

## Projekt „Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds“ (GeM - ESF - BW)

### Abschlussbericht der Phase 2

---

Kontraktphase: Zielvereinbarung und Umsetzungskonzept

## Inhalt

<b>1. Zur Ausgangslage</b>	<b>3</b>
<hr/>	
<b>2. Ziele und Aktivitäten in der Phase 2</b>	
<hr/>	
2.1 Zur Projektentwicklung und Prozessbegleitung	3
2.2 Zur modellhaften Umsetzung	4
2.2 Zur Zielebene „Mainstream“	4
<b>3. Zielerreichung und Arbeitsergebnisse</b>	
<hr/>	
Zu Ziel 1: „Vertretungen der Modell - AK sind in den Beirat aufgenommen“.	5
Zu Ziel 2: „Das fortgeschriebene Konzept ist bis Ende 2004 im Beirat Prozessgestaltung abgestimmt“	6
Zu Ziel 3: „Die Fachtagung ist durchgeführt“	11
Zu Ziel 4: „Die Website ist begonnen und zugänglich“	14
Zu Ziel 5: „Der Newsletter ist zweimal erschienen“	14
<b>4. Ausblick auf Phase 3</b>	<b>14</b>
<hr/>	

## 1. Zur Ausgangslage

Die Phase 2 baut auf der analysierten Ausgangslage und den daraus abgeleiteten Entwicklungsbedarfen auf. Die wichtigsten Ergebnisse der Phase 1 sind die festgestellten **Handlungsbedarfe** der AkteurInnen und insbesondere der ESF-Arbeitskreise. Diese Handlungsbedarfe beziehen sich auf die vier Prozessschritte bei der Implementierung des GeM. Die AK und Träger benötigen, um die Projekte ausrichten zu können, Unterstützung bei der geschlechterdifferenzierten Analyse der regionalen Ausgangslage. Ein weiterer Handlungsbedarf bezieht sich auf das Ableiten, Formulieren und Vorgeben **gleichstellungspolitischer Zielsetzungen**. Als nächster Schritt schließt sich die **Umsetzung** von GeM an. Hierbei geht es insbesondere um die Verfahren bei der Projektauswahl und die Entwicklung der GeM-Kompetenz der AkteurInnen. Weitere Handlungsbedarfe kreisen um die **Evaluation**. Hierbei stehen methodische (z.B. summative oder formative Evaluation) und inhaltliche Fragen (z.B. operationalisierte Ziele und Indikatoren) im Vordergrund (vergl. Bericht zur Phase 1 in: [www.gem-esf-bew.de](http://www.gem-esf-bew.de)).

## 2. Ziele und Aktivitäten in der Phase 2

In der Phase 2 soll die Arbeitsfähigkeit des Projektes im Sinne von Arbeitsbeziehungen mit den Modellarbeitskreisen (MAK) und Verbindlichkeiten (KONTRAKT) hergestellt werden. Dazu wurden für die Handlungsfelder: **Projektentwicklung, Prozessbegleitung, modellhafte Umsetzung, Mainstreaming** Ziele entwickelt:

Handlungsfeld	Zielführende Ergebnisse <sup>1</sup>
Projektentwicklung	Das Konzept ist bis Ende 2004 im Beirat Prozessbegleitung abgestimmt
Prozessbegleitung	Der Beirat ist vollständig und arbeitsfähig.
Modellhafte Umsetzung	Bis Ende des Jahres 2004 sind die Vertretungen der MAK in den Beirat Prozessbegleitung aufgenommen. Es gibt je eine männliche und weibliche Person (Mitglied und Stellvertretung) Die MAK verfügen über ein Umsetzungskonzept
Mainstreaming	Für die AkteurInnen wird: <ul style="list-style-type: none"> <li>o eine Fachtagung durchgeführt.</li> <li>o die website ist begonnen und zugänglich.</li> <li>o der newsletter (NL) ist zweimal erschienen.</li> </ul>

### 2.1 Zur Projektentwicklung und Prozessbegleitung

Hinsichtlich der Projektbegleitung hat die Phase 2 folgende Zielsetzungen:

1. Integration der MAK in den Beirat für Prozessgestaltung
2. Entwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnisses des Beirats und eines Arbeitsplanes.

Die **Integration der MAK** wurde selbst als Prozess gestaltet. Zunächst fand in der Phase 1 die Ausschreibung zur Interessenbekundung als Modellarbeitskreis zu agieren statt. An dieser Ausschreibung haben die Arbeitskreise Esslingen, Heidelberg, Mannheim, Karlsruhe

<sup>1</sup> Vergl.: ZOPP

(SM) und Mannheim (WM) ihr Interesse als MAK zu fungieren bekundet und ihre Entwicklungsbedarfe definiert.

Die Entwicklungsbedarfe stellen Handlungsansätze, Unterstützungsaktivitäten und weitere Schritte zur Umsetzung von GeM im ESF dar<sup>2</sup>.

Nach der Interessenbekundung wurden die AK vom Beirat als MAK bestätigt. Danach fanden mit jedem MAK **Planungsgespräche** statt. In den Planungsgesprächen wurden die Bedarfe spezifiziert und Rahmenbedingungen für eine Zusammenarbeit geklärt. Im Einzelnen hatten die Planungsgespräche folgende Schwerpunkte:

1. Ausgangssituation: Eigene Einschätzung des MAK zur Umsetzung von GeM
2. Zielsetzungen: Konkretisierung der Erwartungen an das Projekt
3. Durchführung: Arbeitsformen der Zusammenarbeit
4. Das weitere Vorgehen im Projekt.

