

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

Abschlussbericht der Phase 1

Analyse der Ausgangsbedingungen
und Ermittlung des Handlungsbedarfes

Stuttgart, im Oktober 2004

Inhalt

1. Kurzvorstellung des Projektes	3
1.1 Der Bedarf	3
1.2 Die Ziele	3
1.3 Die Arbeitsweisen	4
1.4 Das Team	6
2. Ergebnisse und Grad der Zielerreichung	7
2.1 Ziele und Aktivitäten in Phase 1	7
2.2 Aktivitäten im Einzelnen	7
2.2 Grad der Zielerreichung	8
2.3 Ausblick auf Phase 2	9
3. Zum Handlungsbedarf bei der weiteren Umsetzung von GeM im ESF	9
3.1 Geschlechterdifferenzierende Analyse der Ausgangslage	10
3.2 Gleichstellungspolitische Ziele	11
3.3 Umsetzung von GeM	13
3.4 Evaluation	16
4. Zu den Handlungsfeldern des Projektes	17
Literatur & Material	18
Glossar/Abkürzungsverzeichnis	19

1. Kurzvorstellung des Projektes

1.1 Der Bedarf

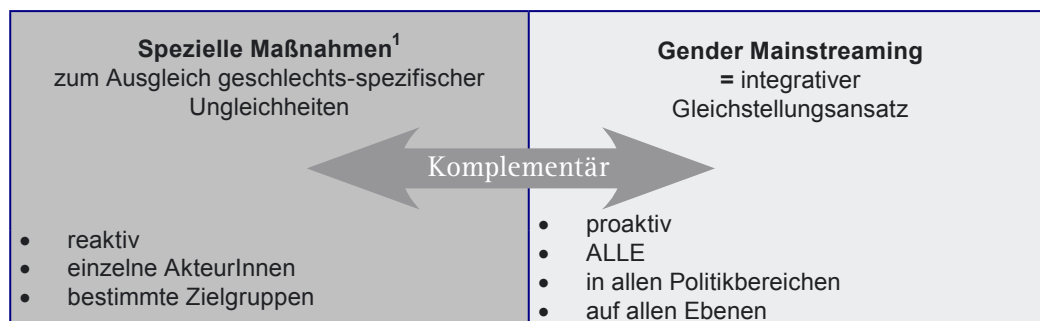
Die Umsetzung des ESF erfolgt in Baden-Württemberg (BW) mit Hilfe von regionalen Arbeitskreisen; im Bereich des Sozialministeriums sind es 41, im Bereich des Wirtschaftsministeriums 12. Diese haben die Aufgabe, entsprechend einer regionalen Arbeitsmarktanalyse Projekte zur Förderung auszuwählen und vorzuschlagen. Alle Beteiligten sind entsprechend ihrer jeweiligen Beteiligung im Verfahren auch verantwortlich für die Umsetzung des Gender Mainstreaming (GeM).

Das Sozialministerium als fondsverwaltende Stelle hat in den letzten Jahren einige Anstrengungen unternommen, um die Implementierung von Gender Mainstreaming zu fördern (insbesondere Einführungsveranstaltungen/Workshops für die AkteurInnen - AK Mitglieder und Träger, Bewilligungsbehörden) und die Entwicklung verschiedener GeM - Leitfäden, die auch verbindlicher Bestandteil der Antragsprüfung sind. Durch diese Initiativen ist GeM ein gutes Stück vorangekommen. Aufgrund der eigenen Erfahrungen und der Analyse der Erkenntnisse und Erfahrungen anderer erschienen jedoch weitere Aktivitäten angebracht, um die kompetente Umsetzung von GeM zu gewährleisten.

