

Politischer Hintergrund

Bildung und Ausbildung dienen als wichtige Instrumente zur Schaffung von Möglichkeiten und zur Motivation von Mädchen und Frauen. Die Gewährleistung von Gleichbehandlung in der Bildung ist ein wichtiger Mechanismus, um die Realisierung des vollständigen Potenzials von Frauen sowie die Achtung ihrer Gedankenfreiheit und die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen zu erreichen.

Die Strategie Europa 2020

- Sie zielt auf das Erreichen eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums in der EU durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und Armutsbekämpfung.
- Um das Ziel einer Beschäftigungsquote von Männern und Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren von 75 % zu erreichen, müssen die Mitgliedstaaten die Bildung und Ausbildung von Frauen stärken, insbesondere in Sektoren, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Sie beinhaltet das Kernziel, die Schulabbrecherquote auf unter 10 % zu senken sowie den Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss auf mindestens 40 % zu steigern.
- „Innovationsunion“ – eine der sieben Leitinitiativen von Europa 2020, mit der Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Kapazitäten für die Umsetzung von Forschungsergebnissen in neue Dienstleistungen und Produkte unterstützt werden.
- „Horizont 2020“ – das Finanzinstrument zur Umsetzung der „Innovationsunion“, mit dem die Gleichstellung der Geschlechter in Forschungsteams gefördert wird, indem die Gleichstellung bei der Auswahl von Vorschlägen mit gleicher Punktzahl und bei Entscheidungen als Rankingfaktor berücksichtigt wird, wobei ein Ziel von 40 % der jeweils unterrepräsentierten Frauen oder Männer in jeder Gruppe (z. B. Sachverständigengruppen) und Gremien (z. B. Bewertungsgremien) erreicht werden soll.

Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020)

Bekräftigt die vom Rat eingegangene Verpflichtung, für die Ziele der EU im Bereich der Gleichstellungspolitik einzutreten, und zwar vor allem in drei Bereichen, nämlich Beschäftigung, Bildung und Förderung der sozialen Eingliederung, vornehmlich durch Armutsbekämpfung.

Die strategischen Ziele der PAP und die Indikatoren der EU

- B.1.** Gewährleistung des gleichberechtigten Bildungszugangs
- B.2.** Beseitigung des Analphabetentums unter den Frauen
- B.3.** Verbesserung des Zugangs der Frauen zu Berufsausbildung, Wissenschaft und Technologie und Weiterbildung
- B.4.** Aufbau eines nicht diskriminierenden Bildungs- und Ausbildungssystems
- B.5.** Bereitstellung ausreichender Mittel für Bildungsreformen und Überwachung ihrer Durchführung
- B.6.** Förderung des lebenslangen Lernens und der lebenslangen Weiterbildung von Mädchen und Frauen

Im Jahr 2007 verständigte sich der Rat auf drei EU-weite Indikatoren, darunter zwei Teilindikatoren zur Bewertung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele der PAP in diesem Bereich. Mit ihnen werden die Geschlechtersegregation in der Bildung sowohl horizontal (d. h. bezüglich der Fachrichtungen) als auch vertikal (d. h. auf der Ebene der Abschlüsse) sowie der relative Gewinn aus der Bildung für Frauen und Männer erfasst, indem die Beschäftigungsquote von Frauen und Männern aufgeschlüsselt nach Bildungsniveau untersucht wird.

Die vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) entwickelte Datenbank – „Women and men in the EU – facts and figures“ – liefert die neuesten Daten und Informationen zu diesen Indikatoren. Sie ist unter folgender Adresse abrufbar: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