Zur Entwicklung eines **gemeinsamen Selbstverständnisses und Arbeitsplanes**.

Zur Koordination des Projektes auf überregionaler Ebene wurde der Beirat Prozessbegleitung eingerichtet. Der Beirat begleitet die inhaltlich-methodische Umsetzung des Projektes und einzelner Prozessschritte. Inhaltliche Schwerpunktthemen der Begleitung sind u.a.:

- o Abstimmung der Umsetzungskonzepte der MAK
- o Sicherung des Transfers der Arbeitsergebnisse in alle AK
- o Geeignete Methoden und Instrumente des Transfers und der Projektkommunikation (z.B. Newsletter, Website)
- o Planung inhaltlicher Schwerpunkte für Fachtagungen und für den überregionalen Austausch.

## 2.2 Zur modellhaften Umsetzung

In der Phase 2 wurden die MAK in das Coachingprojekt eingebunden. D.h., sie nehmen ihre Projektverantwortung in doppelter Hinsicht wahr. Einerseits übernehmen Sie als Beiratsmitglieder eine gestaltende Rolle auf der Ebene des Gesamtprojektes. Andererseits setzten sie als Arbeitskreis GeM im ESF modellhaft um<sup>3</sup>. Hierzu wurden in der Phase 2 Handlungsansätze für jeden MAK entwickelt, die in einzelne **Umsetzungskonzepte** mündeten.

Die Konzeptentwicklung mit den MAK war ein prozesshaftes und kommunikatives Geschehen. Die einzelnen Handlungsansätze der MAK basieren auf den Selbsteinschätzungen der MAK. Für diese Selbsteinschätzungen wurden schriftliche Befragungen (Interessenbekundung), Einzelgespräche (Planungsgespräch), Präsentationen auf der Fachtagung und Gruppendiskussion während des Beiratsmeetings durchgeführt. Die einzelnen Umsetzungskonzepte entstehen im Übergang zur Phase 3 (Durchführung) und stellen den Kontrakt für die Zusammenarbeit dar.

## 2.3 Zur Zielebene „Mainstream“

Ein weiteres Ziel der Phase 2 bestand darin, dass möglichst viele Akteure und Akteurinnen der regionalisierten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik über die Ergebnisse und Erkenntnisse der Projektarbeit aus Phase 1 (Ausgangsbedingungen und Handlungsbedarfe) informiert sind. Für den Informationstransfer waren in Phase 2 folgende Instrumente vorgesehen:

- o Fachtagung
- o Website
- o Newsletter
- o Flyer.

## Zur Fachtagung

Mit der Fachtagung wurden mehrere Ziele verfolgt:

1. Informationsstand über die Umsetzung von GeM im ESF in BW verbessern

<sup>2</sup> Die Liste der Entwicklungsbedarfe ist das Ergebnis der Interessensbekundung.

<sup>3</sup> Die MAK haben ihre Motive für die Teilnahme als MAK auf der Fachtagung am 21.10.2004 veröffentlicht.

2. Ausgangsanalyse und Handlungsbedarfe des Coachingprojektes validieren
3. Kommunikation zwischen den AkteurInnen fördern
4. Anregungen für die weitere Umsetzung von GeM geben
5. Qualität der Umsetzung des ESF fördern.

Die Fachtagung gab allen AkteurInnen im Bereich des ESF, insbesondere denen aus Baden-Württemberg, die Gelegenheit, sich über den Stand der Umsetzung von GeM im Land zu informieren. Außerdem wurde mit der Fachtagung das Ziel verfolgt, Lösungsansätze zur Überwindung von Hürden bei der Umsetzung von GeM im ESF zu finden. So waren inhaltliche Schwerpunkte der Fachtagung die Abgrenzung von GeM und klassischer Frauenförderung, die Risiken von Fehlinterpretationen von GeM und die Beteiligung von Männern als Akteure und Zielgruppen. Hierzu wurden ausgewiesene nationale und internationale ExpertInnen gewonnen.

Mit der Fachtagung sollte ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung des ESF in BW geleistet werden.

## Zur Website

Die Website ist ein Medium zur Kommunikation mit allen AkteurInnen in BW. In der Phase 2 sollte die Website aufgebaut sein. Zu den wichtigsten AkteurInnen zählen die regionalen Arbeitskreise, die ProjektträgerInnen, die Projekte, die KooperationspartnerInnen und die Beiratsmitglieder. Damit die Website als Kommunikationsinstrument dienen kann, müssen u.a. die Erreichbarkeit, die Aktualität und der wechselseitige Austausch sichergestellt sein.

## Zum Newsletter

Der Newsletter ist ein weiteres Instrument zur Projektkommunikation. Jährlich sind vier Ausgaben des NL geplant. In der Phase 2 sollen zwei Ausgaben des NL erscheinen und breit gestreut werden.

## 3. Zielerreichung und Arbeitsergebnisse

In Phase 2 wurden folgende zielführende Ergebnisse<sup>4</sup> angestrebt:

1. Bis Ende des Jahres 2004 sind die Vertretungen der Modell - AK in den Beirat Prozessbegleitung aufgenommen. Es gibt je eine männliche und weibliche Person (Mitglied und Stellvertretung) (Gender Qualität).
2. Das Konzept ist bis Ende 2004 im Beirat Prozessbegleitung abgestimmt
3. Die Fachtagung ist durchgeführt.
4. Die Website ist begonnen und zugänglich
5. Der Newsletter ist zweimal erschienen.

