

# FAIR.GLEICH. FRAUEN UND MÄNNER IN SACHSEN-ANHALT.



**Vorgestellt:**  
**Gender**  
**Mainstreaming-**  
**Konzept der**  
**Landesregierung,**  
**Gender-Portal,**  
**Erfolgsgeschichten**  
**aus Sachsen-**  
**Anhalt**

CHANCEN.GLEICH.GESTALTEN.

**GLEICHSTELLUNG**  
**IN SACHSEN-ANHALT.** 

UNTERSTÜTZT VON DER EU.



4	Beiträge zum Wettbewerb des Gleichstellungsministeriums
5	<b>Gleichstellung groß geschrieben</b> – Gute Resonanz auf Kampagne CHANCEN.GLEICH.GESTALTEN.
6	Sachsen-Anhalts gleichstellungspolitische Ziele
7	<b>Gleiche Chancen für Frauen und Männer</b> – Das Gender Mainstreaming-Konzept 2012 – 2016
10	<b>Im Porträt:</b> Bettina Kretschmer, Unternehmerin
13	Beiträge zum Wettbewerb des Gleichstellungsministeriums
14	<b>Im Porträt:</b> Martin Schmidt, Altenpfleger
17	Beiträge zum Wettbewerb des Gleichstellungsministeriums
18	<b>Im Porträt:</b> Dr. Ulrike Steinmann, Wirtschaftsingenieurin
21	Gender Mainstreaming digital und crossmedial
22	Das Projekt FUN und ein Preis für Unternehmerinnen

# Gleichstellung bedeutet für mich ...

Ministerium fragt, Bürgerinnen und Bürger antworten.

„ ... Schubladen im Kopf durch bunte Regale zu ersetzen.“

von Katrin M.

Frauen sollte ...

## man gleich setzen.

Zum Beispiel auf Chefsessel.



Kampagnemotiv „Chancen.Gleich.Gestalten.“



„ ... dass immer derjenige/diejenige kocht, der/die gerade Zeit hat und mein Leibgericht am besten beherrscht.“

von Lydia S.



„ ... wenn auch die Verpackungsindustrie nicht mehr in Stereotypen und Farben denkt!“

von Stephan S.



„ ... wenn auch mal mein Bruder die Fenster putzt.“

von Claudia K.

Männer könnten ...

## mehr bewegen.

Denn: Gleichstellung fängt zu Hause an.



Kampagnemotiv „Chancen.Gleich.Gestalten.“



## Gleichstellung groß geschrieben Gute Resonanz auf Kampagne CHANCEN.GLEICH.GESTALTEN.

**GLEICHSTELLUNGSMINISTERIN PROF. DR. ANGELA KOLB WILL VERÄNDERUNG. DER GROSSE VERDIENSTUNTERSCHIED ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN MUSS ENDLICH SCHRUMPFEN. „DAS IST EINE FRAGE DER GERECHTIGKEIT“, SO KOLB. IM BUNDESDURCHSCHNITT VERDIENEN FRAUEN 22 PROZENT WENIGER ALS MÄNNER. DAMIT IST DEUTSCHLAND EUROPaweIT SCHLUSSLICHT.**

**IN SACHSEN-ANHALT IST DER VERDIENSTUNTERSCHIED WENIGER GROSS. ABER DAS IST KEIN GRUND ZUR ENTWARNUNG.** „Die Schere geht Jahr für Jahr ein Stückchen weiter auf“, so Kolb. Sachsen-Anhalt will gegensteuern und setzt dazu auch auf den Dialog mit der Öffentlichkeit. Es wurden gleichstellungspolitische Landesziele formuliert, 40 Prozent Frauenanteil in Führungsfunktionen der Landesverwaltung angepeilt und gemeinsam mit Akteurinnen und Akteuren aus vielen Organisationen und Vereinen ein Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt in den Blick genommen. Neben diesen politischen Zielen steht der Dialog mit Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und Verbänden. Das Thema Gleichstellung rückt in den Fokus und soll Gesprächsthema in Kneipen und Vorstandsetagen gleichermaßen werden.

Im Rahmen der EU-finanzierten Kampagne „Chancen.Gleich. Gestalten. Gleichstellung in Sachsen-Anhalt.“ wurde im Internet gefragt „Was bedeutet Gleichstellung für Dich?“ ([www.gleichstellung-sachsen-anhalt.de](http://www.gleichstellung-sachsen-anhalt.de)). Tausende Info-Postkarten waren landesweit verteilt worden, um den Wettbewerb bekannt zu machen. Plakate an Straßen, Bushaltestellen und in Behörden sowie Unternehmen warben um Aufmerksamkeit. Die Antworten, die so eingesammelt

wurden, zeigen, wie spannend und kontrovers das Thema in der Bevölkerung diskutiert wird. Die provokanten Kernmotive der Kampagne setzten Akzente: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit („Frauen sollten kriegen, was sie auf der Tasche haben“), Aufstiegschancen in der Wissenschaft („Frauen sollten mehr behütet werden, besonders in Hochschule und Forschung“) oder der alltägliche Kampf um die Verteilung der Hausarbeit („Männer könnten mehr entwickeln, zum Beispiel Babypopos in Kitas und zuhause“).

Für Kolb ist dieser Dialog wichtig. Daneben steht der Austausch mit Fachleuten: Ein neues Internet-Angebot ([www.gender.sachsen-anhalt.de](http://www.gender.sachsen-anhalt.de)) informiert über Forschungsprojekte und Publikationen, Broschüren bündeln Fakten und präsentieren Erfolgsgeschichten aus Sachsen-Anhalt und eine Fachtagung brachte hochkarätige Expertinnen und Experten in Magdeburg zusammen. Kolb: „Die Kampagne hat dazu beigetragen, die Akteurinnen und Akteure zu vernetzen.“

### GENDER IN DEN EU STRUKTURFONDS

Die Kampagne wurde unterstützt durch die Europäische Union. Sie sollte die Umsetzung des Querschnittsziels „Gleichstellung von Frauen und Männern“ im Rahmen der EU-Strukturfondsförderung sichtbar machen.

Die Erfolgsgeschichten im Rahmen der Kampagne zeigen, wie der Europäische Sozialfonds (ESF) und der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) sinnvoll und effektiv Chancen für Frauen und Männer im Berufsleben fördern können und dabei gleichzeitig mit eingestauten, beruflichen Rollenbildern aufgeräumt wird.

# Gleichstellungspolitische Landesziele

Sachsen-Anhalts Landesregierung hat erstmals konkrete gleichstellungspolitische Landesziele formuliert. Sie stehen im Einklang mit dem Wirtschaftsprogramm der Europäischen Union „EU-Strategie 2020“ und den in der „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015“ für die EU-Mitgliedsstaaten verbindlich formulierten gleichstellungspolitischen Zielen. In den kommenden Jahren bilden sie das „Dach“ aller gleichstellungspolitischen Aktivitäten in Sachsen-Anhalt und sind entsprechend der fachpolitischen Besonderheiten zu konkretisieren. Die gleichstellungspolitischen Landesziele sind Bestandteil des im Frühjahr 2013 von der Landesregierung fortgeschriebenen Gender Mainstreaming-Konzeptes für die Jahre 2012 bis 2016.

