das zwischenzeitlich gut etablierte Projekt ist seit diesem Jahr von der Sozialversicherung anerkannt. Heute stehen neben den inzwischen diplomierten Initiatorinnen des Projekts über 200 Erzieherinnen zur Verfügung, um Eltern von kleinen Kindern die Rückkehr ins Arbeitsleben zu ermöglichen.“

Erika Vahtmäe, Projektleiterin, estnisches Ministerium für Bevölkerung und ethnische Angelegenheiten
erika.vahtmae@riigikantslei.ee

UNGARN

Unternehmerinnennetzwerk



Gesamtkosten: 61 200 EUR
EU-Beteiligung: 61 200 EUR

„Die Eingliederungen von Frauen aus benachteiligten Schichten in den Arbeitsmarkt ist ein schwierig zu lösendes Problem. Die ungarische Vereinigung gemeinnütziger IT-Firmen hat eine EU-Subvention erhalten, um in fünf ungarischen Städten für 120 Unternehmerinnen, von denen viele noch am Anfang stehen, Fortbildungen in Informatik, Management und Buchhaltung abzuhalten. Das Projekt „e-NÍVÓ“, ein reelles und virtuelles Unternehmerinnennetzwerk, unterstützte diese Frauen, indem es ihnen half, Probleme, Vorurteile und Hürden auf ihrem beruflichen Weg zu überwinden. Konkreter gesagt bestand das Projekt in einer persönlichen Begleitung und einer umfassenden Hilfe.“

Ida Csapó, Projektleiterin, ungarische Vereinigung gemeinnütziger IT-Firmen
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIEN

Krippen, die den Bedürfnissen der Angestellten des Gastronomie-sektors entsprechen



Gesamtkosten: 10 000 EUR
EU-Beteiligung: 2 500 EUR

„Der Hauptgrund des Arbeitskräftemangels an der belgischen Küste im Hotel- und Gastronomie-sektor liegt in den fehlenden Betreuungsstrukturen für Kleinkinder. Für die Angestellten des Sektors und dabei vor allem für die Frauen ist es oft sehr schwierig, eine an ihre besonderen Arbeitszeiten (Abende, Wochenenden, Saisonarbeit,...) angepasste Betreuung für ihre Kinder zu finden. „De Trampoline“ ist ein Pilotprojekt für ein an die Bedürfnisse des Gastronomie-sektors angepasstes Betreuungsnetz. In Blankenberge wurden mehrere Krippen eröffnet, in denen 40 Kinder flexibel betreut werden können. Die dort gemachten Erfahrungen werden als Grundlage für weitere Projekte an der belgischen Küste dienen, die den Arbeitern und Angestellten des Gastronomie-sektors von großem Nutzen sein werden.“

Nele Zwaenepoel, Ziel 2, Provinz Westflandern
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

DEUTSCHLAND

„HAFEN“ -Gründerinnenzentrum



Gesamtkosten: 466 624 EUR
EU-Beteiligung: 340 912 EUR

„Das Pilotprojekt „Women can do it“ (Frauen können es) unterstützt Unternehmerinnen durch das Gründerinnenzentrum „HAFEN“ in Berlin-Marzahn. Die bedeutendsten Aktionen des Projekts waren: die Gründung von „HAFEN“; die Unternehmensgründerinnen davon zu überzeugen, ihr Unternehmen in dem Gründerinnenzentrum anzusiedeln; ihnen preisgünstige Büroflächen, Ausrüstung, Beratung und Begleitung zu bieten; Unternehmen in Schwierigkeiten wieder aufzubauen; Auswege und berufliche Möglichkeiten für jene zu finden, die ihr Projekt aufgrund einer negativen Entwicklung aufgegeben haben; 8 Workshops zum Thema Management, öffentliche Finanzierungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben usw. zu organisieren. Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin hat das Projekt wissenschaftlich unterstützt und begleitet.“

Carmen Giese, Leiterin Kompetenzzentrum Europäische Projektentwicklung, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlin)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finnland

Finnvera, ein Finanzinstrument für Unternehmerinnen

Anneli Soppi, Leiterin des Bereichs Microfinance, Finnvera Plc



Finnland ist bekannt für seine Politik der Chancengleichheit. Für die finnischen Frauen bedeutet Gleichstellung finanzielle Unabhängigkeit. Darin liegt vielleicht der Grund für den im Vergleich zu anderen EU-Ländern sehr hohen Anteil an finnischen Unternehmerinnen.

Ein Drittel der finnischen Unternehmer sind Frauen mit einem hohen Anteil an „Eine-Frau-Unternehmen“. Das Unternehmerprogramm der finnischen Regierung möchte diesen Anteil auf 40% erhöhen. In dieser Hinsicht hat der speziell für Unternehmerinnen bestimmte „Frauenkredit“ von Finnvera eine wahre Katalysatorwirkung.

Wer kann den Kredit in Anspruch nehmen?

Die auf zusätzliche, an die verschiedenen Entwicklungsstadien eines Unternehmens angepasste Finanzlösungen spezialisierte Finnvera Plc ist Eigentum des finnischen Staats. Finnvera hat auch eine Vermittlerrolle zwischen den Finanzierungsprogrammen der Europäischen Union und den finnischen KMU. Finnvera gewährt pro Jahr zwischen 3800 und 5000 Mikrokredite. Die Summe der Mikrokredite liegt momentan bei mehr als 12.500 Krediten von insgesamt 160,7 Millionen Euro. Die Kreditnehmer der Mikrokredite sind zu 40% Frauen. Finnvera arbeitet heute mit mehr als 26.000 Unternehmen zusammen, von denen 80% Kleinstunternehmen sind.

Das Ziel des 1997 gestarteten Frauenkredits ist die Förderung von Unternehmerinnen und vor allem die Ermutigung von Frauen, die eine gute Geschäftsidee haben, aber nicht über die nötigen Garantien verfügen, um ihr Unternehmen aufzubauen.

Den Frauen, die bereits ein Unternehmen haben, vor allem in für die Banken wenig attraktiven Sektoren, hilft der Spezialkredit bei der Weiterentwicklung ihres Unternehmens. Er hat auch arbeitslosen oder von der Arbeitslosigkeit bedrohten Frauen bei dem Schritt in die Selbstständigkeit geholfen. Heute hilft dieses Finanzinstrument auch jungen und eingewanderten Frauen bei dem Aufbau ihres Unternehmens.

Die Kredite sind für Kleinstunternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten ausgelegt. Die meisten Kreditnehmerinnen sind jedoch Selbstständige. Das klassische Profil der Kreditnehmerin ist eine Frau zwischen 39 und 45, die eine Berufsausbildung hat und sich selbstständig machen möchte. Die Kriterien für die Kreditvergabe sind dieselben wie überall: die effektive oder erhoffte Rentabilität des Unternehmens.

Dienstleistungen an erster Stelle

Frauen haben eine ausgeprägte Neigung zum Dienstleistungssektor. Die meisten Kreditnehmerinnen arbeiten im „nahen“ Dienstleistungsbereich: Sozialhilfe, Gesundheit, Ernährung, andere personenbezogene Dienstleistungen und Einzelhandel. Die Konkurrenz vor Ort ist oft hart und das von bereits ansässigen Unternehmen gebotene Dienstleistungsspektrum kann unter Umständen schon sehr umfassend sein. Um erfolgreich zu sein, muss sich ein neues Unternehmen von seinen Mitbewerbern abheben. Die Schaffung einer Nische erfordert jedoch sowohl Kompetenzen als auch finanzielle Reserven, denn die Nachfrage der Verbraucher nach Dienstleistungen hängt stark von wirtschaftlichen Schwankungen ab.

So hat die Auslagerungen der Dienstleistungen im Bereich Sozialhilfe und Gesundheitspflege eine neue Nachfrage geschaffen, die die kleinen Unternehmen der Frauen erfüllen.