### Zu Ziel 1: „Vertretungen der Modell - AK sind in den Beirat aufgenommen“.

Die MAK Esslingen, Heidelberg, Karlsruhe, Mannheim, (SM) und Mannheim (WM) sind Mitglieder des Beirats Prozessgestaltung. Die MAK sind während des Meetings am 1.12.2004 in den Beirat aufgenommen worden<sup>5</sup>. Bis auf die MAK Esslingen und Heidelberg sind für alle MAK eine männliche und weibliche Person (Mitglied und Stellvertretung) benannt<sup>6</sup>. Insofern umfasst der Beirat die vorgesehenen Mitgliedschaften. Hinsichtlich der Beteiligung wird bei den MAK zwar eine Ausgewogenheit erreicht (5 Frauen und 3 Männern) aber bezogen auf den Beirat insgesamt nicht (14 Frauen und 4 Männer).

Die MAK erwarten von ihrer Mitgliedschaft im Beirat

- o die Entwicklung der eigenen GeM-Kompetenz
- o die Planung und Koordination von Aktivitäten zur Umsetzung von GeM in ihren Arbeitskreisen und zwischen den MAK.

<sup>4</sup> Diese Ergebnisse sind Ergebnisse der projektinternen ziel- und prozessorientierten Projektplanung (ZOPP).

<sup>5</sup> Bis auf den MAK Mannheim (SM) waren alle MAK anwesend.

<sup>6</sup> Für die beiden MAK erfolgt die Benennung zu einem späteren Zeitpunkt.

Die Wahrnehmung der Koordinations- und Transferverantwortung durch die MAK ist in der Phase 2 angelaufen (z.B. Statement während der Fachtagung, Beitrag des MAK Karlsruhe im NL 3).

Neben den MAK wurden in der Phase 2 auch Vertreterinnen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der regionalen AK in den Beirat aufgenommen. Die Frauenbeauftragten und die Kontaktstellen Frau und Beruf haben im Hinblick auf GeM eine wichtige Rolle in den Arbeitskreisen. Sie repräsentieren die zweite Seite der Doppelstrategie (spezifische Maßnahmen) und insofern sollte ihre Expertise einfließen.

## **Zu Ziel 2: „Das fortgeschriebene Konzept ist bis Ende 2004 im Beirat Prozessgestaltung abgestimmt“**

Das Konzept für ein Coaching- Begleitprojekt zur Umsetzung von GeM im ESF in Baden-Württemberg IST im Sinne der Prozessgestaltung abgestimmt und entwickelt. Die Fortschreibung bzw. Konzeptentwicklung erfolgte durch die Differenzierung in der Ausführung des Projekts und durch die weiterführende Entwicklung des Konzepts. Das Konzept wurde auf der Ebene des Gesamtkonzepts *konkretisiert* (z.B. Arbeitsplan des Beirats, weitere Fachtagung, NL 3) und auf der Ebene der MAK in Form von Handlungsansätzen *erweitert*. In diesem Sinne ist mit den MAK und dem Beirat ein Arbeitsbündnis vereinbart worden. Damit ist dieses Teilziel der Phase 2 erreicht und die eigentliche Durchführungsphase kann beginnen.

Ein zielführendes Arbeitsergebnis sind erste Überlegungen zu einem **abgestimmten Arbeitsplan**. Zunächst soll eine gemeinsame Fortbildung der Beiratsmitglieder zur Entwicklung der eigenen GeM-Kompetenz stattfinden. In dieser Fortbildung soll an Hand konkreter Fallbeispiele (Projektunterlagen aus den Bereichen SM und WM) die Umsetzung von GeM im ESF exemplarisch dargestellt werden. Der Arbeitsplan umfasst außerdem das grundsätzliche Vorgehen in den Modellarbeitskreisen. Im nächsten Schritt werden mit jedem MAK individuelle Umsetzungskonzepte entwickelt. Weitere Schwerpunkte des Arbeitsplanes ist die 2. Fachtagung<sup>7</sup> und die weiteren Beiratsmeetings

## **Zur Konzeptentwicklung mit den einzelnen Modellarbeitskreisen**

Generell kann festgestellt werden:

1. Die MAK sehen einen Handlungsbedarf zur GeM-Kompetenzentwicklung auf den folgenden Ebenen:
  - a. die Personen der AK-Geschäftsführung
  - b. der AK-Mitglieder
  - c. der Projektträger .
2. Folgende Arbeitsschwerpunkte sind für die MAK relevant:
  - a. Analyse des regionalen Arbeitsmarktes
  - b. Kompetenzentwicklung in der Projektbewertung für AK-Mitglieder
  - c. Arbeit mit Antragskonzepten (Fallarbeit nach Aktenlage)
  - d. Projektevaluation
  - e. Exemplarische Fallarbeit als Prozessbegleitung
  - f. GeM als Organisationsentwicklung.
3. In der Umsetzung bzw. Durchführung kommen verschiedene Methoden zum Einsatz:
  - a. Gute Praxisbeispiele schaffen
  - b. Einzelcoaching für AK-Geschäftsführung
  - c. Gruppencoaching für AK und Träger
  - d. Prozessbegleitung bei der Projektumsetzung.

<sup>7</sup> Die Fachtagung findet am 2. Juni 2005 in Stuttgart statt.

Im Folgenden werden die einzelnen Handlungsansätze/Umsetzungskonzepte entlang der Schritte: Ausgangslage - Zielentwicklung und Umsetzungskonzept - Durchführung für jeden MAK ausgeführt.