Die Ziele für Sachsen-Anhalt im Einzelnen:

## 1. WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT VON FRAUEN STÄRKEN

Frauen und Männer sollen gleichermaßen die Chance auf eine Vollzeitstätigkeit mit existenzsicherndem Verdienst haben. Dem Abdrängen überwiegend weiblicher Arbeitnehmer in prekäre Arbeitsverhältnisse wie niedrig bezahlte Minijobs und Teilzeitbeschäftigungen ist entgegen zu wirken. Es sind geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie ermöglichen.

## 2. GLEICHEN LOHN FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT DURCHSETZEN

Männer und Frauen sollen für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Die Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern, der so genannte Pay Gap, muss sich in Sachsen-Anhalt schließen. Dazu trägt u. a. bei, Mädchen und junge Frauen bei nicht-traditionellen Berufswahlentscheidungen zu unterstützen und sie zu ermutigen, sich zukunftssträchtigen Berufen mit besserer Bezahlung zuzuwenden.

## 3. GLEICHSTELLUNG IN ENTSCHEIDUNGSGREMIEN SICHERN

Ziel ist es, den Frauenanteil in kommunalen Parlamenten, in wichtigen Verwaltungsfunktionen, in Landes-Gremien und bei verantwortungsvollen Ehrenämtern in Sachsen-Anhalt zu erhöhen und zu einer ausgewogenen Repräsentanz zu kommen. Gleiches gilt für die akademische Selbstverwaltung der Universitäten und Hochschulen.

## 4. SCHUTZ DER WÜRDE UND DER UNVERSEHRTHEIT

Die Würde und die Unversehrtheit von Frauen und Männern sind zu schützen. Gegen häusliche Gewalt und Stalking ist entschieden vorzugehen. Die Landesbehörden haben die dazu notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf geschlechterspezifischen Aspekten der Gesundheitsvorsorge.

## 5. GLEICHSTELLUNG IM RAHMEN DER EUROPAPOLITIK

Geschlechtergerechtigkeit ist ein Grundwert der Europäischen Union, die Beachtung der Geschlechterperspektive damit eine Querschnittsaufgabe für alle politischen Bereiche. Auch beim Einsatz von Finanzmitteln aus den EU-Fonds in Sachsen-Anhalt ist auf eine geschlechtergerechte Verteilung und den Abbau von Benachteiligungen zu achten. Ziel ist die Implementierung von Gender Mainstreaming in alle Landesprogramme der EU-Fonds-Förderperiode 2014-2020.

## 6. QUERSCHNITTSZIELE

Der Gender Mainstreaming-Strategie folgend, müssen alle Handlungen in der Verwaltung mit dem Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit vereinbar sein. Dies setzt bei allen Beteiligten, vor allem aber bei Führungspersonen, eine hohe Gender-Kompetenz voraus. Diese ist ständig weiterzuentwickeln. Geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und ein entsprechendes Berichtswesen in Sachsen-Anhalt bilden hierfür die Grundlage.

## Gleiche Chancen für Frauen und Männer. Unser Alltag ist nicht geschlechtsneutral. Frauen und Männer haben unterschiedliche Bedürfnisse und Ressourcen. Hier setzt Gender Mainstreaming an.

**SACHSEN-ANHALT HAT SICH IN DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK KONKRETE ZIELE GESETZT.** Doch wie lassen sich diese nachhaltig in der Praxis realisieren? Im „Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012 – 2016“ sind konkrete Maßnahmen und Vorhaben verankert, die das Land gleichstellungspolitisch voranbringen sollen. Voraussetzung ist, dass bei allen gesellschaftlichen Entscheidungen die unterschiedlichen geschlechterbezogenen Lebenslagen von Frauen und Männern von vornherein berücksichtigt werden.

Diese geschlechtersensible Vorgehensweise wurde 1999 als Gender Mainstreaming-Strategie mit dem Amsterdamer Vertrag für die EU-Mitgliedsstaaten rechtlich verbindlich festgeschrieben. Damit ist Gender Mainstreaming eine Querschnittsaufgabe für alle Fachbereiche und erfordert bei den Fachleuten unterschiedlicher Professionen Gender-Kompetenz. Denn nur so können geschlechterspezifische Benachteiligungen frühzeitig erkannt und verhindert bzw. abgebaut werden.

**GENDER MAINSTREAMING WIRKT IN ALLE FACHPOLITIKEN UND IST DAMIT WIRTSCHAFTS-, INNOVATIONS- UND QUERSCHNITTPOLITIK.** Attraktive berufliche Chancen für Frauen und Männer, Entgeltgleichheit oder die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie werden immer wichtiger, wenn es darum geht, die „Köpfe von morgen“ in Sachsen-Anhalt zu halten oder in unser Bundesland zu holen. Insofern trägt eine engagierte Gleichstellungspolitik erheblich dazu bei, den Wirtschaftsstandort Sachsen-Anhalt zu stärken und den demografischen Wandel zu bewältigen. Mit der Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming-Konzepts hat sich Sachsen-Anhalt fünf Schwerpunkte auf die Fahnen geschrieben, die in verschiedenen Bereichen ansetzen: in der Personal- und Organisationsentwicklung, in der EU-Strukturfondsförderung, im routinemäßigen Verwaltungshandeln, im Bereich

der gendersensiblen Kommunikation und im Ausbau einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis, die Auskunft gibt zum Geschlechterverhältnis und zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten.

**WIE GELINGT FRAUEN DER SPRUNG IN DIE CHEFETAGE DER VERWALTUNG?** Dazu ist ein Maßnahmenbündel erforderlich, das bei der Datentransparenz beginnt. Mit einem jährlichen Monitoring sorgt die Landesregierung dafür, dass regelmäßig der Status quo in der Landesverwaltung erhoben wird, um gezielt darauf hinzuwirken, bei gleicher Qualifikation, Eignung und Befähigung Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Flankierend wurde ein Mentoring-Programm für den weiblichen Führungskräftenachwuchs entwickelt, das langfristig dazu beitragen soll, den Frauenanteil in Führungsverantwortung, in Gremien, Beiräten und Ausschüssen zu erhöhen und so Frauen und Männern eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Zu einem modernen Gender Management in der Personalpolitik gehört es auch, in der dienstlichen Beurteilungspraxis die Gender-Perspektive zu verankern. Zur Sensibilisierung von Beurteilern und Beurteilerinnen sind Workshops und eine Handreichung geplant. In diesem Zusammenhang werden das Fortbildungsangebot des Aus- und Fortbildungsinstitutes Sachsen-Anhalt überprüft sowie Gender-Trainings und Coaching-Angebote für Führungskräfte unterbreitet.

Um die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie zu verbessern, setzt die Landesverwaltung vielfältige Maßnahmen um, mit denen die Fürsorgeverpflichtungen und unterschiedlichen Zeitbedarfe von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Das schließt ein, verschiedene Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern gleich wertzuschätzen.