Die weitere Entwicklung von Gender (Mainstreaming) Kompetenzen bei den Akteuren ist eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Implementierung von GeM. Die Umsetzungserfahrungen der letzten Jahre zeigten aber, dass diese nicht allein durch Fortbildungen entwickelt werden können. Daher bewilligte das Land ein so genanntes „Coaching – Begleitprojekt Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“, das die ESF AkteurInnen prozessorientiert in ihrem Alltagshandeln unterstützt und somit die erforderlichen Handlungskompetenzen entwickeln hilft (vgl. auch „Arbeitsweisen“).

1.2 Die Ziele

Anliegen des Projektes ist es, das Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern“ im ESF mit dem Konzept des Gender Mainstreaming systematisch umzusetzen. GeM wird hier verstanden als Teil der Doppelstrategie der EU zur Gleichstellung von Frauen und Männern:



Diese Doppelstrategie wird im ESF durch den Politikbereich E (spezifische Maßnahmen für Frauen) und die Einbeziehung gleichstellungspolitischer Ziele in allen anderen Politikbereichen wider gespiegelt. Dieses Projekt bezieht sich auf das Gender Mainstreaming, wobei auch Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Politikbereich E genutzt werden.

¹ Unter speziellen Maßnahmen, auch positive actions genannt, werden überwiegend, aber nicht ausschließlich Maßnahmen der Frauenförderung gefasst.

1.3 Die Arbeitsweisen

Die Arbeitsweisen des Projektes sind in mehrerlei Hinsicht innovativ. Der Ansatz der (GeM) Prozessbegleitung folgt den Anforderungen der Praxis, die sich jedoch mit denjenigen Ergebnissen von Forschungen zur Kompetenzentwicklung decken, die eine *neue Lernkultur*, *neue Lernformen* fordern und die *Prozesshaftigkeit* und *Selbstorganisation* betonen:

„Das Neue ist unbekannt und lernend zu erfinden“²:

- Lernen findet problemlösend und prozesshaft statt, prozessbegleitend, und projektintegriert, auch als „reflektierende Verarbeitung“
- es werden Räume eröffnet, in denen Lösungen entwickelt werden (nicht: vorher definierte Ergebnisse erzielt)
- ein anderes Verhältnis von institutionalisiertem, von formellem und selbstorganisiertem informellen Lernen (klassische Bildung wird teilweise eingebettet und teilweise abgelöst durch andere Kompetenzentwicklungsprozesse).

Coaching als Methode zum Lernen in Handlungssituationen eignet sich ausgezeichnet für eine intensive Begleitung und Beratung von Entscheidungs- und Umsetzungsprozessen und ist daher die durchgängig gewählte Arbeitsweise von *proInnovation GmbH* in diesem Projekt.

Im Einzelnen kommen Methoden zum Einsatz wie:

- Einzel- und Gruppencoaching für AkteurInnen
- Fallbeispiele und -studien
- Fachforen und -veranstaltungen, Workshops und Seminare
- Dokumentenanalysen
- ExpertenInnen-Gespräche

Die *Prozessorientierung* wird durch die durchgängige Anwendung eines Prozessmodells in vier Phasen realisiert:

- Analyse der Ausgangslage und Bedarfsermittlung
- Zieldefinition
- Umsetzung
- Evaluation

Projektphasen			
Phase 1 April - September 2004 Analyse der Ausgangslage und Konkretisierung von Handlungsbedarfen ☉ ExpertInnen/ Coachinggespräche mit den Beteiligten ☉ Dokumentenanalyse ☉ Konstituierung des Beirates ☉ Auswahl der Modellarbeitskreise	Phase 2 Oktober - Dezember 2004 Zielentwicklung und Umsetzungskonzept ☉ Fachtagung am 21.10.04 ☉ Ziel- und Konzeptentwicklung mit den Modellarbeitskreisen ☉ Erweiterung des Beirates	Phase 3 Beginn Januar 2005 Durchführung ☉ Coaching der Modellarbeitskreise ☉ Entwicklung und Umsetzung von GeM-Methoden und -Instrumenten ☉ Transfer in alle Arbeitskreise	Phase 4 Auswertung