AK Esslingen (SM)	
<b>Ausgangslage</b>	<p>Eigenes „Strategiepapier“ (2003) analysiert den regionalen Beschäftigungs- und Arbeitsmarkt und weist (teilweise) auf geschlechtsspezifische Besonderheiten hin. Daraus werden folgende GeM-Ziele abgeleitet und den Projekten vorgegeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o „Qualifizierung für Arbeitsfelder mit existenzsichernden Einkommensmöglichkeiten</li> <li>o Erweiterung des Berufswahlspektrums für Frauen in männerdominierten Bereichen</li> <li>o Erweiterung des Berufswahlspektrums für Männer in frauendominierten Bereichen</li> <li>o Qualifizierung von Frauen für zukunftsorientierte Bereiche</li> <li>o Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen</li> <li>o Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte auf allen Ebenen.“</li> </ul> <p>Im Strategiepapier befindet sich auch eine „Checkliste zur Umsetzung von GeM“. Die Checkliste gibt in Frageform Hinweise zur Projektbeschreibung („Im Vordergrund stehen Projekte, die Männern und Frauen gleichermaßen offen stehen.“). Es fehlen Hinweise für ein systematisches Vorgehen: Analyse der Ausgangssituation, gleichstellungspolitische Zielsetzungen. Die Checkliste reduziert die Projektbeschreibung auf die Gestaltung der Projekte. <b>Chancengleichheit</b> wird auf die gleichen Zugangschancen von Männern und Frauen reduziert.</p> <p>Die AK-Mitglieder verfügen über einen Entwicklungsbedarf hinsichtlich ihrer Gender Mainstreaming Kompetenz.</p>
<b>Handlungsbedarf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Verbesserung der Projektauswahl</li> <li>o Evaluation der Projektumsetzung</li> <li>o GeM-Kompetenz des AK insgesamt und der GFung entwickeln.</li> </ul>
<b>Zielsetzungen</b>	Einbetten von GeM in den gesamten Beratungs- und Bewertungsprozess.
<b>Umsetzungsschritte/-konzept</b>	<p>An drei ausgewählten Fall-Beispielen soll die Umsetzung von GeM exemplarisch und als Prozess begleitet werden. Hierbei werden die GF des AK und die Trägervertretungen der drei Projekte („Modell im Modell“) einbezogen.</p> <p>Mögliche Arbeitsschritte sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortbildung Beirat, 23.02.05, der GF'n</li> <li>2. Auswahl der 3 Projekte mit Trägern</li> <li>3. 1. Coachinggespräch, Reflexion von GM-Wissen, Planung der Herangehensweise</li> <li>4. Bewertung der 3 Projekte durch GF'n AK</li> <li>5. 2. Coachinggespräch, Reflexion des Bewertungsprozesses aus 3.</li> <li>6. „Neu-Bewertung“ der 3 Projekte und Herausarbeitung von konkreten Anforderungen an die Projekte und ihre Träger, Auswertungsgespräch mit Trägern</li> <li>7. 3. Coachinggespräch, Reflexion des Bewertungsverfahrens durch AK</li> </ol> <p>AK-Workshop: Prozessbegleitung Ausgangslagen/Zielsetzung/Umsetzungskonzept/Durchführung/Evaluation - Transfer in den AK, den Beirat und ggf. in die „Fläche“.</p> <p>(Dauer ca. von Mai bis Oktober 2005)</p>
AK Heidelberg (SM)	
<b>Ausgangslage</b>	Insbesondere auf Trägerseite bestehen Unsicherheiten in der Umsetzung von GeM. Aufgrund dieser Unsicherheiten nimmt Gender Mainstreaming oftmals nicht den Stellenwert ein, den der ESF dafür vorsieht. Die GeM-Bewertung der Projekte erfolgt durch die GBA.
<b>Handlungsbedarfe</b>	<p>GeM-Kompetenz entwickeln. D.h., Sensibilisierung und Qualifizierung der AK-Mitglieder hinsichtlich der Projektbewertung und der Geschäftsführung hinsichtlich der Trägerberatung. Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Verknüpfung von Gender- und Fachkompetenz</li> <li>• der Entwicklung von Konzepten und Projekten unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming.</li> </ul>
<b>Zielsetzungen</b>	Die Sicherung der Förderfähigkeit der Projekte.

<b>Umsetzungsschritte/ -konzept</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planungsgespräch mit dem Vorsitzenden des MAK. Hierbei soll es um das weitere Vorgehen als MAK gehen.</li> <li>2. Auf der Frühjahrssitzung des AK soll eine Schwerpunktsetzung der zukünftigen Förderung stattfinden.</li> <li>3. Auf einer weiteren Sitzung soll der AK zum GeM fortgebildet werden.</li> <li>4. Danach erfolgt die öffentliche Ausschreibung für potenzielle Projektträger.</li> <li>5. am 9. Juni wird für die Träger eine GeM-Fortbildung angeboten.</li> <li>6. Im Juli 2005 erfolgt ein Einzelcoaching zur Projektbewertung.</li> <li>7. Ende September soll im MAK über die Anträge entschieden werden.</li> </ol>
<b>AK Karlsruhe (SM)</b>	
<b>Ausgangslage</b>	<p>Der AK konstituierte sich am 05. Juni 2000 aus dem seit 1997 bestehenden Koordinierungskreis der Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiative der Stadt Karlsruhe (BAI). In der Regel finden 3 Sitzungen mit Begutachtung von insgesamt ca. 12 Projekten pro Jahr statt. Lokale arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen wurden in der Klausursitzung im Februar 2002 entwickelt. Auf Zielgruppen wurde sich verständigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Benachteiligte Jugendliche,</li> <li>o Frauen,</li> <li>o ältere Migrantinnen.</li> </ul> <p>Gender Mainstreaming wurde bislang trotz einiger Ansätze nicht ausreichend thematisiert Erste Ansätze für eine geschlechtsspezifische Arbeitsmarktanalyse wurden unternommen aber nicht weiter fortgesetzt.</p>
	<p>Der AK sieht folgende Handlungsbedarfe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geschlechtsspezifische Analyse des regionalen Arbeitsmarkts</li> <li>2. Geschlechtersensible Zielgruppenermittlung</li> <li>3. Gender-Kompetenz weiterentwickeln</li> <li>4. Entwicklung von Konzepten und Projekten unter Berücksichtigung von GeM</li> <li>5. Know-how in der Trägerberatung.</li> </ol>
<b>Zielsetzungen</b>	<p>AK entwickelt sich zu einem Gremium lokaler Arbeitsmarktpolitik mit gleichstellungspolitischer Zielsetzung. Der AK definiert aus einer regionalen Arbeitsmarktanalyse gleichstellungspolitische Zielsetzungen und steuert die Umsetzung von GeM in der Projektarbeit.</p>
<b>Umsetzungsschritte/ -konzept</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auswahl von Beispielprojekten (pos/neg.), die exemplarisch gegendert werden.</li> <li>- Einbeziehung in das Projekt Analyse des regionalen Arbeitsmarktes (IFM).</li> <li>- Entwicklung der GeM-Kompetenz</li> <li>- Coaching des AK am 11.4.05.</li> <li>- Trägercoaching am 19.9.05.</li> </ul>