Frauen zahlen zuverlässig

Unternehmerinnen wird oft der Vorwurf gemacht, sie seien zu vorsichtig. In Wirklichkeit sind sie einfach realistisch. Frauen gehen kontrollierte Risiken ein, indem sie darauf achten, ihren Verpflichtungen selbst dann nachkommen zu können, wenn der schlimmste Fall eintritt. So stellt Finnvera fest, dass Zahlungsrückstände von Seiten der weiblichen Kundschaft äußerst selten vorkommen.

Auch die „Überlebensrate“ der von Frauen neu gegründeten Unternehmen liegt bei 76-80%. Dazu tragen auch die Beratungen, die Fortbildungen und die Patenschaften bei, die lokale Dienste leisten.

Wird es möglich sein, den Anteil der Unternehmerinnen auf 40% zu steigern? Das wird vom Unternehmerwillen der Frauen und von ihrer Fähigkeit, Unternehmen und Familie zu vereinbaren, abhängen. Denn immer noch tragen die Frauen die Hauptlast bei der Betreuung der Kinder und alter Eltern und Schwiegereltern. Es dürfen auch nicht all die „versackten“ Frauen vergessen werden, die in vielen Familienunternehmen arbeiten und in keiner Statistik auftauchen.

Kontakt: info@finnvera.fi

Land Salzburg (Österreich)

Die Chancengleichheit fördern

Christian Salletmaier, Leiter des Amts Regionalentwicklung und EU-Regionalpolitik der Salzburger Landesregierung



Die Regionalentwicklung ist ein Bereich, in dem Multidisziplinarität und ein hoher Grad an Komplexität zusammenkommen.

Das Ziel 2-Programm des Landes Salzburg hatte die Zielsetzung, die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, die regionalen Ressourcen aufzuwerten, die Arbeitslosenquote, die Abwanderung und die Arbeitspendelwanderung in den südlichen Landesteilen zu senken.

Dazu wurde in drei Schwerpunktbereichen (Tourismus, Unternehmen und Regionalentwicklung) eine Reihe von Maßnahmen in Kraft gesetzt. Die Strategie basierte auf Innovation, Beteiligung und Nachhaltigkeit und nicht zu vergessen auf Chancengleichheit für Frauen und Männer, einer der Prioritäten bei der Förderung durch die Strukturfonds im Zeitraum 2000-2006. Aber insbesondere zwei durch den EFRE finanzierte Maßnahmen waren speziell zur Förderung der Chancengleichheit gedacht.

Eine der Maßnahmen hatte die Unterstützung der weiblichen Bevölkerung der Ziel 2-Regionen zum Ziel.

Frauen sollten ermutigt werden, sich an dem Programm zu beteiligen, ihnen sollte der Zugang zum Programm erleichtert werden und es sollten Projekte zur Förderung der Chancengleichheit erarbeitet werden. Die Idee lag darin, den lokalen Akteuren ein sehr offenes Instrument zur Verfü-



Eine betriebliche Kinderkrippe.

gung zu stellen, das die Reifung und Begleitung von Initiativen seitens der Bürger ermöglicht. Ergebnis: seit 2001/2002 gibt es im Land Salzburg zwei Projektmanager für Chancengleichheit. Ihre Funktion umfasst ein großes Spektrum von Aufgaben wie die Koordination von Projekten zur Förderung der Chancengleichheit im europäischen Kontext bis hin zur Schaffung lokaler Netzwerke, um die Frauen bei der Realisierung ihrer Ideen zu unterstützen.

Diese Projektmanager haben unter anderem lokale Partnerschaften geschaffen, die Arbeitsagenturen, Unternehmen, Gemeinden und Einrichtung zur Berufsausbildung einbeziehen.

Die zweite Maßnahme bestand darin, die Beschäftigungsquote von Frauen in abgelegenen ländlichen Gegenden zu erhöhen. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Aktionen gestartet.

Der größte Hinderungsgrund für Frauen, in den ländlichsten und bergigsten Teilen des Landes Salzburg eine ihren Qualifikationen angemessene Arbeit zu finden, liegt in den fehlenden Betreuungseinrichtungen für Kinder. Angesichts dieses Problems wurden in Zusammenarbeit mit den KMU vor Ort neue Betreuungsmöglichkeiten für Kinder entwickelt. Bisher gibt es drei Projekte betrieblicher Kinderbetreuungseinrichtungen, die als Modell für die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und familiären Verantwortungen dienen.

Eine andere Reihe von Aktionen zielt auf die lebenslange Weiterbildung und die dafür zuständigen Einrichtungen ab. Die Weiterbildungseinrichtungen sollten dazu ermutigt werden, zusammenzuarbeiten, ihre Ressourcen zusammenzulegen und ihre Weiterbildungsprogramme auf die beruflichen Qualifikationen und Bedürfnisse von Frauen auszurichten. Der dritte Schwerpunkt bestand darin, die Unternehmen, die über einen Karriereförderungsplan für Frauen verfügen, aktiv zu unterstützen.

Die Umsetzung dieser Projekte glich nicht immer einem langen ruhigen Fluss, es war eine gute Dosis Geduld und Engagement vonnöten... Die Projektmanager waren eine treibende Kraft und ihre Stellen werden auch über die Dauer des Programmplanungszeitraums des Ziels 2 hinaus beibehalten. Was die Projekte selbst anbelangt, so haben diese zur Erhaltung und Aufwertung von qualifizierten Arbeitsplätzen beigetragen und Frauen den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert. Alle diese Maßnahmen haben es ermöglicht, Lebenskräfte der Gegend zu erhalten, die Basis der Beschäftigung vor Ort zu stärken und die Wettbewerbsfähigkeit der KMU sowie der regionalen Wirtschaft insgesamt zu stärken.

Weitere Informationen: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

Die Gleichstellung von Frauen und Männern, eine strategische Herausforderung im Jämtland (Schweden)

Aus dem Blickwinkel der Gleichstellung

Angesichts seiner demographischen Herausforderungen, darf das mittlere Nordschweden den weiblichen Anteil seiner Bevölkerung nicht verlieren, um seine weitere Entwicklung zu sichern. Das geht nur über die Chancengleichheit. Das Ziel 1-Programm hat mehrere Projekte in diesem Bereich finanziert, aus Prinzip, aber selbstverständlich auch aus sozioökonomischem Interesse



Manche Koinzidenzen können kein Zufall sein: „Jämtland“ beginnt mit „Jäm“ ebenso wie „Jämställdhet“, das schwedische Wort für Gleichstellung der Geschlechter. Darin besteht eines der Hauptanliegen dieser Region im mittleren Westen Schwedens, in der kaum 130.000 Einwohner auf einer Fläche größer als die Slowakei leben. Die Hälfte der Bevölkerung konzentriert sich um die regionale Hauptstadt Östersund.

„Die Abwanderung der weiblichen Bevölkerung schädigt in starkem Maße die Nachhaltigkeit der regionalen Entwicklung und bei uns ist es wegen der geringen Bevölkerungsdichte und der großen Entfernungen besonders schlimm. Wir haben ein Frauendefizit. Uns fehlen schon Arbeitskräfte im Gesundheitswesen“, klagt Ingegärd Pettersson, Koordinatorin des von der Verwaltungsbehörde der Grafschaft mit finanzieller Unterstützung im Rahmen des Ziels 1 ins Leben gerufenen Projekts „Gensyn“. „Mit Gensyn versuchen wir den Abgeordneten und anderen lokalen

Entscheidungsträgern die Augen zu öffnen. Sie sind eher blind angesichts der Thematik der Gleichstellung der Geschlechter, wenig sensibel für die nicht zufrieden stellende Situation der Frauen und für die Probleme, die diese nach sich zieht. In ländlichen und abgelegenen Gegenden stechen die Unterschiede besonders ins Auge: Die Männer, deren Leben sich mehr um ihre Arbeit dreht, ertragen dieses Umfeld besser, die Frauen wollen jedoch lieber dort leben - und sich fortpflanzen - wo es möglich ist, auf harmonische Weise Beruf, Familie, Wohnen und Freizeitaktivitäten zu vereinbaren, ohne dass es zu viel kostet oder zu weite Wege zurückgelegt werden müssen. Um sie hier zu halten, brauchen wir der Situation angepasste Maßnahmen im Bereich des Sozialwesens und der Raumplanung, eine gezielte Aufnahmepolitik... Wir versuchen, die Entscheidungsträger mit allen möglichen Mitteln zu überzeugen, auch mit ‚emotionalen‘ von der Art ‚Wie werden Sie reagieren, wenn Ihre Tochter Ihnen sagt, sie möchte in eine attraktivere Gegend ziehen?‘.“

(1) Seit 1980 in Kraft und bei mehreren Gelegenheiten modifiziert, zielt das Gesetz zur Chancengleichheit („Jämställdhetslagen“) besonders auf die Förderung gleicher Rechte von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ab. Das „JämtO“, das Büro des Ombudsmanns für Chancengleichheit, ist damit betraut, für die Einhaltung der Gesetzesbestimmungen zu sorgen.