² Vgl. z.B. Knöchel, W. „Zusammenwirken aller Lernarten und Lernformen optimieren“ und Knoll, J. „...dass eine Bewegung entsteht“. Beide in: QUEM Report Heft 67: Arbeiten und Lernen. Lernkultur Kompetenzentwicklung und Innovative Arbeitsgestaltung, Berlin 2001

Diese vier Schritte zeigen sich in den vier Phasen des Projektes (siehe obenstehende Grafik) ebenso wie in der Umsetzung des Leitprinzips Gender Mainstreaming vor Ort: auch hier sollte es beginnen mit der geschlechterdifferenzierenden Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und der daraus folgenden Formulierung von – gleichstellungspolitischen – Zielen der Beschäftigungsförderung, gefolgt von einer geschlechtssensiblen Umsetzung in den Projekten und deren Bewertung.

Was heißt das nun konkret?

Da das Projekt nicht mit allen ESF Arbeitskreisen und Trägern gleichzeitig kann, erfolgt die Umsetzung zunächst mit Modellarbeitskreisen, die dann ihre Erfahrungen und Erkenntnisse in die Fläche transferieren. Es gibt fünf ESF Modellarbeitskreise – Esslingen, Heidelberg, Mannheim (SM), Karlsruhe und Mannheim (WM) –, die für das Coaching unterschiedliche Schwerpunkte setzen.

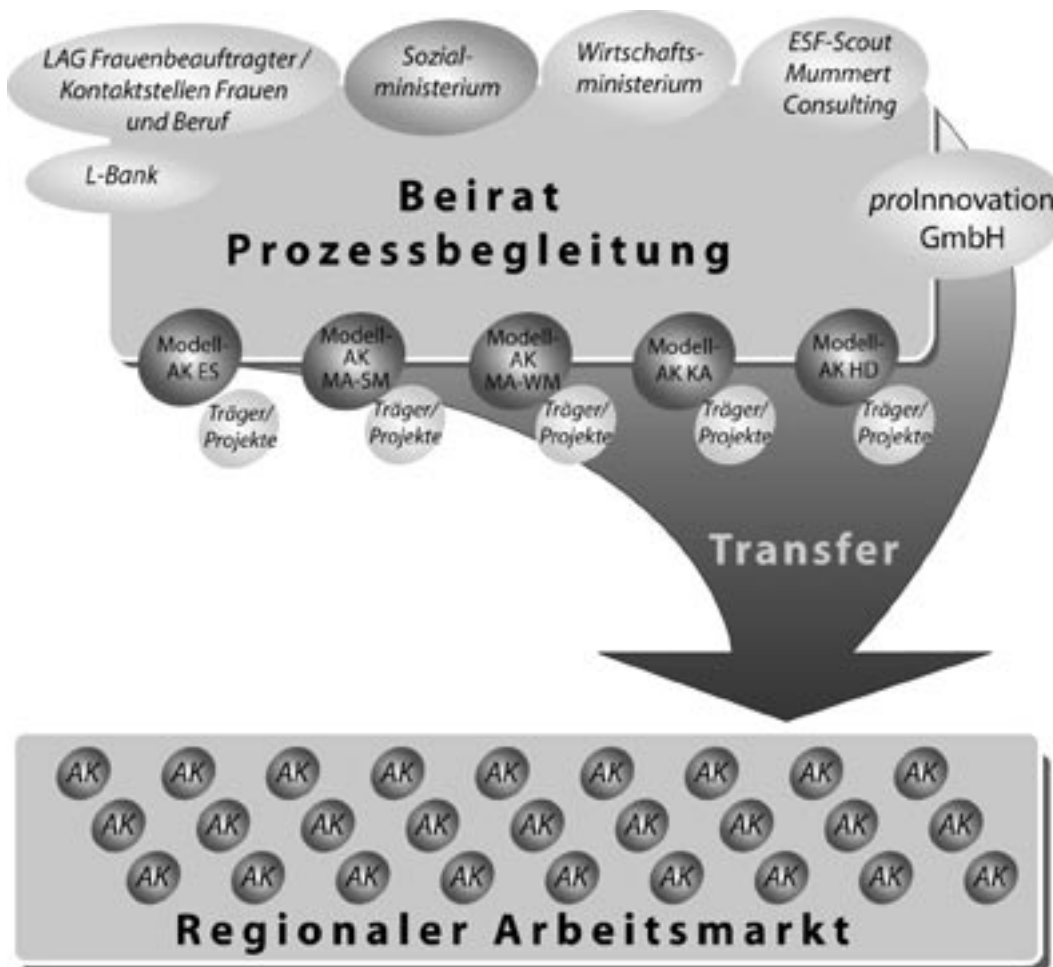
Aus den Interessensbekundungen geht hervor, dass die Arbeitskreise bisher folgende Bedarfe sehen, denen mit dem Projekt entsprochen werden wird:

- Geschlechtssensible Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und Ermittlung von Zielgruppen und Handlungsbedarf
- Verbesserung der Projektauswahl
- Anwendung von Instrumenten des Gender Mainstreaming
- Gender (Mainstreaming) Kompetenz (weiter) entwickeln
- Gender Mainstreaming in der eigenen Organisation voranbringen
- Erfahrungsaustausch und Vernetzung, insbesondere mit anderen ESF AK, zum Thema
- Evaluation der Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Entwicklung von Konzepten und Projekten unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming
- Sicherung der Förderfähigkeit der Projekte
- Qualitätssicherung

Selbstverständlich werden Träger und Projekte in das Coaching einbezogen. Die Koordinierung der verschiedenen Aktivitäten sowie der Transfer von Erfahrungen und Ergebnissen werden im **Beirat Prozessbegleitung**³ organisiert.

Dieser setzt sich zusammen aus den Geschäftsführungen der Modell-Arbeitskreise, dem Projektteam der proInnovation GmbH, dem Sozial- und Wirtschaftsministerium und je einer Vertreterin der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Kontaktstellen Frau und Beruf. Der Beirat Prozessbegleitung hat eine doppelte Funktion. Nach „innen“ koordiniert er die inhaltliche Arbeit des Projektes mit den ausgewählten Arbeitskreisen. Nach „außen“ leistet er den Transferprozess der Ergebnisse in die Arbeit aller Arbeitskreise des Landes.

³ Das Gremium hatte zunächst die Bezeichnung „Steuerkreis“. Da dies aber zu Missverständnissen über seine Funktion führte, wurde es in „Beirat Prozessbegleitung“ umbenannt. Diese Bezeichnung wird jetzt durchgehend verwendet.



1.4 Das Team

Gender Mainstreaming Experte/innen, Bildung, Beratung/Coaching und Begleitung von Gender Mainstreaming:

Frau Dr. Anne Rösgen anne.roesgen@proInnovation.de

Herr Dr. Ronald Schulz ronald.schulz@proInnovation.de

Frau Ute Wanzek ute.wanzek@proInnovation.de

Verwaltung / Finanzen, Steuerung des Qualitätsmanagements / Selbstevaluation und Dokumentation:

Frau Brigitte Maas brigitte.maas@proInnovation.de

2. Ergebnisse und Grad der Zielerreichung

2.1 Ziele und Aktivitäten in Phase 1

Im Konzept des Projektes sind Hypothesen über den Handlungsbedarf zur Weiterentwicklung der Umsetzung von GeM im ESF in Baden-Württemberg (BW) benannt, diesen **Handlungsbedarf** galt es, in Phase 1 zu überprüfen und zu konkretisieren. Dazu mussten die Ausgangsbedingungen noch einmal genauer betrachtet werden und dies auf der Ebene von ESF Arbeitskreisen, Trägern und „sonstigen“ ESF AkteurInnen. Um den Stand der Umsetzung in BW aber besser einschätzen zu können, haben wir uns auf EU- und Bundesebene, in anderen Mitgliedsstaaten und Bundesländern im Hinblick auf die Umsetzung von GeM im ESF umgesehen⁴.