<b>AK Mannheim (SM)</b>	
<b>Ausgangslage</b>	<p>Besonderes Interesse am GeM-Analyseverfahren (Abstimmung mit IFM)                      Gesprächs- und Erfahrungsaustausch mit anderen AK (z.B. ES)                      In 2004 werden 16 Projekte von 10 Trägern gefördert.                      Der Projektauswahl liegt eine Kurzbeschreibung des Projektantrags ESF zu Grunde. GeM ist nicht extra Bestandteil dieser Beschreibung. Im AK wird dann eine Rangliste erstellt.</p>
<b>Handlungsbedarfe</b>	<p>Das Gender-Bewusstsein ist oftmals noch sehr unterschiedlich ausgeprägt und bei einigen ESF-Antragstellern/innen noch unterentwickelt. Gender Mainstreaming wird oft noch mit Frauenförderung gleichgesetzt oder es gibt Formulierungen, wie „Das Projekt steht Frauen und Männern offen“. Oftmals wird auch ein Projekt entwickelt und erst nach der Projektentwicklung der Gender Mainstreaming-Aspekt bedacht.                      Umsetzung GeM in eigener Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-&gt; Erhöhung unserer Kompetenz als Geschäftsführung. Gender Mainstreaming-Kompetenz bei der Geschäftsführung ist eine notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung.</li> <li>-&gt; Erhöhung der Kompetenz des Arbeitskreises z. B. bei der Projektbewertung. Im Arbeitskreis sind wichtige Institutionen vertreten, die als Multiplikatoren/innen das Thema auch in ihrem jeweiligen Bereich unterstützen können.</li> <li>-&gt; Erhöhung der Kompetenz bei der Festlegung bestimmter Zielgruppen und bei der Erschließung von Handlungsansätzen.</li> <li>-&gt; Erhöhung der Gender-Kompetenz bei den Projektträgern/innen für die Entwicklung von Projekten, bei der praktischen Umsetzung und innerhalb ihrer eigenen Organisationen.</li> </ul>
<b>Zielsetzungen</b>	<p>Erhöhung der Kompetenz bei der Projektbewertung und Evaluierung der Ergebnisse der durchgeführten Projekte.</p>
<b>Umsetzungsschritte/-konzept</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstellung und Diskussion der bisherigen Projektergebnisse im gemeinsamen Workshop des Arbeitskreises ESF und der Antragsteller/innen am 27.04.2005</li> <li>- Coaching des Arbeitskreises ESF zum Thema GeM im Juni 2005</li> <li>- Aufnahme des Themas GeM als eigenen Punkt in die Kurzbeschreibung für die Projektanträge 2006</li> <li>- Bei Bedarf Fortbildungsveranstaltung für die ESF-Träger</li> <li>- Zusammenarbeit (Gesprächs- und Erfahrungsaustausch) mit anderen Arbeitskreisen.</li> </ul>