In der Tat beweist eine Studie des schwedischen Statistikamtes SCB, dass eher Frauen wegen fehlender dauerhafter Arbeitsmöglichkeiten abwandern und auch um eine ihrem Bildungsniveau angemessene Arbeit zu finden, das im Allgemeinen höher ist als das der Männer. Ingegård zeigt klar anhand einer Bevölkerungskarte die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf dem schwedischen Staatsgebiet: im Süden des Landes und in den Küstenregionen leben mehr Frauen, im mittleren Westen und im Norden dagegen mehr Männer.

„Um die Frauen in der Gegend zu halten genügt es nicht, Krippen und Kindergärten zu öffnen, sondern wir benötigen eine bessere Entwicklung aller Facetten des Lebens, angefangen bei der Gleichstellung der Geschlechter. Wir sind in diesem Bereich ein fortschrittliches Land, aber wir sind noch lange nicht am Ziel“, sagt auch Annica Westerlund, die für die Information der Programme Ziel 1 Södra Skogslän und INTERREG IIIA Schweden/Norwegen zuständig ist. Die Grafschaft Jämtland ist die Verwaltungsbehörde für diese Programme.

Von den ungefähr 3000 Projekten, die die Strukturfonds in der Ziel 1-Region zwischen 2000 und 2006 unterstützt haben, betrafen viele direkt die Frauen, sei es als Unternehmerinnen, als Selbstständige, als Mütter, die sich für den beruflichen Wiedereinstieg weiterbildeten oder als Begünstigte verschiedenster Dienstleistungen. Aber insbesondere im Jämtland haben der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und der Europäische Sozialfonds (ESF) darüber hinaus gemeinsam vier Projekte zur Sensibilisierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern kofinanziert, die von der Verwaltungsbehörde der Grafschaft zu mehreren Schlüsselherausforderungen initiiert wurden: der weibliche Aspekt der demographischen Herausforderung, Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, Kampf gegen sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen. *„In Schweden gibt es das Gesetz über die Chancengleichheit“⁽¹⁾, erklärt Annika, „aber seine Umsetzung in die Praxis ist nicht einfach. Wir haben uns gesagt, dass wir hier im Jämtland außer der ‚Peitsche‘ auch noch ein ‚Zuckerbrot‘ brauchen, das heißt, einen Anreiz, damit das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter wirklich zu einer Priorität der lokalen Entscheidungsträger wird.“*

Gleichstellung, Gesundheit, Effizienz

Das mit 1,2 Millionen Euro dotierte Projekt „Know How – Gender Equality, Profitability and Health“ (Know How – Gleichstellung der Geschlechter, Effizienz und Gesundheit), das zur Hälfte aus EU-Mitteln finanziert wurde, lief in zwei Phasen zwischen 2000 und 2006. *„Wir haben den Namen ‚Know How‘ gewählt, weil das Ziel des Projekts darin besteht, Wissen, Motivation und Methoden an die Arbeitsplätze zu liefern, um die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern“,* erklärt Syvonne Nordström, die Koordinatorin des Projekts. *„Der Untertitel ‚Gender Equality, Profitability and Health‘ (Gleichstellung der Geschlechter, Effizienz und Gesundheit) haben wir gegeben, weil diese drei Aspekte eng miteinander verbunden sind: die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur eine Frage der Demokratie und Gerechtigkeit, sie hat auch eine positive Wirkung auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Eine Untersuchung aus dem Jahre 1999 von 14.000 schwedischen Unternehmen hat gezeigt, dass die Unternehmen,*



Der Einsatz an verschiedenen Arbeitsplätzen ist interessanter und stärkt das Selbstbewusstsein.

die sich aktiv für eine Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, produktiver sind als die übrigen. Und weil die Gleichstellung die Arbeitsbedingungen verbessert, trägt sie zu einer besseren Gesundheit bei. Eine andere Studie hat gezeigt, dass eine ausgewogene Verteilung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz eine bessere soziale Umgebung, eine bessere interne und externe Kommunikation und ein besseres Image des Unternehmens schafft. Die Kompetenzen besser zwischen Männern und Frauen zu verteilen ist ein Trumpf für bessere Effizienz.“

Das auf der Basis dieser Prinzipien entwickelte Projekt Know How bestand in der Umsetzung eines Spektrums parallel verlaufender Aktivitäten: Informationskampagnen zur Gleichstellung der Geschlechter (Werbung in der lokalen Presse, Veröffentlichung von Leitfäden über bewährte Praktiken, Aktionen in Schulen,...), die Organisation von Seminaren und Thementagen (Erarbeitung eines Gleichstellungsplans, Vorbeugung sexueller Belästigung,...) und nicht zu vergessen die Beratungs- und Begleitdienste für Unternehmen, öffentliche und andere Einrichtungen, die die Gleichstellung der Geschlechter umsetzen wollten.

Unternehmenskultur

Die Firma Husqvarna in Tandsbyn, 20 km von Östersund, stellt elektrische Geräte her. „Das Projekt Know How kam für uns genau zum richtigen Zeitpunkt“, erinnert sich Unternehmensleiter Markku Pärsinnen. „Sowohl die Geschäftsleitung als auch die Gewerkschaften wollten mehr zur Umsetzung des Gesetzes über die Chancengleichheit tun, Pioniere auf diesem Gebiet sein, als gutes Beispiel vorangehen... Als wir also Wind von dem Projekt bekamen, hat es bei uns klick gemacht.“ Sobald die Modalitäten mit dem Projektteam beschlossen worden waren, ist die „Know How-Methode“ in Aktion getreten: Es wurde eine Arbeitsgruppe aus drei Frauen und zwei Männern gebildet, die über 20 Wochen hinweg eine Stunde pro Woche einen „Gleichstellungsplan“ erarbeiteten, der die Bezahlung, die Arbeitsbedingungen, das Verhalten zwischen Männern und Frauen und die Verbindung zwischen Arbeit und Familie der 160 Angestellten des Unternehmens betraf.

Eine Analyse der Gehälter hat zu einer gleichen Bezahlung von Frauen und Männern für die gleiche Arbeit geführt. Um nicht immer die gleichen Aufgaben auszuführen, wurde den Arbeitern die Möglichkeit geboten, verschiedene Arbeitsplätze einzunehmen. „Sagen wir lieber, den Arbeiterinnen“, bemerkt Agneta Wessen, Mitglied der Arbeitsgruppe, „denn es sind die Frauen, die die langweiligsten Aufgaben haben. Wer wollte, konnte an Weiterbildungen teilnehmen und kann nun an vier oder fünf verschiedenen Maschinen arbeiten. Auch die Ergonomie wurde verbessert und es gibt nun für das Personal Trainingsgeräte sowie Massage- und Entspannungsmöglichkeiten... Es kommt dadurch zu weniger Rückenschmerzen und Venenentzündungen. Und das alles kommt den Männern ebenso wie den Frauen zu Gute.“

Was die Suche nach einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben anbelangt, wurde bei Husqvarna im Rahmen des Know How-Projekts ein Aspekt besonders berücksichtigt: der Anreiz, die Elternzeit im Falle der Geburt eines Kindes zu teilen. Denn in Schweden gibt es den Begriff „Mutterschaftsurlaub“ nicht, hier herrscht die Idee der Elternzeit vor. Diese kann bis zu 15 Monaten dauern, von denen zwei obligatorisch sind. Während des ersten Jahres kommt der Staat für 80% des letzten Gehaltes auf.