Es entspricht dem Arbeitsansatz des Projektes, von vornherein möglichst viele AkteurInnen einzubeziehen mit dem erwünschten „Nebeneffekt“ der **Sensibilisierung und Motivation**. Daher haben wir uns nicht auf die **Analyse von Dokumenten** beschränkt, sondern (bisher) 18 ExpertInnengespräche mit den o.g. Zielgruppen geführt.

Weitere Ziele der Phase I waren die **Konstituierung eines Gremiums zur Prozessbegleitung** und die **Identifizierung der Modell-Arbeitskreise** des Projektes.

2.2 Aktivitäten im einzelnen

Dokumentenanalyse⁵

Es wurde eine Vielzahl von Dokumenten gesichtet, u.a. wurde eine Internetrecherche zur Umsetzung von GeM im ESF durchgeführt. Folgende Dokumente wurden zunächst zur genaueren Analyse ausgewählt, weitere werden im Verlauf des Projektes hinzukommen:

- Mitteilung der EU Kommission zum Gender Mainstreaming zur Halbzeitbilanz des ESF von Dez. 2002 (EU KOM)
- Halbzeitbilanz der Programmevaluation des Bundes zum EPPD (HZB EPPD)
- Dokumentation einer Tagung zur Umsetzung von GeM im ESF in Österreich von Dez. 2003 (GeM AT)
- Dokumentation einer Tagung des Deutschen Jugendinstituts (DJI) zur Umsetzung von GeM in der Kinder- und Jugendhilfe in DE (DJI)
- Ein Artikel über eine Untersuchung „Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von GeM durch die Bundesagentur für Arbeit“, veröffentlicht in den ibv 2/04 (ibv)
- Leitfäden und Checklisten zur Umsetzung von GeM (insgesamt 15, nationale und internationale Quellen)
- Konzepte und Sachberichte von Projekten aus den Bereichen des WM und des SM von 2003⁶ (Projektbeschreibungen)

ExpertInnen-Gespräche

Auf Basis eines Gesprächsleitfadens wurden insgesamt 18 Gespräche geführt. Die Personen wurden teilweise durch das Projektteam ausgewählt, teilweise mit Unterstützung von ESF Scout und den Ministerien identifiziert. Die Auswahl umfasste die wesentlichen AkteurInnen im Verfahren (L-Bank, Ministerien, ESF Scout und GF von ESF AK, sowie VertreterInnen von Trägern und Sozialpartnern).

⁴ Der Vergleich erfolgte im Rahmen der Möglichkeiten des Projektes und erhebt keinen wissenschaftlichen Anspruch.

⁵ zu den Ergebnissen siehe 3. Handlungsbedarf

⁶ Die Auswertung erfolgte selbstverständlich anonym.

Themen der Gespräche waren⁷:

- GeM im ESF: Einschätzung der Rahmenbedingungen in BW
- GeM in den ESF AK
- GeM in den Organisationen und bei den Trägern
- Stand der Umsetzung von GeM in Projekten
- Das weitere Vorgehen
- Persönliche Voraussetzungen

Konstituierung des Beirats Prozessbegleitung

Dieser konstituierte sich am 26. Mai 2004, wie geplant zunächst noch ohne die VertreterInnen der Modell - AK. In zwei weiteren Sitzungen wurden die Vorgehensweisen abgestimmt und der Stand der Projektentwicklung sowie erste Ergebnisse diskutiert und die Erweiterung in Phase zwei um die Modell - AK vorbereitet.

Identifizierung der Modell-Arbeitskreise

Hierzu fand eine Ausschreibung an alle ESF AK statt, 5 Arbeitskreise bewarben sich mit einer Interessensbekundung und wurden vom Beirat Prozessbegleitung bestätigt.