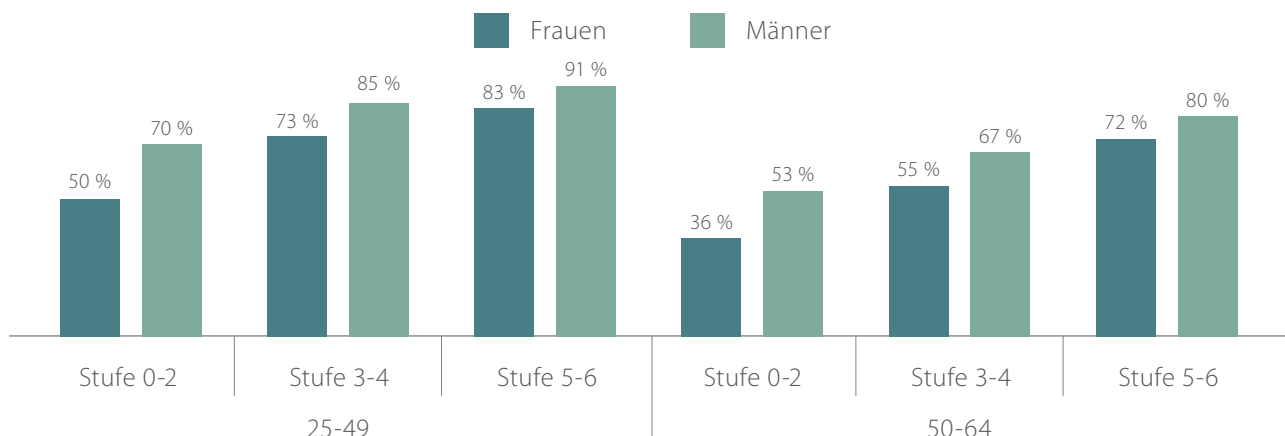
Aus den EU-weiten Daten gewonnene Erkenntnisse

Frauen stellen die Mehrheit der Hochschulabsolventen in der EU

Im Bereich der Hochschulbildung lag die Bildungsbeteiligung der Frauen 2012 in der EU mit 59 % über der der Männer, wobei sich dieser Trend seit 2007 nicht verändert hat. Auf Postgraduierenebene ist der Anteil der männlichen



BESCHÄFTIGUNGSQUOTE FÜR FRAUEN UND MÄNNER NACH BILDUNGSSTUFE UND ALTERSGRUPPE, EU-28, 2012



Quelle: Eurostat, Bildungsstatistiken

Promovierten nach wie vor höher als der der Frauen (53 % im Jahr 2012 und 54 % im Jahr 2007) und ein kleiner und sich verringernder geschlechtsspezifischer Unterschied festzustellen. Auf Ebene der Mitgliedstaaten sind die Änderungen leichter zu erkennen. 2012 promovierten in zwölf Mitgliedstaaten mehr Frauen als Männer, während dies 2007 in neun Mitgliedstaaten der Fall war.

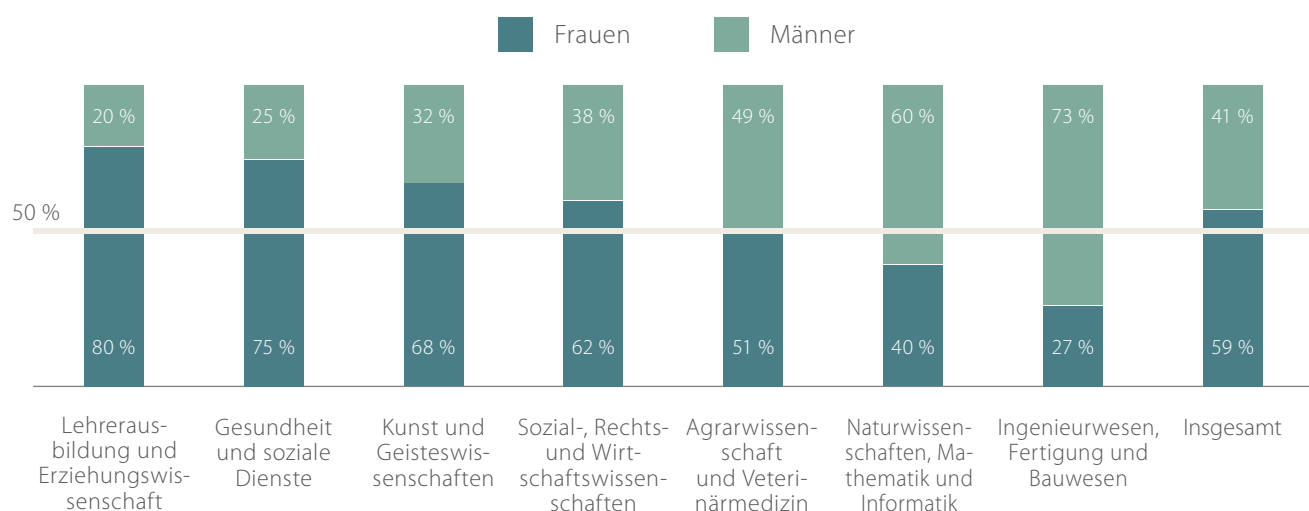
Ein höheres Bildungsniveau ist mit geringeren geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Beschäftigungsquote verknüpft