Vater und Kind profitieren von der Elternzeit für Väter.

In Tandsbyn steuert Husqvarna unter der Bedingung, dass Mutter und Vater die Elternzeit zu gleichen Anteilen nehmen, vier Monate lang weitere 10% bei, d.h. der jeweilige Elternteil bekommt in dieser Zeit sogar 90% seines letzten Gehalts.

„Die geteilte Elternzeit ist ein Teil unserer Firmenkultur geworden. Die Anzahl der Väter, die eine lange Elternzeit nehmen, hat sich in drei Jahren verdoppelt“, stellt Kerstin Jonsson fest, Leiterin der Verwaltung bei Jonsson & Paulsson, einer Mechanik-Firma mit 136 Angestellten, die Zulieferer für mehrere große Autohersteller ist. Kerstin, die selbst bereits eine Gleichstellungscharta erarbeitet, „aber in einem Schrank verstaubt“ hatte, bevor sie am Know How-Projekt teilnahm, fährt fort: „Unser Gleichstellungsplan wird jedem neuen Angestellten an seinem ersten Arbeitstag als Anhang zur Arbeitsordnung ausgehändigt. Nach einigen Wochen führen wir immer ein Gespräch mit den neuen Mitarbeitern und ich hebe die große Bedeutung der Elternzeit hervor als Möglichkeit, seine soziale Kompetenz zu stärken und zu lernen, neue Verantwortungen zu übernehmen... Ich gebe zu, dass wir die Möglichkeiten haben, dies zu tun. Für eine kleine Firma, die viel weniger Spielraum bei ihrem Personal hat, ist es schwieriger.“ Und als ob sie die nächste Frage des misstrauischen Journalisten vorwegnehmen wollte, der sich gerade fragt, was wohl hinter so viel Tugend stecken mag, erklärt Kerstin: „Die Förderung der Rotation von Arbeitsplätzen, einer lange Elternzeit oder flexibler, an die Schulzeiten der Kinder angepasste Arbeitszeiten ist auch im Interesse des Unternehmens: glückliche Angestellte sind produktivere Arbeitskräfte. Sie sind gesünder, haben weniger Fehlzeiten. Durch Elternschaft lernt man außerdem viele Dinge, die bei der Arbeit nützlich sind. Wir wollen auch das Image eines modernen Arbeitgebers verkörpern, der attraktiv ist für qualifizierte Arbeitskräfte, junge Leute und Frauen, deren Anteil wir erhöhen wollen.“



Meinungsführer

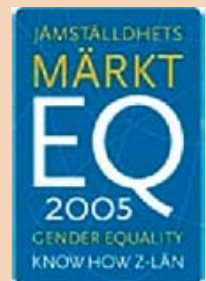
Die regionale Tageszeitung Östersunds Posten, die sich sowohl aktiv als auch als Kommunikationsmittel am Projekt beteiligte, war ein wichtiger Verbündeter des Projekts Know How. Die Zeitung mit 90 Angestellten hat 2002 mit der Umsetzung der Gleichstellung begonnen, und zwar auf zwei Ebenen:

„Intern haben wir ein zweitägiges Seminar für die Führungskräfte durchgeführt, die die Informationen anschließend an das gesamte Personal weitergegeben haben“, erzählt Marketingleiterin Viktoria Winberg. „Diese Arbeit hat zu einem ähnlichen Gleichstellungsplan wie bei Husqvarna oder Jonsson & Paulsson geführt, wobei bei uns noch eine ausgewogene Einstellungspolitik und eine offensichtlichere Frauenförderung hinzukommen. Extern haben wir jedes Jahr einen anti-sexistischen Wettbewerb in den Unternehmen und in 15 Primarschulen veranstaltet.“ Elina Olofsson, Leiterin des Nachrichtenressorts, fügt hinzu: „Wir veröffentlichen auch viele Artikel und Dossiers zum Thema Gleichstellung der Geschlechter. Wir achten auch bei den Artikeln auf ein gutes Gleichgewicht der Geschlechter... Dafür haben wir eine quantitative und qualitative Untersuchung des Stellenwerts von Männern und Frauen in den Texten, auf den Fotos, im Sportteil durchgeführt...“ Nächster Schritt? „Den internen Prozess wieder in Schwung bringen – diesen Herbst brauchen wir eine Erinnerungsspritze! Und ihn auch auf die andere regionale Tageszeitung ausweiten, die Länstidningen, die von der Posten aufgekauft wurde.“

Ist es eigentlich einfacher, einen „Gleichstellungsplan“ in einem „intellektuellen“ Unternehmen wie einer Zeitung als in einem industriellen, eher „manuellen“ Unternehmen umzusetzen? „Überhaupt nicht“, antworten Syvonne und Annica ohne zu zögern. „Ungefähr 60 Unternehmen und Behörden haben sich an Know How beteiligt und wir haben keinen Unterschied festgestellt.“ Nur Viktoria schränkt humorvoll ein: „Es ist schon wahr, dass unser Vertrieb eher zögerlich war: dort arbeiten viele ehemalige Fußballer!“

Viktoria Winberg und Elina Olofsson achten auf die Gleichstellung der Geschlechter bei Östersunds Posten.

“EQ”: erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz



Um die Umsetzung der Chancengleichheit zu erleichtern, das Ansehen des Projekts zu steigern und um die beste Berücksichtigung der Gleichstellung am Arbeitsplatz zu belohnen, haben die Initiatoren des Know How-Projekts das Zertifikat „EQ“ geschaffen. Seit 2002 wurden ungefähr 15 private Unternehmen und öffentliche Einrichtungen im Jämtland mit dem Zertifikat ausgezeichnet.

Um dieses Qualitätssiegel zu erhalten, muss das Unternehmen oder die Behörde:

- eine interne Arbeitsgruppe zum Thema Gleichstellung der Geschlechter einsetzen,
- seine/ihre Gesamtsituation unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung der Geschlechter analysieren (Arbeitsatmosphäre, Gehälter, Arbeit und Elternschaft, sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen, Einstellungspolitik, usw.),
- sich messbare Ziele setzen,
- Maßnahmen und Methoden zur Erreichung der Gleichstellung annehmen (Wie?),
- einen Zeitplan aufstellen (Wann?),
- die Zuständigkeiten verteilen (Wer?),
- die Verfügbarkeit und die Kenntnisse (der Angestellten und anderer Beteiligter) bewerten,
- externe Aktionen planen (Wie können andere beeinflusst

Das Projekt Know How, das 2006 ausgelaufen ist, wird bis Dezember 2007 von dem Projekt „Jämsyn“ abgelöst, das mit 228.000 Euro aus EU-Mitteln gefördert wird. „Im Unterschied zu Know How liegt bei Jämsyn der Schwerpunkt eher auf der Weiterbildung von Personen auf Schlüsselposten: Geschäftsführer, leitende Angestellte und Gewerkschaftsvertreter“, erklärt Syvonne Nordström. „Wir gehen eher nach dem Prinzip der Tagesseminare vor, um praktische Methoden zu bestimmten Themen zu vermitteln (wie sexuelle Belästigung, Gehaltsanalyse, Aufgabenverteilung,...). Wir sehen dabei die Teilnehmer als ‚Meinungsführer‘ an, die die ‚gute Nachricht‘ der Gleichstellung der Geschlechter anschließend im Rahmen ihrer Funktion an ihrem Arbeitsplatz verkünden.“