AK Mannheim (WM) <sup>8</sup>	
<b>Ausgangslage</b>	<p>Der MAK WMMA (überwiegend Politikbereich D) wirkt als einer von 11 WM-AK im Projekt mit.</p> <p>Grundsätzlich treffen die Aussagen über die Ausgangslage und den Handlungsbedarf (siehe Phase 1) auch auf die WM-AK zu.</p> <p>Spezifisch für die WM-AK ist einerseits, dass in den AK keine Maßnahmeträger vertreten sind (betriebe) und andererseits die Zielgruppen andere sind (Beschäftigte statt Arbeitslose):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Un- und angelernte Arbeitskräfte</li> <li>o KMU</li> <li>o Frauen und Männer, die sich eine eigene wirtschaftliche Existenz gründen wollen.</li> </ul> <p>Inhaltliche Maßnahmebereiche sind lt. Gemeinsamen Leitfadens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Berufliche Weiterbildung, Information und Beratung, Organisations- und Arbeitszeitentwicklung</li> <li>o Förderung des Unternehmergeistes.</li> </ul> <p>Es gibt 2mal jährlich Bewilligungsrunden. Die Projekte sind überwiegend in KMU (z.B. Handwerksbetrieben) angesiedelt, in denen die Geschlechterperspektive und GeM z.T. nach bisherigen Erfahrungen auf starke Akzeptanzprobleme stoßen. Hinzu kommt, dass 50% der Kosten aus ESF-Mitteln finanziert und die andere Hälfte der Projektkosten der Betrieb/das Unternehmen selbst tragen muss. Dadurch werde die kritische Haltung der Projektträger noch verstärkt. Insofern steht der Arbeitskreis vor einem Legitimations- bzw. Argumentationsproblem (Nutzen von GeM) und wünscht sich Argumentationshilfen.</p> <p>Daraus ergeben sich für den AK folgende <i>Handlungsbedarfe</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Befähigung der Antragsteller/Träger, GeM in den Projektanträgen zu formulieren aber auch vom Nutzen des GeM zu überzeugen (z.B. Überwindung des Fachkräftemangels)</li> <li>o Evaluation der Projekte. Was wird von dem umgesetzt/erreicht, was in den Projekten beschrieben wurde? (siehe Planungsgespräch vom 9.9.04; siehe Protokoll. R.S.)</li> <li>o Beschreibung der regionalen Ausgangslage (z.B. Beschäftigungsmarkt, Existenzgründungen) und Ableitung relevanter Ziele sowie Projektideen.</li> <li>o Beratung der Träger bei der Umsetzung auf der Projektebene.</li> </ul>
<b>Zielentwicklung</b>	<p>Zielsetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o GeM-Kompetenz der Träger und des GF erhöhen</li> <li>o Erarbeitung einer geschlechtsspezifischen Datenbasis des regionalen Arbeits- und Beschäftigungsmarktes.</li> </ul>
<b>Umsetzungskonzept</b>	<p>Arbeitsformen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Einzelcoaching zur Anwendung von Instrumenten und zur Antragsbewertung mit dem Vorsitzenden Herrn Herwehe.</li> <li>o Argumentationshilfe zum Nutzen von GeM für KMU</li> <li>o Umsetzungsberatung von einzelnen Trägern bzw. Trägergruppen.</li> <li>o Beispiele be- und erarbeiten</li> <li>o GeM-Seminar im AK</li> </ul>

<sup>8</sup> Inzwischen hat das WM seine ESF-Arbeitskreise aufgelöst. Eine Beteiligung im Projekt mache aber Sinn, da die laufenden Projekte vom AK weiter beraten werden.

## Zu Ziel 3: „Die Fachtagung ist durchgeführt“

Die Fachtagung „Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“ fand am 21.10.2004 statt. An ihr nahmen 96 Frauen und 35 Männer teil. Die Fachtagung war hinsichtlich der Beteiligung und der vermittelten Inhalte erfolgreich. Diese positive Bewertung schlägt sich u.a. in den schriftlichen Evaluationsergebnissen und der Auswertung durch den Beirat nieder.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Fachtagung resultieren aus der Analyse der Ausgangsbedingungen und beziehen sie sich auf Fragestellungen, die sich immer wieder als Hürden bei der Umsetzung von GeM erweisen:

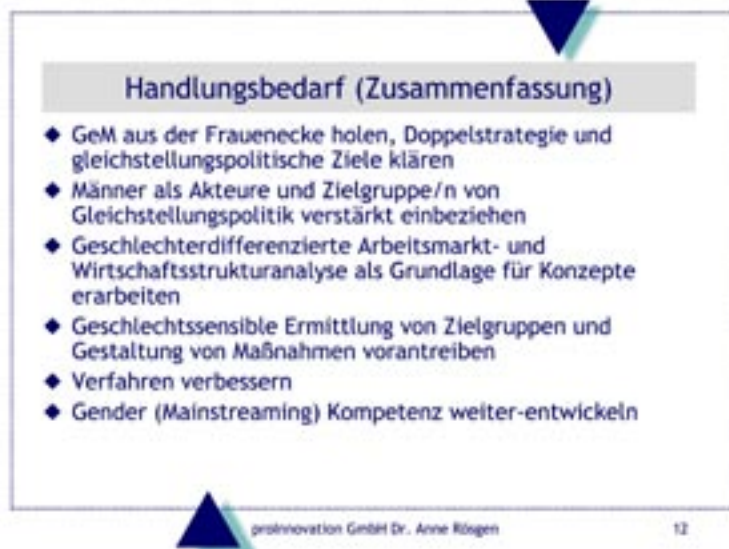
1. Bestandsaufnahme: „Wo steht BW bei der Umsetzung von GeM im ESF? Ergebnisse der Analyse von GeM – ESF – BW (Phase 1)“
2. „GeM ist etwas anderes als Frauenförderung – warum es so schwer fällt von alten Konzepten Abstand zu nehmen“
3. „Leerstellen, abstrakte Willenserklärungen, Reduktionen und viel Ideologie: von den Risiken der Fehlinterpretationen von GeM.“
4. „Männer – Akteure und Zielgruppe von GeM“ Warum es wichtig ist, dass Männer Verantwortung für GeM übernehmen und welchen Nutzen sie für sich daraus ziehen können. Aus den *Forschungsergebnissen des EU-Projektes work changes gender*

Die Bearbeitung dieser Schwerpunkte erfolgte in zwei Schritten. Zunächst gaben ExpertInnen jeweils einen fachlichen Input, der dann in vier parallelen Gesprächskreisen vertieft werden konnte.