Im Jahr 2012 betrug die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren in den 28 EU-Mitgliedstaaten 62 % gegenüber 74 % für Männer. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen steigt entsprechend dem Bildungsniveau, insbesondere bei Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren. 2012 war bei Frauen mit einem Abschluss des Elementar-, Primar- und Sekundarbereichs I (Stufe 0-2) die niedrigste Beschäftigungsquote festzustellen (50 % bei den 25- bis 49-Jährigen sowie 36 % bei den 50- bis 64-Jährigen). Diese Werte liegen deutlich unter der

Beschäftigungsquote von Frauen mit einem Abschluss des Sekundarbereichs II und des postsekundären, nicht tertiären Bereichs (Stufe 3-4), die sich auf 73 % für die 25- bis 49-Jährigen bzw. auf 55 % für die 50- bis 64-Jährigen beläuft. Frauen mit einem Abschluss der ersten und zweiten Stufe des Tertiärbereichs (Stufe 5 und 6, ISCED 1997) hatten häufiger eine Beschäftigung (mit einer Beschäftigungsquote von 83 % bei den 25- bis 49-Jährigen und von 72 % bei den 50- bis 64-Jährigen), und ihre Beschäftigungsquote lag deutlich über dem in der Strategie Europa 2020 festgelegten Ziel von 75 %.

2012 betrug der Unterschied bei der Beschäftigungsquote zwischen Frauen und Männern mit einem Bildungsniveau der Stufe 0-2 bei den 25- bis 49-Jährigen 20 Prozentpunkte und bei den 50- bis 64-Jährigen 17 Prozentpunkte (EU-28). Bei Frauen und Männern mit einem Bildungsniveau der Stufe 3-4 ist der Unterschied bei der Beschäftigungsquote geringer: 2012 lag dieser Unterschied in den 28 EU-Mitgliedstaaten bei 13 Prozentpunkten für die 25- bis 49-Jährigen und bei 12 Prozentpunkten für die 50- bis 64-Jährigen. Bei einem Bildungsabschluss der Stufe 5-6 war der Unterschied bei der Beschäftigungsquote zwischen Frauen und Männern sogar noch geringer und betrug für beide Altersgruppen 8 Prozentpunkte.

PROZENTUALER ANTEIL VON FRAUEN UND MÄNNERN VON ALLEN ABSOLVENTEN DER ISCED-STUFEN 5 UND 6, EU-28, 2012



Quelle: Eurostat, Bildungsstatistiken



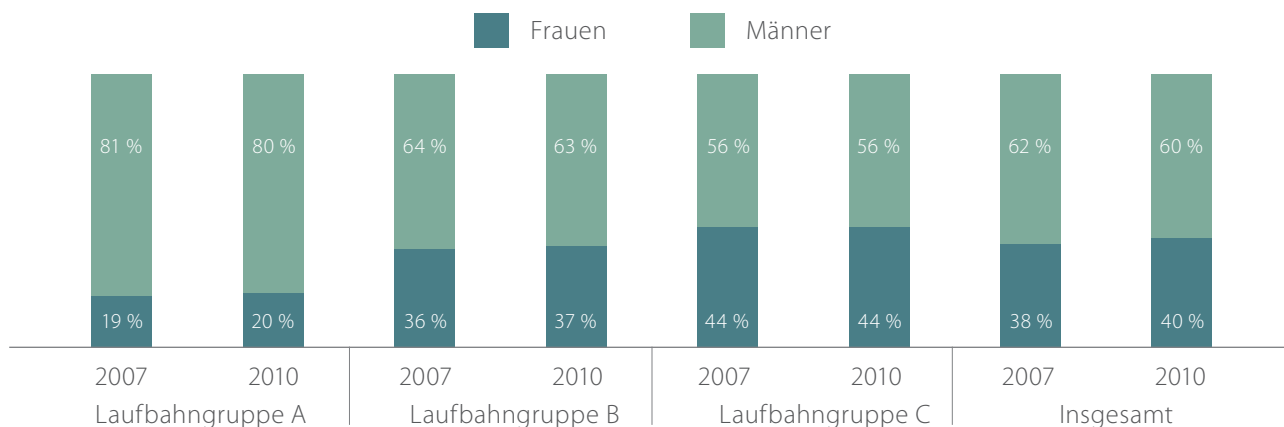
Geschlechtersegregation in der Studienfachwahl verankert