„Von der Methodologie des Gender Mainstreaming kann man viel lernen“, meint Mattias Eliasson. „Da gibt es viele Beispiele: Der Gleichstellungsplan ist für das Unternehmen die Gelegenheit, etablierte Arbeitsweisen in Frage zu stellen; vorbeugende Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung ermöglichen oft eine gute Einschätzung der Arbeitsatmosphäre; die Sensibilisierung von Schülerinnen für traditionelle Männerberufe kommt dem Bedarf der Arbeitgeber entgegen, die einen Arbeitskräftemangel in den technischen Sparten zu verzeichnen haben...“ Aber Mattias ist auch ein bisschen enttäuscht: Als Leiter des Projekts „Vidsyn“ („Weitsicht“), das bei der Vorbeugung von allen Arten der Diskriminierung am Arbeitsplatz hilft, wollte er Seminare von ein bis zwei Tagen zu einem bestimmten Thema organisieren. Stattdessen musste er sich mit Veranstaltungen von 2 bis 3 Stunden vor einer großen Anzahl von Teilnehmern begnügen. „Ich war zu ehrgeizig und vielleicht nicht flexibel genug: die Firmen hier sind zu klein, um für diese Fragen Zeit zur Verfügung zu stellen.“

Also noch lange nicht am Ziel, wie Annica sagte? „Bestimmt noch nicht“, antwortet Dan Humble, Gleichstellungsberater und mit seiner Kollegin Camilla Simonsson Veranstalter vieler Know How- bzw. Jämsyn-Seminare. „Für die Umsetzung des Gender Mainstreaming braucht man einen sehr langen Atem... Anfangs ist es schwierig, die Leute zu überzeugen... Anschließend gibt es Widerstände gegen die Anwendung der bei den Weiterbildungen diskutierten Regeln... In Unternehmen wird das Vorgehen in einer Tochtergesellschaft nicht immer von der obersten Geschäftsleitung genehmigt, also auch nicht in andere Geschäftsbereiche übertragen... Es sind sowohl Anreize für die Gleichstellung als auch Eigenverantwortung nötig: jeder muss seinen eigenen Weg gehen, aber wenn man die Situation einmal aus dem Blickwinkel der Gleichstellung betrachtet, wenn man sich darüber klar wird, auf welche Schwierigkeiten die Frauen im Alltag stoßen, macht es klick. In diesem Moment ist der Weg zur Gleichstellung geebnet.“

Weitere Informationen: www.z.lst.se/z/en/

Die Projekte Know How und Jämsyn haben zu zwei Veröffentlichungen geführt, die auf schwedisch und auf englisch erhältlich sind: **“Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace”** (Gute Arbeit durch Gleichstellung der Geschlechter – ein Leitfaden für den Arbeitsplatz) und **“Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations”** (Konfrontation mit Widerständen – Gender Mainstreaming-Management in Organisationen).

Kontakt: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminar über die Gleichstellung der Geschlechter in Strömsund.

Glasgow (Schottland, Vereinigtes Königreich)

Bessere Unternehmensgründung

Kathleen Jones, Unternehmensberaterin, Women into Enterprise Project Team



Das Programm „Women into Enterprise“ (WiE) (Frauen in die Unternehmen) wurde vom Stadtrat von Glasgow entwickelt und zum Teil (mit 855.383 EUR) finanziert. Die übrigen 775.000 EUR stammten aus dem EFRE. Das ursprüngliche Programm lief von Februar 2002 bis Februar 2005 und erwies sich als so erfolgreich, dass eine weitere Förderung zur Ausweitung des Programms erreicht wurde.

Das Programm wurde eingerichtet, um etwas gegen die Hürden, vor denen Frauen bei der Gründung oder der Erweiterung ihres Unternehmens stehen, zu unternehmen. Es ist bekannt, dass Frauen oft Unternehmen in Bereichen mit niedrigen Startkosten gründen. Oft sind sie der Meinung, sie hätten begrenzte Fähigkeiten in Schlüsselbereichen wie Finanzen und IT und sie unterschätzen oft ihre Fähigkeiten. Sie beschränken auch eher das Wachstum ihres Unternehmens.

Während der Laufzeit des Projekts hat WiE 3000 Unternehmen, von denen 2246 neu gegründete und 746 bereits bestehende Unternehmen waren, beraten, unterstützt und fortgebildet. Viele Frauen haben die Gelegenheit genutzt, an den Fortbildungsseminaren teilzunehmen, die ein weites Spektrum an geschäftlichen Fähigkeiten abdeckten. Die Themen beinhalteten Public Relations, Marketing, Verhandlungen, Finanzen sowie viele IT-Seminare. Zusätzlich zu den einmaligen Seminaren wurden auch komplexere Themen behandelt. WiE bot den Frauen, die die Gründung eines Unternehmens planten, ein zehnwöchiges Programm an, in dem die Teilnehmerinnen einen Entwicklungsprozess durchliefen, der in einen Geschäftsplan für ihr Unternehmen mündete. Das Programm bot auch bereits etablierten Unternehmerinnen die Teilnahme in einer Gruppe zur Überprüfung ihrer Unternehmensstrategie an. Dies half den Unternehmerinnen, die Herausforderungen, vor denen ihre Unternehmen stehen, zu erkennen und versetzte sie in die Lage, eine Strategie zu entwerfen, wie sie auf diese Herausforderungen reagieren und ihr Unternehmen erweitern können.

Während der Seminare wurden viele Geschäftskontakte geknüpft und Freundschaften gefunden. Aus der Gruppenarbeit entwickelten sich ganz natürlich Systeme der gegenseitigen Unterstützung – der Austausch von Ideen und Informationen war oft selbstverständlich – und viele der im Rahmen der Seminare gebildeten Gruppen treffen sich auch heute noch regelmäßig.

WiE bemühte sich auch sehr, den Bedürfnissen von Frauen auf lokaler Ebene gerecht zu werden. Über gemeinsame Programme mit Gruppen der Gemeinden und Partnerschaften zur sozialen Eingliederung erreichte das Programm erfolgreich Frauen, die sonst nicht gewusst hätten, dass ihnen Dienstleistungen zur Unterstützung ihres Unternehmens zur Verfügung

stehen. Women into Enterprise arbeitete mit Gruppen zusammen, die ihren Sitz in Glasgow haben wie z.B. die Chinesische Gemeinde oder der Talleem Trust für ethnische Minderheiten. So wurden speziell auf die jeweilige Gruppe zugeschnittene Veranstaltungen organisiert. Oft gingen diese Veranstaltungen mit anderen Dienstleistungen wie Übersetzungen oder Kinderbetreuung einher, um den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe entgegenzukommen.



Auch das im Rahmen des Programms gewährte Darlehen wurde viel genutzt. Während der Dauer des Programms erhielten 251 Unternehmen Unterstützung in Form eines Darlehens, davon waren 168 neu gegründete und 83 bereits bestehende Unternehmen. Bei der Bewerbung für ein Darlehen mussten die Unternehmen ein kurzes Bewerbungsformular ausfüllen und einen Geschäftsplan sowie eine finanzielle Prognose abgeben. Die Darlehen konnten für bis zu 50% der Ausgaben eines Projekts aufkommen. Typische Projekte betrafen einmalige Ausgaben, wie z.B.: Kauf von Ausstattung, Renovierungskosten, IT-Projekte und Werbematerial. Die Höhe der Darlehen gingen von einigen Hundert bis zu 10.000 EUR pro Unternehmen.

Teile des Projekts lassen sich zweifellos auch auf andere Länder übertragen. Viele der Hürden, auf die Frauen als Unternehmerinnen stoßen, sind in allen Ländern dieselben. Das Programm hat mehrere innovative Elemente. Es bot Frauen Unterstützung und Fortbildung durch Seminare und Veranstaltungen zur Bildung von Netzwerken an, bevor sie ihr Unternehmen gründeten. Das Programm unterstützte auch Frauen, die ihr Unternehmen von zu Hause aus führen. Dies ist für Frauen angesichts der Betreuung von Kindern und fehlendem Kapital oft die einzige Möglichkeit. Die meisten anderen Programme zur Unterstützung von Unternehmen zielen auf Unternehmen mit kommerziellen Unternehmenssitz ab. Das Programm war über seine Laufzeit hinaus eine große Stütze für Frauen bei der Gründung und Führung von Unternehmen in unserer Gegend.

Kontakt: Business.Support@drs.glasgow.gov.uk

INTERREG IIIB Alpinen Raum

GenderAlp! Netzwerk für Verwaltungen, oder wenn Gender Mainstreaming öffentlich wird

Romana Rotschopf, Projektleiterin GenderAlp!