## GENDER PAY GAP

Der Verdienst von Frauen und Männern differiert in Deutschland. Auch bei gleicher Tätigkeit klafft eine Lücke. In Sachsen Anhalt liegt der Gender Pay Gap zwar deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, er hat sich seit 2006 allerdings verdoppelt.



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen Anhalt, 2013

### WIE BEKOMMEN WIR DIE GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN DIE EU-FONDS?

Auch ab 2014 wird Sachsen-Anhalt von EU-Geldern profitieren. Aber werden diese geschlechtergerecht verteilt? Werden die spezifischen Lebenslagen von Frauen und Männern bei den Maßnahmen ausreichend berücksichtigt? Die EU schreibt vor, dass die Mittel aus den Fonds ESF/EFRE und ELER dazu beitragen sollen, die Gleichstellung der Geschlechter in den EU-Mitgliedsstaaten zu verbessern. Das ist ein komplexer Prozess, der bei einer Ist-Analyse mit geschlechterspezifischen Daten bspw. zum Arbeitsmarkt, zur Bildungslandschaft oder Wirtschaftsförderung beginnt, auf dieser Grundlage zur Formulierung gleichstellungspolitischer Ziele führt und schließlich messbar gemacht werden muss.

Angestrebt wird, künftig mit einer Gender-Relevanz-Prüfung die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern, z. B. im Bereich der Alleinerziehenden oder Studierenden, bei Existenzgründungen oder Unternehmensnachfolgen festzustellen und darauf basierend Indikatoren zu entwickeln, die den Erfolg der umgesetzten Maßnahmen und Projekte überprüfbar machen. Das Gleichstellungsministerium wirkt in verschiedenen EU-Gremien darauf hin, dass die neue Förderperiode in allen Stufen des Verfahrens konsequent geschlechterorientiert ausgerichtet wird.

### WIE WIRD GENDER ZUM MAINSTREAM IN DER VERWALTUNG?

Wenn die Berücksichtigung der Gender-Perspektive zur Normalität in der Facharbeit wird, wenn sie in der Verwaltungsroutine selbstverständlich ist, dann ist Gender Mainstreaming in der Praxis angekommen. Ein Instrument zur routinemäßigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Verwaltungsarbeit ist der gleichstellungspolitische Bericht in Kabinettsvorlagen, den Sachsen-Anhalt seit fast zehn Jahren anwendet. Er schreibt eine Prüfung jedes Vorhabens der Landesregierung vor, um geschlechterdifferenzierte Folgen abschätzen zu können. Das Prüfergebnis ist in der Kabinettsvorlage darzustellen. Aufgabe ist es zu untersuchen, ob die Prüfvorgaben der bestehenden Arbeitshilfe die gewünschte Wirksamkeit entfalten oder ob Anpassungen in der bestehenden Arbeitshilfe notwendig sind.

Eine geschlechterspezifische Folgenabschätzung in der Ausschreibungspraxis ist mitzudenken und einzubeziehen. Die Ressorts haben zudem fachliche Vorhaben identifiziert, die geeignet sind, Gender Mainstreaming integrativ in der Facharbeit umzusetzen und die auch auf andere Arbeitsbereiche übertragbar sind. Die Umsetzung der vielfältigen Maßnahmen wird im Rahmen der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming durch ein regelmäßiges Controlling begleitet.

0%

Frauenquote bei  
hauptamtlichen  
Landräten, auch  
Ausschussvorsitz  
in Kreistagen und  
Kreistagsvorsitz

13,4%

Bürger  
meisterinnen

18,3%

Frauen in den  
Kreistagen der  
Landkreise

## FRAUEN IN DER KOMMUNALPOLITIK IN SACHSEN ANHALT

Ob in Kommunalparlamenten, Gemeindevertretungen oder bei verantwortlichen kommunalen Verwaltungsfunktionen Frauen sind in den sachsen-anhaltischen Gemeinden, Städten und Landkreisen deutlich in der Minderheit.

Quelle: „Frauen in der Kommunalpolitik der neuen Länder“, Ernst & Young GmbH, April 2013

**WARUM IST EINE GENDERSENSIBLE SPRACHE KEINE NEBENSACHE?** Gleichstellung fängt in den Köpfen an, insofern ist es wichtig, auch mit der Sprache Gleichstellung zu transportieren und Frauen sichtbar und hörbar zu machen. Dies ist ein längerfristiger Prozess, der jedoch erheblich zur Gender-Sensibilisierung beitragen kann. Hinter dieser symbolischen Benachteiligung über Sprache verbergen sich Klischees und Rollenstereotype, die es aufzubrechen gilt, um reale Benachteiligungen systematisch abzubauen.

Deshalb wird für die Landesverwaltung Sachsen-Anhalts ein Leitfadensystem zur internen und externen geschlechtersensiblen Kommunikation entwickelt, der dazu beitragen soll, auch in den Behörden das Bewusstsein für diese Zusammenhänge zu schärfen.

**WARUM SIND GESCHLECHTERSPEZIFISCHE DATEN UNVERZICHTBAR?** Daten und Fakten zum Geschlechterverhältnis bilden die Grundlage, um unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern sowie Benachteiligungen erkennen zu können. Das Wissen um geschlechtsbezogene Unterschiede, die letztlich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern blockieren, ermöglicht Maßnahmen zu ergreifen,

um diesen entgegen zu wirken. Somit sind die Ermittlung und Darstellung von Daten sowie Informationen zum Geschlechterverhältnis eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg von Gender Mainstreaming in der Praxis. Mit dem Gender-Portal [www.gender.sachsen-anhalt.de](http://www.gender.sachsen-anhalt.de) hat Sachsen-Anhalt einen wichtigen Schritt unternommen, um Daten und Fakten zum Geschlechterverhältnis kompakt und nutzungsfreundlich nicht nur für Behörden und Institutionen, sondern für eine breite Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Es wird eine zentrale Aufgabe bleiben, die Datenbasis weiter auszubauen und zu qualifizieren.

**SACHSEN-ANHALT HAT SICH MIT DEM WEITERENTWICKELTEN GENDER MAINSTREAMING-KONZEPT EHRGEIZIGE ZIELE GESETZT.** Dabei ist Chancengleichheitspolitik immer auch Standort- und Wirtschaftspolitik, denn der demografische Wandel und die Fachkräftesicherung bedeuten eine Herausforderung, die dazu zwingt, alle weiblichen und männlichen Talente sowie Potenziale zu nutzen. Nur ein hohes Beschäftigungsniveau sichert langfristig Wohlstand. Vor diesem Hintergrund werden die existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben sowie Karrierechancen von Frauen zu Schlüsselfragen der Zukunft.





Ihr Sternzeichen ist der Stier. Aber bestimmt nicht nur darum hat die 56-jährige Unternehmerin Bettina Kretschmer ihre Firma fest und souverän im Griff. Die Fertigung von Großcontainern ist schwerer Stahlbau. Eigentlich Männersache.