Trotz der Änderungen beim Bildungsstand von Frauen und Männern sind Segregationsmuster in allen Mitgliedstaaten nach wie vor fest verankert. Sie gehen in der Regel mit geschlechtsspezifischen Erwartungen einher, da Frauen in Sektoren, die mit der traditionellen Rolle von Frauen verbunden sind, wie Gesundheit und soziale Dienste, Kunst und Geistes-

wissenschaften oder Unterricht und Erziehungswissenschaft, überrepräsentiert sind.

Im Bereich Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen auf den Stufen 5 und 6 (ISCED 1997) stellten hingegen 2012 in allen Mitgliedstaaten die Männer die Mehrheit. In der Agrarwissenschaft und Veterinärmedizin ist die Beteiligung von Frauen und Männern am ausgewogensten.

PROZENTUALER ANTEIL VON FRAUEN UND MÄNNERN AM AKADEMISCHEN PERSONAL IN ALLEN LAUFBAHNGRUPPEN AN HOCHSCHULEINRICHTUNGEN IN DEN JAHREN 2007 UND 2010, EU



Quelle: Europäische Kommission, She Figures, 2012

In leitenden Positionen im Hochschulbereich sind Frauen in den meisten Mitgliedstaaten unterrepräsentiert

An Hochschuleinrichtungen ist die Zahl der Männer bei allen Laufbahngruppen höher als die der Frauen: Auf sie entfielen im Jahr 2010 60 % des Personals an Hochschuleinrichtungen (ein geringfügiger Rückgang gegenüber 62 % im Jahr 2007). Der höhere Männeranteil am akademischen Personal ist in fast allen Mitgliedstaaten festzustellen. Es bestehen erhebliche Unterschiede beim Umfang der vertikalen Segregation innerhalb der drei verschiedenen Laufbahngruppen der akademischen Bediensteten. 2010 entfielen in den 27 EU-Mitgliedstaaten auf Frauen durchschnittlich 44 % der Stellen der Laufbahngruppe C (die erste Laufbahngruppe/Stelle, die ein Absolvent nach der Promotion [ISCED 6] normalerweise erhält), 37 % der Stellen der Laufbahngruppe B (Wissenschaftler, die in niedrigeren als in leitenden Positionen tätig sind, die aber gehobener sind als die eines Promovierten kurz nach dem Abschluss) und nur 20 % der Stellen der Laufbahngruppe A (die höchste Laufbahngruppe/

Stelle für Wissenschaftler). Damit hat sich die Situation gegenüber 2007 kaum verändert (als auf die Frauen 44 % der Stellen der Laufbahngruppe C, 36 % der Stellen der Laufbahngruppe B und 19 % der Stellen der Laufbahngruppe A entfielen).

Die Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung nimmt weiter zu, und in vielen Bereichen der Tertiärbildung übersteigt ihre Zahl die der Männer. Dennoch hat sich die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation nicht im selben Verhältnis verändert. Aufgrund dessen verzeichnen Frauen und Männer bei der Berufswahl in nicht traditionellen Sektoren nicht die gleichen Fortschritte bei den verschiedenen Berufen, und möglicherweise stehen ihnen nicht die gleichen Laufbahnperspektiven offen.

Auf Hochschulebene müssen die Präsenz und der Zugang von Frauen zu höheren Stellen verbessert und gefördert werden. Dabei handelt es sich um ein Problem, das in den meisten Mitgliedstaaten angegangen werden muss.