Die alpinen Länder haben einige gemeinsame Charakteristika und Schwierigkeiten: komplexe Herausforderungen bei der Raumentwicklung, in gewissen Gegenden eine eingeschränkte Verkehrsinfrastruktur, eine relativ geringe Frauenbeschäftigungsquote, Entscheidungsstrukturen, die sowohl auf regionaler als auch auf lokaler Ebene noch von Männern dominiert werden. Unter diesen Gesichtspunkten bestand das Interesse, ein internationales Netzwerk zum Aspekt des Gender Mainstreaming zu schaffen.

Das mit 2,3 Millionen Euro dotierte Projekt „GenderAlp! Raumentwicklung für Frauen und Männer“, das zur Hälfte aus dem EFRE finanziert wird, vernetzt 12 Städte und Regionen des alpinen Raums (Österreich, Deutschland, Italien, Frankreich, Slowenien), die zwischen 2005 und 2007 gemeinsam unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming an den Herausforderungen der Raumentwicklung und der öffentlichen Budgetierung arbeiten.

In der Überzeugung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern eine bessere Lebensqualität, ein attraktiveres Umfeld für die Bevölkerung und die Unternehmen, eine größere regionale Wettbewerbsfähigkeit und damit mehr Arbeitsplätze bedeutet, wollen wir unsere Erfahrungen und bewährte Praktiken der 32 regionalen Teilprojekte unter dem Dach von GenderAlp! mit allen unseren europäischen Partnern teilen. Die Teilprojekte betrafen Themen wie: GenderBudgeting in Gemeindehaushalten (Stadt München, Stadt Cuneo), bei öffentlichen Verkehrsmitteln (Stadt Freiburg), in der Regionalentwicklung (Land Salzburg), bei der Stadtplanung (Amt für Stadtplanung der Republik Slowenien), bei Weiterbildungen für politische Entscheidungsträger und Behörden (Region Rhône-Alpes), bei der Entwicklung von Wirtschaftsparks (Land Niederösterreich)...

Vernetzung der Behörden, Verbesserung der Kompetenzen

Auch wenn die Gleichstellung der Geschlechter in regionalen, nationalen und EU-Gesetzen festgeschrieben ist, lässt ihre Umsetzung auf sich warten. GenderAlp! möchte einerseits die Öffentlichkeit für diese Herausforderung sensibilisieren und andererseits den Behörden und politischen Entscheidungsträgern das Werkzeug und das Wissen für ihre Umsetzung zur Verfügung stellen. Der von GenderAlp! entwickelte „Werkzeugkasten“ bietet: Methoden und

Qualitätskriterien zur Umsetzung des Gender Mainstreaming bei der Raumentwicklung und der Erarbeitung öffentlicher Haushalte; Gender-orientierte Ziele für die Sektoren Tourismus, Beschäftigung, Unternehmensgründung, Sport, Gesundheit und Erziehung; Gender-Indikatoren für die Bewertung der Regionalentwicklungsprogramme; eine Reihe von Empfehlungen für die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Aspekts bei der Planung industrieller oder kommerzieller Zonen; Beispiele bewährter Praktiken aus ganz Europa; usw.

Durch GenderAlp! hoffen wir, ein dauerhaftes Netzwerk von Behörden aufzubauen, die dafür Sorge tragen, die Gleichstellung der Geschlechter in die Umsetzung und die Finanzierung ihrer Raumentwicklungspolitik einzubeziehen.

Kontakt: genderalp@salzburg.gv.at

Weitere Informationen: www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (englisch),
www.genderalp.at (deutsch),
www.genderbudget.it (italienisch),
www.genderalp.si (slowenisch)



Treffen der Partner des Netzwerks.

INTERREG IIIA Spanien/Marokko

NISAE-MUJER: Förderung des Austauschs zwischen spanischen und marokkanischen Unternehmerinnen



Gesamtkosten: 405 275 EUR
EU-Beteiligung: 303 956 EUR

„Das Projekt ‚NISAE-MUJER‘ möchte eine stärkere Beteiligung der Frauen an wirtschaftlicher Zusammenarbeit zwischen den beiden Mittelmeerufern in Sektoren, in denen es viele Unternehmerinnen gibt, fördern: Textil, Handwerk, aber auch Handel, Hotels und Gastronomie. Dafür haben wir folgende Aktionen organisiert: grenzüberschreitende Firmentreffen und -foren in Malaga und in Marokko, Fortbildungstage, Teilnahme marokkanischer Unternehmen bei der Unternehmerinnen-Messe FEMMA in Malaga, Besuchs- und Austauschprogramme, Erarbeitung einer Datenbank und eines Kommunikationsplans.“

Bernadette Sebrechts, Abteilung EU-Mittel, Provinzregierung Malaga
bsebrechts@malaga.es

INTERREG IIIC Nord

Europäisches Netzwerk der Kompetenzzentren für Frauen



Gesamtkosten: 1 351 950 EUR
EU-Beteiligung: 776 663 EUR

„Die Kompetenzzentren für Frauen haben die Aufgabe, die Beteiligung von Frauen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik zu unterstützen. Das Ziel des von INTERREG IIIC unterstützten Projekts ‚WIN.NET‘ (2003-2005) war die Schaffung eines europäischen Netzwerks der Kompetenzzentren für Frauen im Dienste der lokalen und regionalen Entwicklung. Zu diesem Zweck haben 17 Partner aus 9 Ländern an fünf thematischen Unter-Netzwerken teilgenommen, deren im November 2005 in Brüssel vorgestellte Arbeiten im Juni 2006 zur Bildung von ‚WINNET Europe‘ führte, das bis heute Kompetenzzentren für Frauen aus 18 Mitgliedstaaten verbindet.“

Britt-Marie Torstensson, Vorsitzende von WINNET Europe
britt-marie.torstensson@winneteurope.eu
www.winneteurope.eu

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: der Frauenkredit



Gesamtkosten: 2 854 473 EUR
EU-Beteiligung: 1 275 366 EUR

„Das Netzwerk ‚WEFneT‘ (Women Engendering the Finance Network) beabsichtigt die Ausweitung der Dienstleistungszentren für Frauen, ein Entwicklungsinstrument auf lokaler Ebene, auf das CADSES-Gebiet (mitteleuropäischer, Adria- und Donauraum). Es geht in erster Linie darum, den Zugang zu Krediten für von Frauen getragene Projekte zu erleichtern, indem man regionale Regierungen, Finanzinstitute, Verbände und andere betroffene öffentliche und private Einrichtungen zu einer Kooperation bringt. Bis zum heutigen Tag wurden ungefähr 200 Verwalter in Gender Mainstreaming weitergebildet, ungefähr 20 Verantwortliche von Kompetenzzentren in Management fortgebildet und 10 Unternehmen gegründet.“

Elda Schena, Rat für Beschäftigung und Bildung, Region Puglia, Italien
e.schena@regione.puglia.it

INTERREG IIIA Frankreich/Italien

Stratégies communes transfrontalières pour l'égalité des chances



Gesamtkosten: 100 000 EUR
EFRE-Beteiligung: 45 000 EUR

„Ziel des Projekts waren Initiativen für eine größere Mobilität der Frauen über eine bessere Kenntnis des gesetzgeberischen Rahmens und der Möglichkeiten, die sich auf der anderen Seite der Grenze bieten. Die größte Herausforderung bestand darin, die unterschiedlichen Beteiligungen zu vereinbaren und sie in einem gemeinsamen und kohärenten Dokument zusammenzuführen. Der italienische Projektleiter hatte sein Hauptaugenmerk auf die Arbeitswelt aus der Sicht der Frauen gerichtet, während sein französischer Partner nach einem gesellschaftsorientierteren Ansatz vorging, indem er Aspekte im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen, Immigration und Alphabetisierung von Frauen hervorhob. Die Forschungsergebnisse haben zur Erstellung eines Leitfadens geführt, der auf folgender Website erhältlich ist: www.lavorodonna.it/interreg/index.htm (französisch und italienisch). Weitere Untersuchungen zur Saisonarbeit in der Landwirtschaft und im Hotelsektor werden folgen.“

Gianluca Tripodi, GTS INTERREG IIIA Alcotra
gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org
www.interreg-alcotra.org

Informelles Ministertreffen in Leipzig am 24./25. Mai 2007: zwei Anleitungsdokumente

Territorialen Zusammenhalt stärken

Am 24./25. Mai 2007 fand in Leipzig ein informelles Ministertreffen zur Stadtentwicklung und zum territorialen Zusammenhalt statt, aus dem zwei Dokumente hervorgegangen sind: Die Territoriale Agenda der Europäischen Union⁽¹⁾ und die Leipzig-Charta zur nachhaltigen europäischen Stadt⁽²⁾.