## „Gleichstellung ist keine Frage von Quoten, sondern von Rahmenbedingungen!“ Bettina Kretschmer, 56 Jahre alt, Unternehmerin

Was sofort ins Auge springt, wenn man in Bettina Kretschmers Büro kommt, ist die poppige Collage. Ein roter Stier, kraftstrotzend, die Hörner gesenkt. „Klar“, lacht die 56-Jährige, „mein Sternbild ist Stier und so bin ich!“

Keine Frage, dass die Chefin des Spezialcontainerbaus Contall das Bild mit der Schlagbohrmaschine selbst an die Wand gedübelt hat. Keine Frage auch, dass Bettina Kretschmer nicht „einfach mal so“ die Geschäftsführerin des erfolgreichen Stahlbauunternehmens in Schrenz bei Zörbig geworden ist. Dahinter steckt harte, zielstrebige und manchmal auch verbissene Arbeit. Sie ist eben Stier und das oft mit einem Vierzehn-Stunden-Arbeitstag. 23 Männer bauen in ihren Werkhallen Spezialcontainer. In die größten passen 40 Tonnen. Das ist Stahlbau pur. Nach wie vor Männersache.

Die vier Frauen im Unternehmen machen die Büroarbeit. Chefin Bettina Kretschmer sieht man aber noch abends lange vor ihrem Bürocomputer. Tagsüber hat sie das Unternehmen fest im Griff, ist Landesvorsitzende des Verbandes Deutscher Unternehmerinnen Sachsen-Anhalt, als aktives Mitglied der Industrie- und Handelskammer Berufsberaterin in Schulen und, und, und ...

Das funktioniert so nur, weil es in ihrem männerdominierten Betrieb eben keine Fragen gibt, wieso eine Frau, und noch

dazu eine blondhaarige, den Schlossern und Schweißern sagt, wo es lang geht. Wer die resolute, aber sehr sympathische Powerfrau kennengelernt hat, weiß warum.

„Wir sind hier kein Mädchenpensionat“, sagt Bettina Kretschmer zwar lächelnd, aber ziemlich ernst gemeint, „dass ich die Chefin bin, ist das Normalste der Welt!“

Und ohne sie gäbe es die 27 Arbeitsplätze nicht.

Hervorgegangen ist Contall aus einem ehemaligen Kreisbetrieb für Landtechnik, in dem Bettina Kretschmer Ökonomin war. 1995 musste sich die Firma neu orientieren, um zu überleben. Für den „Aufschwung Ost“ wurden Container gebraucht. Also klapperte damals die adrette Frau, die eben aus diesem Osten kommt, die Banken ab, um einen Kredit für den Aufschwung ihres Betriebes zu bekommen. Erst als sie sich Geschäftspartner aus Bayern mit ins Boot geholt hatte, klappte das urplötzlich mit dem Kredit.

„Soviel zum Thema Gleichstellung ...“, schmunzelt Bettina Kretschmer heute darüber. Seit 2004 ist sie alleinige Geschäftsführerin. Aber dann ist sie eben bei dem auch ihr ganz wichtigen Thema: Gleichstellung. „Es fehlen die richtigen Rahmenbedingungen“, sagt sie und erzählt von Berufsberatungsgesprächen mit Schülerinnen, von



**Für die Stahlbauer bei Contall kein Thema, dass ihr Chef eine Frau ist. Bettina Kretschmer hat das Unternehmen aufgebaut, auch durch einige tiefe Täler geführt und letzten Endes auf die Erfolgsstraße gebracht.**

„Girls-Days“, die sie mit organisiert hat, von Praktika für Lehrerinnen und Lehrer vor Ort in Unternehmen, die sie gerade vorbereitet.

„Das Grundproblem ist“, und jetzt wird die gestandene Unternehmerin wirklich ernst, „dass viele junge Leute, gerade Mädchen, gar nicht wissen, was die da in solch einer Firma überhaupt machen. Da gibt es vollkommen falsche Vorstellungen, solange sie es nicht selbst gesehen und erlebt haben. Solange Praktika in Unternehmen im Bildungssystem nicht verankert sind, nützen Girls-Days herzlich wenig!“

#### UNTERNEHMENSWACHSTUM DURCH EU FONDS

Die Zukunft hat längst begonnen und das Computerzeitalter sowieso. Ohne moderne Software ist auch das Unternehmen von Bettina Kretschmer nicht konkurrenzfähig. Allerdings überstieg die Anschaffung der neuen Produktions-Software das Firmenbudget des mittelständischen Unternehmens.

Hilfe kam von der EU. Mit der Förder-summe von knapp 42.000 Euro schaffte sich Contall ein besonderes Software-Modul an, das speziell für kleine und mittelständische Unternehmen ausgelegt ist

und die effektive Nutzung der Ressourcen steuert. Mithilfe des Europäischen Sozialfonds (ESF) realisierte Contall dann auch gleich die Schulung der Verwaltungs- und Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter für deren Nutzung.

Die neue Software ermöglicht die Erweiterung des Unternehmens und sichert Konkurrenzfähigkeit. Neue Arbeitsplätze sollen geschaffen und eine neue Produktionshalle errichtet werden. Damit sind gleich zwei grundlegende Ziele des Europäischen Sozialfonds umgesetzt: die Förderung von Beschäftigung und die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität.

Und sofort ist Bettina Kretschmer beim Problem Fachkräftemangel. Auch sie sucht händeringend gutes Personal für den Stahlbau und die Schweißerei.

„Das ist eine schwere körperliche Arbeit. Nicht gerade etwas für Frauen. Aber wir brauchen eben auch Fachkräfte im Einkauf, in der Verwaltung, im Management, die genauso viel technisches Verständnis haben wie unsere Stahlbauer!“

Dann erzählt sie von ihrer Tochter, weil es zum Thema Fachkräftemangel passt. Aber für Bettina Kretschmer ist dieses Thema voller Emotionen. Jana, die Tochter, ist 32 Jahre alt und Marketingfachfrau. Zuletzt hat sie in einer großen Zeitarbeitsfirma die Disposition gemanagt. Vor drei Jahren, nach langen Diskussionen, lag dann, ganz formal und offiziell, ihre Bewerbung auf dem Schreibtisch ihrer Mutter. Beim letzten Betriebsfest hat Bettina Kretschmer dann verkündet, dass ihre Tochter Jana in die Führungsetage der Firma einsteigen wird.

Wieder hat es keine Fragen gegeben, warum auch der Juniorchef eine Frau ist.



## Gleichstellung bedeutet für mich ...

Ministerium fragt, Bürgerinnen und Bürger antworten.



„ ... nicht den Klischees zu vertrauen, sondern den Stärken des anderen.“

von Friederike O.

Frauen sollten ...

### mehr behütet werden.



Besonders in Hochschule und Forschung.

Kampagnenmotiv „Chancen.Gleich.Gestalten.“

„ ... dem Klischee der typischen Frau entweichen zu können und die Männer mit meinem Wissen und Können so zu beeindrucken, dass sie von ihrem traditionellen Frauenbild loslassen.“

von Linda K.