Hilfreiche Initiativen

Geschlechterstereotypisierung wird als kausaler Faktor für die Segregation und Ungleichheit der Geschlechter in Bildung und Ausbildung erkannt und durch verschiedene in den Mitgliedstaaten durchgeführte Maßnahmen bekämpft. Besondere Aufmerksamkeit wird dem Lehrplan, der Erörterung von Geschlechterrollen, Stereotypen und Gleichstellung im Fach Sozialkunde oder Geschichte (dänische „Folkeskole“) gewidmet. Der zyprische Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter in der Bildung (2014-2017) umfasst Maßnahmen zum Umgang mit Geschlechterrollen und Stereotypen in Familie und Gesellschaft. In der tschechischen Initiative „Situation der Gleichstellung unter dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport sowie Vorschlag für einen mittelfristigen strategischen Plan für die Gleichstellung der Geschlechter“ wird die Beseitigung der Folgen von Geschlechterstereotypen als eines der Ziele der Bildungspolitik festgelegt. In Kroatien ist in den Normen für Lehrbücher vorgeschrieben, dass die Lehrbücher beide Geschlechter auf eine wirksame und gleichberechtigte Beteiligung in allen Lebensbereichen vorbereiten und die Gleichstellung der Geschlechter fördern müssen. Das Pädagogische Institut, die griechische Behörde für Lehrmaterialien, hat Schritte zur Bekämpfung beleidigender Stereotype von Frauen im Zuge des themenübergreifenden integrierten Rahmenlehrplans (2004) eingeleitet. Der nationale Lehrplan Ungarns umfasst das Thema Menschenrechte und die Sensibilisierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die allgemeine Haltung dazu als Teil des Unterrichtsprogramms.



Der **Kapazitätsaufbau im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** im Rahmen des Bildungssystems sowie die Bereitstellung von Hilfsmaterialien für das Schulpersonal sind Teil von Maßnahmen, die in einigen Mitgliedstaaten im Zuge der Gleichstellungspolitik im Bildungswesen durchgeführt werden. Das zyprische Pädagogische Institut verfügt über eine Webseite für im Bereich Gleichstellung der Geschlechter engagierte Lehrkräfte, die Informationen und Materialien zur Chancengleichheit von Jungen und Mädchen an der Schule bietet. In Litauen steht Lehrkräften und Sozialpädagogen ein Lehrmittel zu den Möglichkeiten der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter an der Schule zu Verfügung, das Informationen über die Ziele für die Gleichstellung an der Schule sowie Instrumente für den Unterricht im Bereich Geschlechtergleichstellung in der Schule und in der gesamten Schulgemeinschaft enthält. Im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen dem spanischen Ministerium für Bildung, Kultur und Sport und dem Ministerium für Gesundheit, soziale Dienste und Gleichstellung wurde das Portal „Intercambia“ eingerichtet. Mithilfe von IKT-Ressourcen, einer Datenbank und Statistiken soll das Portal den Zugang zu Informationen und Kenntnissen über Bildungspraktiken zur Förderung von Chancengleichheit und Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt sowie den Wissensaustausch zu diesen Themen erleichtern.

FORTSCHRITTE UND HINDERNISSE IM BEREICH B: BILDUNG UND AUSBILDUNG VON FRAUEN

FORTSCHRITTE

- Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in mehreren männlich dominierten Bildungsbereichen verringern sich langsam.
- Generell gibt es in allen Mitgliedstaaten mehr Frauen unter den Hochschulabsolventen.
- Die Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote ist bei Personen mit einem höheren Bildungsniveau (Stufe 5-6) geringer, und zu dieser Kategorie zählende Frauen waren von der Wirtschaftskrise weniger betroffen.

HINDERNISSE

- Der Wandel bei der Geschlechtersegregation in der Bildung geht sowohl horizontal als auch vertikal nur langsam voran.
- Frauen sind in höheren Positionen an den Hochschulen unterrepräsentiert.
- Auf allen Bildungsebenen bestehen weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigungsquote.

Künftiges Vorgehen für die EU

- Weitere Bekämpfung von geschlechterbezogenen Stereotypen und Segregation in Bildung und Ausbildung durch die Förderung der Geschlechtergleichstellung bei Lehrplänen, Berufsberatung und Medienkampagnen, um Jungen und Mädchen, Frauen und Männer in einer Berufswahl zu bestärken, die ihren Kompetenzen und Fähigkeiten entspricht.
- Bekämpfung von Geschlechtersegregation in der Bildung, da sich diese in weiteren Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt niederschlägt und zu Unterschieden bei den wirtschaftlichen Möglichkeiten von Frauen und Männern beiträgt.
- Eröffnung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer, die sich für nicht traditionelle Sektoren entscheiden, die üblicherweise mit dem anderen Geschlecht in Verbindung gebracht werden.
- Schaffung von Möglichkeiten für Frauen, ihre Leistungen im Hochschulbereich ebenso zu nutzen wie Männer, sowie Bekämpfung der „gläsernen Decke“ für Frauen im Hochschulbetrieb.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

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

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu finden, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-563-3

doi:10.2839/1885

MH-04-15-022-DE-N