In der **Bestandsaufnahme** gab Frau Dr. Anne Rösgen eine Einschätzung zur Umsetzung von GeM im ESF in BW. Diese Einschätzung wird im Folgenden thesenartig zusammengefasst:

- o GeM wird in der Umsetzung auf Frauenförderung reduziert.
- o Gleichstellungspolitische Ziele sind auf den Umsetzungsebenen Land, Region und Projekt überwiegend unklar.
- o Geschlechtsspezifisch differenzierte Analysen von Arbeitsmarktproblemen und -chancen sind nicht vorhanden oder werden kaum genutzt.
- o Die Ermittlung von Zielgruppen und die Gestaltung von Maßnahmen ist zu wenig geschlechtssensibel.
- o Gender (Mainstreaming) Kompetenz wird/ist zu wenig entwickelt.
- o In den Bewertungs- und Bewilligungsverfahren ist GeM kein Auswahlkriterium sondern nicht mehr als eine „Orientierungshilfe“.

Diese Einschätzungen wurden im anschließenden Gesprächskreis „Umsetzung von GeM im ESF“ diskutiert und bestätigt. Aus der diskutierten und verifizierten Bestandsanalyse lässt sich der Handlungsbedarf für das weitere Vorgehen ermitteln:



Der zweite Tagungsschwerpunkt ging der Frage nach, warum es so schwer fällt von alten Konzepten Abstand zu nehmen und GeM als etwas anderes als Frauenförderung zu verstehen. Hierzu hat Frau Andrea Leitner, Institut für höhere Studien, Wien ausgewählte Ergebnisse der Evaluation von GeM im ESF in Österreich dargestellt. Sie bestätigte im Wesentlichen eine ähnliche Situation in Österreich. So werden Frauenfördermaßnahmen bei den AkteurInnen stärker akzeptiert als GeM.

- o Die inhaltlichen Zielsetzungen von GM wurden bisher kaum konkretisiert .
- o Männer sind weder als Akteure noch als Zielgruppe integriert .

Die Fragestellung, wie Gender Mainstreaming aus der „Frauenecke“ zu holen ist wurde im Gesprächskreis 2 diskutiert. An diesem Gesprächskreis 2 nahmen 14 Frauen und 3 Männer teil. Um GeM aus der „Frauenecke“ zu holen, werden von den TN folgende Lösungsansätze gesehen:

- o Die Arbeitskreise dazu bringen, GeM als Führungsaufgabe zu verstehen (Verankerung einer Top-Down-Strategie).
- o Die Landräte und Geschäftsführungen der ESF-Arbeitskreise in die Pflicht nehmen, GeM umzusetzen. Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterfüllung von Richtlinien könnten dem Nachdruck verleihen.
- o Verpflichtung aller Arbeitskreismitglieder zur Entwicklung der notwendigen GeM-Kompetenz.
- o Männer dazu bringen, eigene GeM-Kompetenzentwicklung zu betreiben (anstatt sich vorwiegend fachlichen Rat bei Frauen einzuholen).

Frau Elisabeth Helming vom DJI München ging im **Schwerpunkt drei den Folgen der (Fehl-)Interpretationen bei der Umsetzung von GeM** nach. Dabei berichtete sie aus den Erfahrungen der wissenschaftlichen Begleitung des Umsetzungsprozesses von GeM in der Kinder- und Jugendhilfe. Ein Ergebnis ihrer Analysen ist die vorherrschende Ambivalenz im Umgang mit der Strategie Gender Mainstreaming: Die Förderrichtlinien geben eine Zielperspektive vor, die so vage formuliert ist, dass einerseits die Subsidiarität gewahrt bleibt, die einzelnen Organisationen passgenaue Strategien entwickeln können und eine zweckdienliche Heterogenität von Ansatzpunkten und Strategien entsteht. Andererseits wird möglicherweise auch eine Haltung des „anything goes“ damit verknüpft: Neben ausgefeilten Planungsprozessen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt es auch Träger, die alles, was „irgendwie mit Frauen“ zu tun hat, als Operationalisierung von Gender Mainstreaming bezeichnen. Die Anforderung, Gender Mainstreaming umzusetzen, stößt nach wie vor bei vielen Verbänden auf eine gewisse Ratlosigkeit. Der Bedarf in Bezug auf Diskussionsprozesse und auf Fortbildung ist groß; die Träger nehmen wahr, dass Reflexions- und Diskussionsprozesse darüber angestoßen werden müssen, wie in mikrosozialen Bereichen Geschlechterungleichheit reproduziert wird, was verändert werden soll.

Am Gesprächskreis 3 nahmen 19 TN teil. Die Teilnehmenden sammelten typische (Fehl)Interpretationen, die ihnen in ihrer Umsetzungspraxis begegnen. Aus diesen Fehlinterpretationen und praktischen Umsetzungsschwächen wurden folgende Empfehlungen und Projektideen für die praktische Arbeit abgeleitet:

1. GeM muss Alltag werden! Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss als Querschnittsthema auf allen Ebenen im Arbeitsalltag mitgedacht werden.
2. Bereits bei der Entwicklung von Konzepten und Projekten muss GeM eine Rolle spielen. Die Ausgangssituation ist immer geschlechtersensibel zu analysieren. Dies schließt ggf. auch die Erhebung bzw. Auswertung von genderdifferenzierenden Daten ein.
3. Männer müssen stärker Zielgruppe und Akteure von GeM-Maßnahmen werden. Wichtig ist, dass sich Frauen wie Männer, Mädchen wie Jungen gegenseitig in ihre Lebenswelten einfühlen und auch die Perspektive des jeweils anderen Geschlechts wahrnehmen.
4. GeM als Aufgabe der Arbeitskreise im ESF in Baden-Württemberg verstärken. Insbesondere bei der Projektauswahl muss GeM stärker ein Thema bzw. Kriterium sein.