Frauen könnten ...  
**viel mehr drehen.**



Besonders in technischen Berufen.

Kampagnenmotiv „Chancen.Gleich.Gestalten.“

„GLEICHSTELLUNG IST... WENN MAN UNTERSCHIEDE ERNST NIMMT.“

„ ... wenn man Unterschiede ernst nimmt.“


von Franz B.



„ ... wenn MANN genauso lange im Bad brauchen darf wie die Frau.“

von Maximiliane W.





**Martin Schmidt hat nicht nur seinen Beruf, sondern seine Berufung gefunden. Altenpflege ist immer noch eine Frauendomäne, obwohl Männer für diese auch körperlich schwere Arbeit dringend gebraucht werden.**

## „ ... von wegen Frauenberuf – Gleichstellung bedeutet Anerkennung!“ Martin Schmidt, 30 Jahre alt, Altenpfleger

Eigentlich wollte Martin Schmidt Parkettleger werden und hatte auch seine Lehre abgeschlossen. Aber dann starb ganz plötzlich seine Oma. Sie war im Altenpflegeheim. Der junge Mann machte sich damals Vorwürfe, sich nicht viel mehr um seine Lieblingsoma gekümmert zu haben. Das änderte sein Leben.

Martin Schmidt hing seinen Beruf als Parkettleger an den Haken, absolvierte einen freiwilligen Sozialdienst in einem Altenpflegeheim, anschließend die Ausbildung zum examinierten Altenpfleger. Heute arbeitet er beim DRK-Kreisverband Wanzleben, Sozialstation Eilsleben, im ambulanten Pflegedienst. Seine Kollegen sind 20 Frauen.

Er ist der einzige Mann hier. „Gleichberechtigt? Das bin ich wirklich und wenn mal gezickt wird, bin ich auch mit dran“, lacht Martin Schmidt. Aber wenn man sieht, wie die Kolleginnen mit ihrem Martin umgehen, ist er doch etwas Besonderes.

„Endlich mal ein Mann“, wirft seine Chefin, die Pflegedienstleiterin, ein. Die Arbeit im ambulanten Pflegedienst ist schwer, auch körperlich schwer. Männer sind in diesem Beruf, der Berufung ist, immer noch die Ausnahme.

„Wenn wir über Gleichberechtigung reden, dann geht es hier bei uns nicht um Männer oder Frauen“, plötzlich ist Martin Schmidt ernst und hoch konzentriert, „sondern um Anerkennung. Die Anerkennung unseres Berufes als das, was er ist.“ Und dann erzählt er über blöde Vorurteile, Geringschätzung und darüber, dass er sich manchmal rechtfertigen muss, warum er sehr gerne Altenpfleger ist.

„Denk mal darüber nach, was ist, wenn Du mal alt und pflegebedürftig wirst!“

Dieses Argument wirkt fast immer. Mittlerweile ziehen nicht nur seine Freunde den Hut vor ihm.

Dann springt Martin Schmidt aber auch schon wieder in den weißen Kleinwagen mit dem roten Kreuz auf der Tür. Eine 93-jährige Dame wartet. Der Alzheimerpatientin muss aus dem Bett geholfen werden und dann kocht ihr der junge Mann, der gut ihr Enkel sein könnte, Kaffee. Dabei huscht ein Lächeln über Martin Schmidts Gesicht. Vielleicht erinnert ihn die alte Dame an seine Oma.

Viel Zeit bleibt ihm aber nicht. Im Frühdienst sind es 16, im Spätdienst 31 Patientinnen und Patienten, die er betreut.



**Wer erlebt, wie Martin Schmidt mit „seinen“ Seniorinnen und Senioren umgeht, mit wie viel Herz, staunt über den jungen Mann. Er hat viel über seine Zukunft, über die Zukunft der Leute um ihn herum nachgedacht. Wir werden alle älter.**

Ambulante Altenpflege ist eine anstrengende, anspruchsvolle Aufgabe und voller Verantwortung. Ein Job, bei dem Martin Schmidt auch viel im Auto sitzt und das bei Wind und Wetter.

„Und dann habe ich den Ehrgeiz immer pünktlich zu sein. Die alten Leutchen warten ja“, sagt Martin Schmidt fast beiläufig, aber sehr nachdenklich.

Doch er hat sein Glück gefunden. Mit seinem Beruf und natürlich seiner Familie. Seit 10 Monaten ist er glücklicher Papa.

Martin Schmidts Frau arbeitet wie er in der Altenpflege, als Krankenschwester in einem Altenpflegeheim. Die weitere Renovierung des Häuschens in Eilsleben, in das die Familie gezogen ist, muss noch warten. Das Kind ist den jungen Eltern wichtiger.

## MOBIL VERSORGT FÜR MEHR MOBILITÄT AUF DEM LAND

Die Gesellschaft wird älter und Sachsen-Anhalt ist vom demografischen Wandel besonders betroffen. Da werden Hilfen im Alter zu einem zentralen Thema, vor allem in ländlichen Gebieten.

Der Kreisverband Wanzleben e. V. des Deutschen Roten Kreuzes hat mit EU-Mitteln eine mobile Lebensmittel-

ausgabe in der Region aufgebaut. Die Tafel auf Rädern steuert mehrmals in der Woche die Dörfer an und unterstützt damit in der Region Mobilität und Eigenständigkeit im Alter und bei Hilfebedürftigkeit.

Die DRK-Station in Eilsleben, für die Martin Schmidt tätig ist, bietet mehr als Pflegeleistungen und „Essen auf Rädern“ an. Hilfen im Haushalt, beim Einkauf und bei Behördengängen werden gegeben und manchmal ist es

ein gemeinsamer Spaziergang, der den Alltag bereichert.

Dass von diesen Angeboten nicht nur ältere Menschen, sondern auch Menschen mit Behinderung oder Kranke profitieren, ist nicht nur ein Nebeneffekt, sondern wichtiges Anliegen. Somit kommen die rund 57.000 Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) vielen Menschen der Region zugute.

## Gleichstellung bedeutet für mich ...

Ministerium fragt, Bürgerinnen und Bürger antworten.



„ ... Tore zu öffnen. Aufstiegschancen für benachteiligte Gruppen in Lehre und Forschung, Politik und Gesellschaft.“

von Josefine D.



„ ... wenn der Papa sich hier ohne schlechtes Gewissen hinstellen darf.“

von Sonja L.

Frauen sollten ...

# kriegen, was sie auf der Tasche haben.

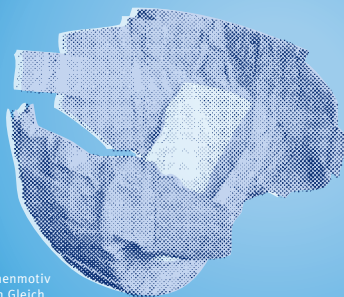
Also: gleicher Lohn für gleiche Leistung!