Die Kommissarin für Regionalpolitik Danuta Hübner hat den großen Zusammenhang zwischen Raum- und Stadtentwicklung und der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung hervorgehoben: *„Die neuen Programme der Kohäsionspolitik (...) und die Prioritäten der Territorialen Agenda und der Leipzig-Charta bestärken mich in meiner Überzeugung, dass dies der richtige Weg zu einer wettbewerbsfähigeren Europäischen Union mit stärkerem Zusammenhalt ist.“*

Die aus den Arbeiten vorheriger informeller Ministertreffen hervorgegangene Territoriale Agenda schafft einen politischen Rahmen für die Zusammenarbeit im Hinblick auf die Stärkung des **„territorialen Zusammenhalts“**. Es geht darum, in der gesamten Europäischen Union die Bedingungen der Nachhaltigkeit zu verbessern, und zwar auf ökonomischer, sozialer, kultureller und ökologischer Ebene. Dies soll über eine polyzentrische und ausgewogene Raum- und Stadtentwicklung geschehen, die auf den jeweiligen Besonderheiten und Potentialen der Regionen und Städte beruht und so den Bürgern gleichwertige Chancen bietet und den Unternehmen neue Möglichkeiten eröffnet.

Eine solche Perspektive erfordert einen integrierten Ansatz, der alle Sektoren umfasst und bei dem die lokalen, regionalen und nationalen Akteure untereinander und mit der Gemeinschaftspolitik in Dialog stehen. Anders ausgedrückt, eine **„territoriale Governance“**, einen kontinuierlichen Prozess des Dialogs und der Zusammenarbeit auf allen Ebenen zwischen den verschiedenen Akteuren, den öffentlichen, den privaten und den Nichtregierungsorganisationen. Das setzt voraus, dass die regionalen und lokalen Akteure stark in die Umsetzung der Maßnahmen einbezogen werden und dass ihre Bedürfnisse bei deren Erarbeitung ausreichend berücksichtigt werden.

Für die kommenden Jahre sieht die Territoriale Agenda **neue Herausforderungen: regionale Identitäten stärken, territoriale Vielfalt besser nutzen**. Sie legt sechs territoriale Prioritäten räumlicher Entwicklungsmaßnahmen fest:

- Eine polyzentrische Entwicklung und Innovationen durch Vernetzung von Stadtregionen und Klein- und Mittelstädten, so dass sie auch auf ländliche und periphere Gebiete sowie Gebiete mit besonderen geographischen Herausforderungen ausstrahlen;
- Neue Formen der Partnerschaft und der politischen Zusammenarbeit zwischen Stadt und Land über regionale und sub-regionale Strategien, die an Partnerschaften zwischen der Wirtschaft und der öf-



fentlichen Hand und freiwillige Zusammenschlüsse von Gebietskörperschaften appellieren;

- Die Bildung wettbewerbsfähiger und innovativer regionaler Cluster durch die vernetzte Zusammenarbeit von Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung;
- Die Stärkung und den Ausbau transeuropäischer Netze, seien es Verkehrsnetze (vor allem multimodale), Informations- und Kommunikationstechnologien oder Vernetzungen im Energiesektor (vor allem hinsichtlich erneuerbarer Energien);
- Die Förderung eines transeuropäischen Risikomanagements, insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen des Klimawandels;
- Die verantwortungsvolle Nutzung ökologischer Ressourcen und kultureller Werte als Chance für Entwicklung.

Die Städte im Blickpunkt der Kohäsion

Die Leipzig-Charta zur nachhaltigen europäischen Stadt vervollständigt die Territoriale Agenda, indem sie die integrierte Stadtentwicklungspolitik zur Aufgabe europäischen Ausmaßes erklärt. Es werden zwei große Empfehlungen ausgesprochen:

- Die Ansätze einer integrierten Stadtentwicklungspolitik stärker zu nutzen. Diese ermöglicht eine vorausschauende und sektorübergreifende Koordinierung der Entwicklung des Wohnraums, der Verkehrsmittel und der Energiesysteme, der städtischen Ausrüstungen und der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens. Die Charta stellt dafür drei Handlungsstrategien auf: Herstellung und Sicherung qualitativvoller öffentlicher Räume; Modernisierung der Infrastrukturnetze und Steigerung der Energieeffizienz; aktive Innovations- und Bildungspolitik.
- Den benachteiligten Stadtvierteln im gesamtstädtischen Kontext besondere Aufmerksamkeit über vier zentrale Handlungsstrategien zu widmen, à travers quatre priorités: Weiterführung der städtebaulichen Konzepte; Stärkung der lokalen Wirtschaft und der lokalen Arbeitsmarktpolitik; aktive Bildungs- und Ausbildungspolitik für Kinder und Jugendliche; leistungsstarken und preisgünstigen Nahverkehr fördern.

(1) http://www.bmvbs.de/Anlage/original_998218/Territoriale-Agenda-der-Europaeischen-Union-Angenommen-am-25.-Mai-2007-barrierefrei.pdf

(2) http://www.bmvbs.de/Anlage/original_1003556/Leipzig-Charta-zur-nachhaltigen-europaeischen-Stadt-Angenommen-am-24.-Mai-2007-barrierefrei.pdf

REGIO & réseaux

OPEN DAYS 2007: Rekordbeteiligung von 212 Regionen und Städten

Bereits das fünfte Jahr in Folge ist bei den Regionen und Städten, die offizielle Partner der vom Ausschuss der Regionen und der GD REGIO organisierten „OPEN DAYS – Europäische Woche der Regionen und Städte“ sind, eine Rekordbeteiligung zu verzeichnen. Insgesamt nehmen 212 Vertreter von Regionen und Städten – gegenüber 135 im Jahr 2006 – an der wichtigsten Veranstaltung des Jahres zum Thema regionale Entwicklung teil, die vom 8. bis 11. Oktober 2007 in Brüssel stattfinden. Diese Regionen und Städte werden für die Seminare und Workshops zu Herausforderungen wie erneuerbare Energien, Wissenschaft und Innovation, die Zusammenarbeit zwischen den Regionen oder die Meerespolitik in 24 Gruppen eingeteilt. Zum ersten Mal findet im Rahmen dieser Veranstaltung eine Reihe von Seminaren über die internationale Dimension der Regionalpolitik statt, an der Experten aus Drittländern und internationalen Organisationen teilnehmen werden.

http://ec.europa.eu/regional_policy/conferences/od2007/index.cfm

Die Effekte der Kohäsionspolitik auf die Beschäftigung messen

Über die Website Inforegio kann jetzt ein praktischer Leitfaden über die „Messung der Beschäftigungseffekte von Strukturfonds“ heruntergeladen werden. Dieses sechste Arbeitsdokument der gemeinsamen von der GD REGIO und der GD EMPL (Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit) für den Programmplanungszeitraum 2007-2013 realisierten Reihe soll eine praktische, schrittweise Anleitung zur Messung der Beschäftigungseffekte der Strukturfonds mittels eines „Bottom-up“-Ansatzes geben. Es werden drei entscheidende Schritte vorgeschlagen: Festlegung von Zielen und Einschätzung der Bruttobeschäftigungseffekte; Einschätzung der Nettoeffekte und regionalen Auswirkungen; Gesamtbeurteilung.