5. Projektidee unter dem Motto: Lieber Teilzeit statt 72h Arbeiten – Männer zum Umdenken bewegen!
6. Projekte zur Veränderung der Geschlechterverteilung in den Führungsstrukturen der beteiligten Organisationen. Frauen, die leitende Positionen übernehmen, brauchen zunächst besondere Unterstützung, damit sie nicht zu schnell resignieren aufgrund der besonders hohen Ansprüche, die an sie gestellt werden und aufgrund der erhöhten Skepsis, mit der sie wahrgenommen werden.
7. Einzelne Projekte, die in der Regel Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen entwickeln, können nur bedingt auf die Veränderung von Strukturen einwirken (am ehesten noch durch pädagogische Ansätze in der Kinder- und Jugendarbeit). Basisarbeit wird meistens „aufgefressen“ im dichten Alltag in Bezug auf die unmittelbare Arbeit mit den AdressatInnen und bräuchte dennoch auch Raum für längerfristige Mitarbeit an Strukturentwicklung, Zeit für Konzeptionsentwicklung/-weiterentwicklung. Regionale Effekte können zudem aus der Summe der Projekte erwachsen.

Der vierte Schwerpunkt befasst sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt und den Konsequenzen für das traditionelle Leitbild des Mannes als Familienernährer. Klaus Schwerma vom Dissens e.V. stellte Ergebnisse des Forschungsprojektes **Work Changes Gender** dar. So ist die Mehrzahl der Männer nicht mehr in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt. Inwiefern birgt die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses die Chance zu einer Neuorientierung männlicher Lebensweisen? Wie werden diese Männer auf dem Arbeitsmarkt und in Organisationen und Unternehmen wahrgenommen? Welche Bedeutung haben diese Prozesse für die Gleichstellungspolitik?

Aus dem Gesprächskreis 4 können folgende Ergebnisse zusammengefasst werden:

1. (Er)Kenntnisse über männliche Lebensverhältnisse sind noch immer sehr gering. In der Projektdurchführung sollten weitere Informationen, Ergebnisse und Praxiserfahrungen gesammelt und ausgewertet werden.
2. Gute „Männerprojekte“ (im Sinne der Doppelstrategie) sollten stärker kommuniziert (z.B. aus dem Jugendbereich) werden.
3. Der Handlungsbedarf, aber auch die Widerstände sind nach wie vor groß, wenn Männer zu Akteuren und Zielgruppen (von GeM) werden sollen.

**Im Ergebnis können aus der Fachtagung insgesamt vier wichtige inhaltliche Erkenntnisse gewonnen werden:**

1. Die *GeM-Kompetenz* der Mehrzahl der AkteurInnen in den Arbeitskreisen, den Trägerorganisationen und Projekten wird von den Teilnehmenden der Fachtagung als zu gering eingeschätzt. Um diesem Defizit möglichst konsequent zu begegnen, werden verpflichtende Maßnahmen zur Entwicklung der GeM-Kompetenz empfohlen.
2. Die regionale und lokale *Datenlage* ist nach Auffassung der Mehrzahl der TeilnehmerInnen zur geschlechtsspezifischen Beschreibung als auch zur Ableitung entsprechender Ziele in den Politikfeldern unzureichend. Die Situation sollte verbessert werden.
3. GeM werde innerhalb des Beurteilungs- und Bewilligungsverfahrens (noch) nicht konsequent umgesetzt. Für eine konsequentere Umsetzung sollte das *Verfahren* optimiert werden.
4. Die Projekte vernachlässigen häufig *Männer als Zielgruppe*. Das liegt zum einen an der geschlechtsunspezifischen Datenlage und zum anderen an einer zu geringen männerspezifischen Perspektive der Projekte, Träger und Arbeitskreise.



Neben dem inhaltlichen Konzept hat sich auch die methodische Gestaltung der ersten Fachtagung bewährt. Der kollegiale Austausch von Umsetzungserfahrungen spielte eine große Rolle und sollte in weiteren Tagungen und Foren vertieft werden. Erste Praxisbeispiele konnten dargestellt werden. Um das gegenseitige Lernen zu ermöglichen sollte die Arbeit mit Praxisbeispielen in weiteren Veranstaltungen systematisch aufgearbeitet werden.

## **Zu Ziel 4: „Die Website ist begonnen und zugänglich“**

Das Projekt verfügt über einen eigenen Internetauftritt: Domainname [www.gendermainstreaming-esf-bw.de](http://www.gendermainstreaming-esf-bw.de) (oder [www.gem-esf-be.de](http://www.gem-esf-be.de)) . Die Website stellt ein Instrument für die Projektkommunikation zwischen allen AkteurInnen und für den Transfer von Projekterkenntnissen dar. Für den direkten Austausch zwischen den AkteurInnen stehen die frequently asked questions (FAQ; häufig gestellte Fragen) zur Verfügung. Die Projektseiten wurden seit Projektbeginn 19.099 aufgerufen (Stand 31.1.05). Durchschnittlich ergibt sich eine monatliche Rate von 1.590 Aufrufen.

## **Zu Ziel 5: „Der Newsletter ist zweimal erschienen“**

Wie geplant sind zwei Newsletter erschienen und stehen im Internet ([www.gem-esf-be.de](http://www.gem-esf-be.de)) zur Verfügung.

## **4. Ausblick auf Phase 3**

Die sich anschließende Phase 3 stellt die eigentliche Projektdurchführung dar. Auf der Basis der Bedarfe werden folgende Handlungsansätze umgesetzt:

1. fachliche Begeleitung bzw. Coaching der MAK
2. Transfer der Arbeitsergebnisse und die Entwicklung von weiteren Arbeitsformen (z.B. Fachtagung, Regionalforen)
3. Exemplarische Fallstudien.

Die Handlungsfelder sind in der nebenstehenden Grafik dargestellt.