Kampagnemotiv  
„Chancen.Gleich.  
Gestalten.“

## Männer könnten ... mehr ent- wickeln.

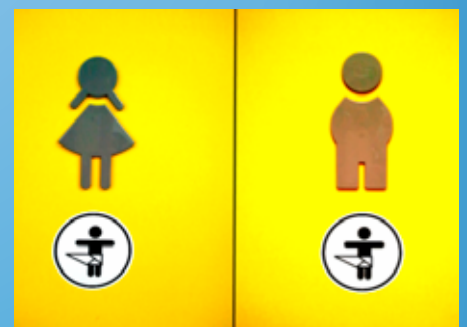
Zum Beispiel  
Babyposos in  
Kitas und zu  
Hause.



Kampagnemotiv  
„Chancen.Gleich.  
Gestalten.“

„ ... wenn BEIDE Geschlechter von einem neuen Blick auf die Rollenbilder profitieren.“

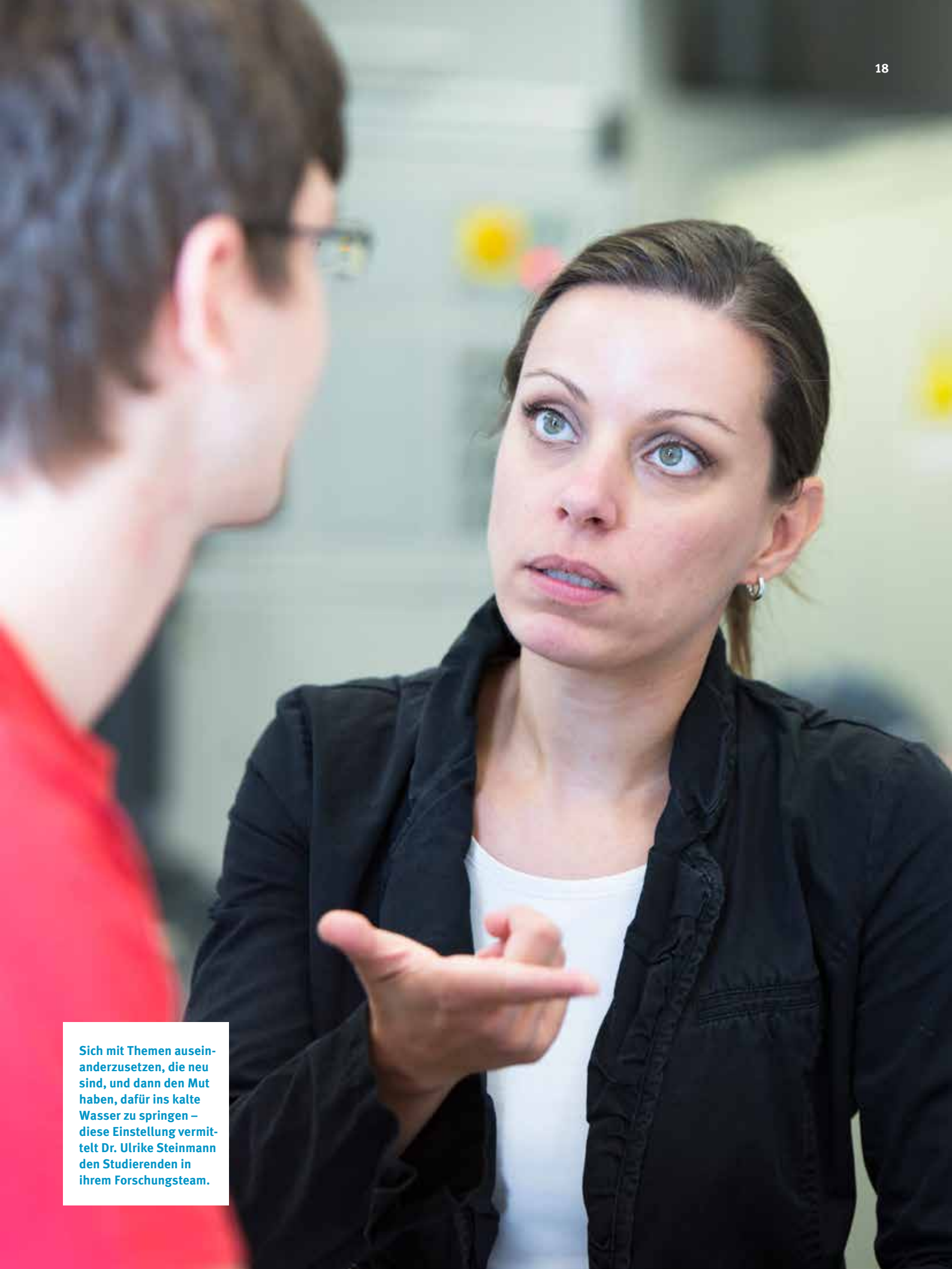
von Kevin K.



„Wickeltische auf dem Männerklo ...!“

von Arne B.





Sich mit Themen auseinanderzusetzen, die neu sind, und dann den Mut haben, dafür ins kalte Wasser zu springen – diese Einstellung vermittelt Dr. Ulrike Steinmann den Studierenden in ihrem Forschungsteam.

## „Ich bin die Henne im Hahnenkorb ...“ Dr. Ulrike Steinmann, 35 Jahre alt, Wirtschaftsingenieurin

Eigentlich wollte sie Physiklehrerin werden. Keine Frage bei der Familientradition. Schließlich war schon der Großvater Lehrer für Naturwissenschaften. Als Kind hat Ulrike Steinmann ihren Opa gern in der Schule besucht. „Diesen dunklen muffigen Vorbereitungsraum, wo überall Experimente aufgebaut waren, habe ich geliebt“, schwärmt die heute 35-jährige Doktorin.

Ihr Vater ist Physiker an der Universität Magdeburg. An einem Tag der offenen Uni-Tür nahm er seine Tochter an die Hand und schnupperte mit ihr in den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen hinein. „Mach mal“, sagte damals der Vater, „der Appetit kommt beim Essen.“ Und Ulrike Steinmann bekam sogar sehr großen Appetit. Gerade auch bei zwei Auslandsstudienaufenthalten in den USA. Hier entwickelte sie das Thema für ihre Dissertation, die sie dann in Englisch vorlegte und mit Bravour verteidigte.

Ihr Doktorvater ebnete seiner frisch gebackenen Doktorin den Weg an das Magdeburger Institut für Automation und Kommunikation (ifak). Heute ist Dr. Ulrike Steinmann hier Gruppenleiterin des Themenfeldes Mess- und Analysesysteme.

Also eine Bilderbuchkarriere, die die junge Wissenschaftlerin und Ingenieurin in einer Männerdomäne hingelegt hat.

„Mit meinem Team habe ich richtig Glück gehabt“, sagt die Teamchefin, „ich bin die Henne im Hahnenkorb.“ Allerdings, so räumt sie ein, hat sie sich anfangs schwer getan, ihre Kollegen anzuweisen und zu sagen: Das ist jetzt so!