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/working/sf2000_de.htm

Integrierte Stadtentwicklung

Das Deutsche Institut für Urbanistik (Difu) wurde vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) beauftragt, die nationalen Programme und die regionalen und lokalen Ansätze integrierter Stadtentwicklung, die auf die Förderung benachteiligter Stadtteile abzielen, in 27 EU-Mitgliedstaaten zu vergleichen. Das auf deutsch, englisch und französisch veröffentlichte Dokument „Integrierte Stadtentwicklung als Erfolgsbedingung einer nachhaltigen Stadt“ ist das Ergebnis dieser Arbeit, eine Weitwinkelaufnahme der Stadtentwicklung auf der Schwelle zu dem neuen Programmplanungszeitraum. http://www.bmvbs.de/Anlage/original_991528/Integrierte-Stadtentwicklung-als-Erfolgsbedingung-einer-nachhaltigen-Stadt.pdf

Grenzübergreifende Zusammenarbeit: Bericht des Europarats

Die grenzübergreifende Zusammenarbeit wirft mehrere eng miteinander verbundene juristische Fragen auf: Art und Reichweite der Kompetenzen, das Recht, Abkommen zu schließen und grenzübergreifende Einrichtungen zu gründen, Größe des betroffenen Territoriums,... Der vom Europarat veröffentlichte Bericht über den aktuellen verwaltungstechnischen und juristischen Rahmen der grenzübergreifenden Zusammenarbeit in Europa untersucht die aktuelle institutionelle Situation, die Mechanismen zur Umsetzung der grenzübergreifenden Zusammenarbeit sowie Maßnahmen zu ihrer Vereinfachung. Anschließend stellt der Bericht die momentane Situation in 28 Ländern dar. französisch:

http://www.coe.int/t/F/Affaires_juridiques/D%9Emocratie_locale_et_r%9Egionale/Documentation_et_ressources/Bibliotheque/Cooperation_transfrontaliere/default.asp#TopOfPage

englisch: http://www.coe.int/t/e/legal_affairs/local_and_regional_democracy/documentation/library/Transfrontier_Cooperation/default.asp#TopOfPage

Termine REGIO

Daten	Veranstaltung	Ort
21.-22. September 2007	EU Interregional Cooperation Forum - Celebrating INTERREG IIIC – Lancement d'INTERREG IVC http://www.interreg3c.net/interreg4c/mailling/invitation.htm	Lisbonne (P)
27.-28. September 2007	Viertes Europäisches Kohäsionsforum http://ec.europa.eu/regional_policy/conferences/4thcohesionforum/index_de.cfm?nmenu=11	Bruxelles (B)
8.-11. Oktober 2007	„OPEN DAYS 2007 – Europäische Woche der Regionen und Städte“ http://ec.europa.eu/regional_policy/conferences/od2007/index.cfm	Bruxelles (B)
8.-9. November 2007	„Les territoires transfrontaliers: l'Europe au quotidien“ (Grenzüberschreitende Gebiete: Europa im Alltag) colloque-mot@la4emedimension.com	Lille (F)
26.-27. November 2007	Konferenz über die Vermittlung der Kohäsionspolitik: „Telling the story - Communicating Cohesion Policy Together“ http://ec.europa.eu/regional_policy/country/commu/conferences/november07/index_en.cfm	Bruxelles (B)

Neueste Veröffentlichungen

Wachsende Regionen, wachsendes Europa.



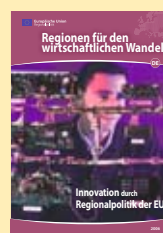
http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion4/index_de.htm
Vierter Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt.
Erhältlich in 22 Sprache

Regionen für den wirtschaftlichen Wandel- Förderung der Wettbewerbsfähigkeit durch innovative Technologien und Produkte und durch funktionierende Gemeinschaften



http://ec.europa.eu/regional_policy/cooperation/interregional/ecochange/documents_en.cfm?nmenu=2
Erhältlich in 19 Sprachen.

Regionen für den wirtschaftlichen Wandel – Innovation durch Regionalpolitik der EU



Die Herausforderungen für Forschung und Innovation im Zeitraum 2007-2013, illustriert anhand von 15 laufenden Projekten
http://ec.europa.eu/regional_policy/cooperation/interregional/ecochange/documents_en.cfm?nmenu=2
Erhältlich in 19 Sprachen

Die städtische Dimension der Gemeinschaftspolitik.



Die Städte betreffende Gemeinschaftspolitik im Programmplanungszeitraum 2007-2013.
http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/urban/pdf/urbanguide1_de.pdf
Erhältlich auf DE, EN und FR.

http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm

Die Europäische Kommission hat 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ erklärt, um den Kampf gegen jegliche Form der Diskriminierung zu unterstützen, sei sie aufgrund der Herkunft, der Weltanschauung, des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung. Diese Website erklärt, welche Ziele mit dem Jahr verfolgt werden und wie es in der Praxis funktioniert



<http://www.managenergy.net/>

ManagEnergy wurde 2002 im Rahmen der ersten europäischen Konferenz der lokalen und regionalen Energieagenturen ins Leben gerufen. Diese Initiative der Generaldirektion Energie und Verkehr der Europäischen Kommission möchte die Kommunikation und die Verbreitung von Informationen über erneuerbare Energien und das Energiemanagement auf lokaler und regionaler Ebene verbessern. Die mehrsprachige Website ist das Kernstück der Initiative.



<http://www.european-microfinance.org/>

Das European Microfinance Network (EMN) wurde im April 2003 mit der finanziellen Unterstützung der Europäischen Union und des französischen staatlichen Kreditinstituts Caisse des dépôts et consignations gegründet. Das von dem französischen Microlender ADIE, der britischen New Economic Foundation und der deutschen Kanzlei Evers & Jung gegründete European Microfinance Network zählt bis heute 53 Mitglieder aus 21 EU-Ländern. Die Vision des Netzwerks ist eine Gesellschaft, in der Kleinstunternehmer und alle, die gesellschaftlich und finanziell im Abseits stehen, Zugang zu der kompletten Bandbreite der Finanzdienstleistungen haben, die ihnen die Möglichkeit geben, ihren Alltag zu verbessern. Die Website des European Microfinance Network ist dreisprachig (französisch, englisch und spanisch).



<http://www.europe-innova.org/index.jsp>

Das vom sechsten Rahmenprogramm für Forschung und technologische Entwicklung unterstützte europäische Netzwerk INNOVA verbindet mehr als 300 Partner aus 23 EU-Mitgliedstaaten. Es hat die Aufgabe, die für Innovationen in den Unternehmen relevanten Personen (Geschäftsführer, politische Entscheidungsträger, Investoren und entsprechende Verbände) miteinander in Kontakt zu bringen, zu informieren, zu begleiten und zu mobilisieren. Die Veröffentlichungen des Netzwerks, vor allem seine Studien über Cluster und regionale Firmennetzwerke in den neuen Mitgliedstaaten, sind über die Website erhältlich.



Website Inforegio: die Schlüsselseiten sind in 22 Sprachen verfügbar!

„Die Politik“ und „Die Mittel“ sind die beiden ersten Kapitel unserer neuen Website, die (inklusive ihrer jeweiligen Unterkapitel) ab jetzt in 22 Sprachen verfügbar sind. Die Besucher können sich nun in den Sprachen der 27 Mitgliedstaaten detailliert über die Geschichte, die großen Ziele und die Schlüsselemente der Regionalpolitik im Zeitraum 2007-2013 informieren.

http://ec.europa.eu/regional_policy/index_de.htm

Europäische Kommission, Generaldirektion Regionalpolitik
Referat 01 – Information und Kommunikation
Thierry Daman
Avenue de Tervuren 41, B-1040 Brüssel
Fax: (+32-2) 29-66003
E-Mail: regio-info@ec.europa.eu
Internet: http://ec.europa.eu/regional_policy/index_de.htm

ISSN 1608-3881

© Europäische Gemeinschaften, 2007
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium.

AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
L-2985 Luxemburg



Amt für Veröffentlichungen

Publications.europa.eu