Die junge Doktorin setzt, mittlerweile auch als stellvertretende Geschäftsfeldleiterin, auf Vorsicht und Respekt den anderen gegenüber. An ihrem Institut ist Gerangel um Gleichstellung und Anerkennung für sie als Frau kein Thema. „An der Uni ist das anders“, sagt sie, „da gibt es Ellenbogen, da muss man kämpfen und da habe ich viel gelernt!“

Warum es hierzulande so wenige Wissenschaftlerinnen ihres Schlages gibt? „Gute Frage“, meint Ulrike Steinmann und erzählt dann – sie ist auch Dozentin an der Magdeburger Universität – von den wenigen Studentinnen der so genannten **MINT**-Fachrichtungen (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften, **T**echnik). „Da gibt es das vollkommen verstaubte Image dieser Fachrichtungen. Außerdem haben viele Studentinnen Selbstzweifel. Ich stupse sie dann sanft in die Thematik und lasse sie wachsen“, erklärt die Wirtschaftsingenieurin.

Nein, der Schule gibt Ulrike Steinmann nicht die Schuld. Praktika für Schulen in Unternehmen und Forschungs-



**Die Denkfabrik im Magdeburger Wissenschaftshafen bietet hervorragende Arbeitsbedingungen für Spitzenforscherinnen wie Dr. Ulrike Steinmann, die mit 35 Jahren zu den jüngsten Promovierten im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen zählt.**

einrichtungen zu organisieren, werde immer schwieriger. Mädchen und junge Frauen für Technik zu interessieren, würde eher andersherum funktionieren. Mit ernstem Blick auf den Fachkräftemangel müssten die Unternehmen, Unis und Institute viel aktiver werden und noch offensiver um ihren Nachwuchs werben.

Ob da eine verordnete Frauenquote weiter hilft? „Eigentlich bin ich keine Verfechterin davon, aber vielleicht sollte man es einfach mal probieren ...“, überlegt Frau Dr. Steinmann, „wenn’s nicht funktioniert, kann man es ja wieder sein lassen.“

Ganz privat lebt Ulrike Steinmann eher traditionelle Muster. Vor kurzem hat sie geheiratet. Das gemeinsame Häuschen ist schon gebaut. Sie kümmert sich um den Haushalt und er, auch Elektroingenieur, kümmert sich um die Haustechnik. „Und wenn Familiennachwuchs eintrudelt, werden wir uns auch da durchwurschteln.“

Was sich hinter dieser witzig-laxen Formulierung der jungen, sympathischen und resoluten Doktorin verbirgt, ist ihr Erfolgsgeheimnis. „Ich setze mich immer wieder richtig gern mit Dingen auseinander, die neu sind“, sagt sie.

## AUS DEM LABOR AUF DIE STRASSE

Im Labor von Dr. Ulrike Steinmann wird zu komplexen Kommunikationssystemen geforscht. Die gewonnenen Erkenntnisse befördern technische Entwicklungen, die – im wahrsten Sinne des Wortes – auf der Straße zum Einsatz kommen. Dies lässt sich am Beispiel des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) darstellen:

Pünktliche Busse und Bahnen sind ein wichtiges Qualitätsmerkmal für die

Fahrgäste – auch in ländlichen Gebieten. Das Magdeburger Institut für Automation und Kommunikation (ifak) hat ein dynamisches Fahrgastinformationssystem entwickelt, das eine direkte Kommunikation zwischen dem Bus und einer LCD-Anzeige an der Haltestelle herstellt. Die prognostizierte Ankunftszeit wird angezeigt und der Fahrgast erfährt eine Abweichung vom Fahrplan unmittelbar. Dieses technische System vom ifak ist damit eine innovative Entwicklung, um die Mobilität im ländlichen Raum bei guter Qualität zu gewährleisten.

Das Kommunikationssystem für den ÖPNV ist nur eines von vielen Projekten, an denen in der Denkfabrik gearbeitet wird. Auch andere wissenschaftliche Einrichtungen, darunter die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, haben sich mit praxisorientierten Forschungsvorhaben angesiedelt.

Für Neuentwicklungen und ihre Umsetzung bis hin zur Produktionsreife werden auch Mittel aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) genutzt.

## Facebook oder Flyer? Hochschulprojekt zur Kommunikation von Gender-Themen

Das Wort Gender Mainstreaming gehört für die meisten Menschen nicht zum alltäglichen Wortschatz. Es muss erläutert werden. Die Kampagne „Chancen.Gleich.Gestalten. Gleichstellung in Sachsen-Anhalt“ setzt auf flotte Sprüche und vertraute Bilder, die mit den Erfahrungswelten der Menschen verknüpft werden. Da sind die Geldbörse, der abgeschnittene Schlips, der Chefsessel, eine Windel. Doch wie wirken diese Bilder? Sind große Plakate und bunte Postkarten geeignete Formen, um auf Geschlechterungerechtigkeiten und Rollenklischees aufmerksam zu machen und ein Nachdenken, bestenfalls ein Umdenken auszulösen?

Diesen Fragen gehen Studierende des Masterstudiengangs Cross Media an der Hochschule Magdeburg-Stendal im Rahmen der Gender-Kampagne nach. Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt hat eine Kooperation angeregt. Zentrale Frage ist: Wie lassen sich gleichstellungspolitische Themen zielgruppengenau kommunizieren und welche Medien sind für welche Inhalte geeignet – kurz: der klassische Flyer oder besser soziale Netzwerke wie Facebook?

Der Ansatz für das Projektseminar ist innovativ, die Gender-Kampagne selbst das Analysefeld. Die einzelnen Elemente vom Plakat bis zur Radiosendung sind hinsichtlich ihrer Gestaltung und Wirkung Forschungsgegenstand. Eine besondere Bedeutung kommt der Fachtagung „Karrierewege und Rollenbilder von Frauen und Männern im Wandel“ am 13. November 2013 in Magdeburg zu. Sie wird von den Studierenden begleitet und ausgewertet. Am Ende der Kooperation von Hochschule und Gleichstellungsministerium soll eine Begleitstudie stehen, die geeignete Kommunikationswege und -formen aufzeigt, um das Thema Geschlechtergerechtigkeit gezielt und nachhaltig in den Fokus der Bürgerinnen und Bürger zu rücken.

## Das Gender Mainstreaming-Portal Sachsen-Anhalt: [www.gender.sachsen-anhalt.de](http://www.gender.sachsen-anhalt.de)

Eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg von Gender Mainstreaming ist eine konsequente geschlechterspezifische Datenerhebung und -auswertung. Auf dieser Grundlage können Themenfelder identifiziert werden, die Frauen und Männer



unterschiedlich betreffen und in denen Ressourcen zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind. Die in allen Lebensbereichen erhobenen Daten sind somit ausschlaggebend dafür, ob die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis gelingt. Sachsen-Anhalt arbeitet seit Jahren kontinuierlich am Aufbau und an der Qualifizierung einer geschlechterdifferenzierter Datenbasis. Künftig soll dieses Anliegen mit dem Gender-Portal [www.gender.sachsen-anhalt.de](http://www.gender.sachsen-anhalt.de) vorangebracht werden, das aus EU- und Landesmitteln finanziert wurde. Ziel ist es, Daten und Fakten zum Geschlechterverhältnis auf einer benutzungsfreundlichen Informations- und Kommunikationsplattform gebündelt und übersichtlich bereit zu stellen.

Das Gender-Portal bietet umfangreiche Informationen zu Gender Mainstreaming-Praxisprojekten und -Forschungsvorhaben, zu Studien, Publikationen und Dokumenten mit Gender-Relevanz. Interessierte können sich über aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik und über Veranstaltungen informieren. Der Schwerpunkt liegt auf Sachsen-Anhalt, ohne den Blick auf andere Bundesländer, den Bund und die EU zu vernachlässigen. Die Möglichkeit, gezielt nach Gender-Expertinnen und -Experten zu speziellen Themen recherchieren zu können, komplettiert das Angebot des Gender-Portals.

Also anklicken [www.gender.sachsen-anhalt.de](http://www.gender.sachsen-anhalt.de)



90%

Anteil Männer  
2013

## AUFSICHRATSVORSITZ

Von den 100 größten Unternehmen in Sachsen-Anhalt haben 68 einen Aufsichtsrat. Lediglich 10 % der Aufsichtsratsvorsitzenden sind weiblich.

**Quelle:** Erhebung des Verbandes selbständiger Frauen in Sachsen-Anhalt e. V. (AMU), Magdeburg, 2012



10%

Anteil Frauen  
2013

## Mit FUN erfolgreich in die Selbstständigkeit

Den Balanceakt zwischen Familie und Beruf zu meistern, gestaltet sich gerade für Frauen schwierig. In Phasen der Familienplanung und -organisation erscheint vielen Frauen die Selbstständigkeit als geeignete Lösung, um den Spagat zwischen Familie und Beruf zu bewältigen. Das Projekt „FUN – Familien, Unternehmen, Netzwerk“, das von der BP Consult GmbH gesteuert wird, unterstützt freiberuflich selbstständige Frauen bei der Realisierung ihrer Geschäftsideen. Durch Workshops und Qualifizierungsmodule zum Erlernen von Basiselementen der Unternehmensgründung erhalten Frauen eine professionelle Unterstützung bei der Planung und Durchsetzung ihrer beruflichen Selbstständigkeit. In Beratungsgesprächen wird individuell auf die Ideen und Vorstellungen eingegangen und durch zahlreiche Veranstaltungen die Möglichkeit gegeben, das Unternehmen potenziellen Geschäfts- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern vorzustellen. Ebenfalls stellt die Gründerwerkstatt des Bundesministeriums für Wirtschaft im Rahmen des Projekts wichtige Hilfsmittel für die Unternehmensgründung zur Verfügung. Das Projekt FUN richtet sich an Frauen aus Sachsen-Anhalt, die in den Regionen Altmark und Börde ein Unternehmen gründen wollen, da diese ländlichen Regionen im Norden Sachsen-Anhalts ein besonders großes Gründungspotenzial bieten. Das Projekt FUN wird aus Mitteln des Landes Sachsen-Anhalt und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Informationen unter: [www.bp-consult-gmbh.de](http://www.bp-consult-gmbh.de)

## Preis für weiblichen Unternehmergeist

Jährlich vergibt der AMU Verband selbstständiger Frauen in Sachsen-Anhalt e.V. den Unternehmerinnenpreis im Rahmen der InterUnternehmerinnenKonferenz. **AMU, Aktive Managerinnen Unternehmerinnen**, ist ein Netzwerk für Führungsfrauen und Unternehmerinnen, welches sich zum Ziel gesetzt hat, sich für Frauen in Führungspositionen und im Management einzusetzen sowie die Unterstützung von Unternehmensgründerinnen und den Erfahrungsaustausch qualifizierter Führungsfrauen mit Jungunternehmerinnen zu fördern.

Im Rahmen dieses Netzwerks wird der Unternehmerinnenpreis an Managerinnen, Unternehmensnachfolgerinnen und geschäftsführende Gesellschafterinnen verliehen. Frauen werden honoriert, die sich durch ihre erfolgreiche Geschäftsführung auszeichnen und mit individuellen Geschäftsideen überzeugen. Ziel dieser Preisverleihung ist es, auf starke Frauen aufmerksam zu machen, die Impulse für die Wirtschaft Sachsen-Anhalts geben und Vorbild für Gründerinnen und Unternehmerinnen sind.

Um ein vielfältiges Spektrum der Unternehmensformen abdecken zu können, werden Preise in drei Kategorien vergeben: der Unternehmerinnenpreis für Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten bzw. ab fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Managerinnenpreis für Führungsfrauen.

Frauen sollte ...

**man gleich setzen.**

Zum Beispiel auf Chfesssel.



Männer könnten ...

**mehr bewegen.**

Denn: Gleichstellung fängt zu Hause an.



Frauen sollten ...

**mehr behütet werden.**

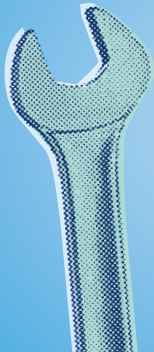
Besonders in Hochschule und Forschung.



Frauen könnten ...

**viel mehr drehen.**

Besonders in technischen Berufen.



Frauen sollten ...

**kriegen, was sie auf der Tasche haben.**

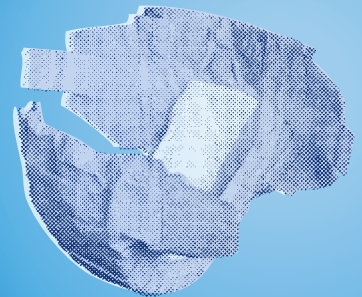
Also: gleicher Lohn für gleiche Leistung!



Männer könnten ...

**mehr entwickeln.**

Zum Beispiel Babypopos in Kitas und zu Hause.



Frauen könnten ...

**gleich abschneiden.**

Besonders in den Chefetagen.



Männer könnten ...

**noch mehr brettern.**

Zum Beispiel zu Hause.



Motive der Kampagne

„Chancen.Gleich.Gestalten.“

Gleichstellung in Sachsen Anhalt.“

**Redaktionsschluss:** 18.10.2013

**Chefredaktion:** Dr. Christiane Baumann

**Fotografie:** Joachim Blobel

**Kampagne und Layout:** genese werbeagentur gmbh

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

## IMPRESSUM

### Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt

Domplatz 2 – 4, 39104 Magdeburg

Tel. 0391 567 6235

E Mail [presse@mj.sachsen-anhalt.de](mailto:presse@mj.sachsen-anhalt.de)

[www.mj.sachsen-anhalt.de](http://www.mj.sachsen-anhalt.de)



**SACHSEN-ANHALT**

Ministerium für  
Justiz und Gleichstellung



Europäische Kommission  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung  
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

[www.gender.sachsen-anhalt.de](http://www.gender.sachsen-anhalt.de)