2.3 Grad der Zielerreichung

In der Planung wurden folgende Ergebnisse für die Phase I angestrebt:

1. Selbstverständnis des Steuerkreises⁸ ist definiert, ein Arbeitsplan existiert, der Initiativ-Steuerkreis (ohne AK) ist arbeitsfähig und produktiv.
2. Der Handlungsbedarf ist formuliert und kommuniziert und im Beirat Prozessbegleitung abgestimmt
3. Die Auswahl der Modell - AK ist erfolgt und die Zusammensetzung entspricht den Kriterien (Institutionell, Position, Geschlecht), die Modell AK sind motiviert am Projekt teilzunehmen.

Zu 1. Selbstverständnis des Beirates Prozessbegleitung ist definiert, ein Arbeitsplan existiert

Das Selbstverständnis des Steuerkreises wurde bereits in der konstituierenden Sitzung erarbeitet, ist jedoch immer wieder Gegenstand der Diskussion. Dies hängt mit dem prozesshaften Vorgehen zusammen, bei dem man sich der Ziele und Aufgaben im Prozessverlauf immer noch einmal versichern muss (jetzt zum Beispiel im Hinblick auf die Aufnahme der Modell - AK).

Grundsätzlich zeigen sich alle Mitglieder des Beirates Prozessbegleitung sehr interessiert und motiviert, die Unterstützung des Projektteams ist ausgezeichnet und insofern ist der Grad der Zielerreichung hoch.

Zu 2.: Der Handlungsbedarf ist formuliert und kommuniziert und im Beirat Prozessbegleitung abgestimmt

In verschiedenen Etappen⁹ wurde konkreter Handlungsbedarf abgeleitet (vgl. nächstes Kapitel). Dieser weicht nicht grundsätzlich von den Vorannahmen ab, ist aber deutlich konkreter.

Auch wenn noch einige Gespräche ausstehen und einzelne Dokumente noch nicht analysiert wurden, so ist die Zielerreichung soweit gegeben, dass die Planung der Phasen 2 und 3 hierauf aufbauen kann. Der Handlungsbedarf wurde im Beirat Prozessbegleitung bereits im Grundsatz gebilligt und wird mit der Abstimmung dieses Berichtes noch einmal bestä-

⁷ zu den Ergebnissen siehe 3. Handlungsbedarf

⁸ Zur Änderung des Namens „Steuerkreis“ in „Beirat Prozessbegleitung“ vgl. Fußnote 3, S. 6

⁹ vgl. z.B. „Arbeitspapier „Zwischenbilanz Phase I“

tigt. Er ist dann Grundlage für die weitere Arbeit in Phase 2, in der das Umsetzungskonzept gemeinsam mit den Modell - AK präzisiert wird (s.u.)

Zu 3.: Die Auswahl der Modell - AK ist erfolgt und die Zusammensetzung entspricht den Kriterien (Institutionell, Position, Geschlecht), die Modell AK sind motiviert am Projekt teilzunehmen.

Bei der Zusammensetzung der Modell - AK gibt es in Bezug auf die regionale Verteilung das Problem, dass nicht alle Regionen gleichermaßen repräsentiert sind (es dominiert der Norden und der städtische Bereich). Da die anderen Kriterien (Anzahl, Motivation, unterschiedliches Niveau, Geschlechterverteilung, Bedarfe und Arbeitsfelder etc.) erfüllt oder zu erreichen sind, kann man mit der Auswahl durchaus zufrieden sein.

2.4 Ausblick auf Phase 2

Hier steht die Weiterentwicklung des Konzeptes im Vordergrund, dies zum einen im Beirat Prozessbegleitung, aber auch mit den einzelnen Modell - AK. Eine wesentliche Aufgabe ist die Integration der VertreterInnen der Modell - AK in den Beirat Prozessbegleitung.

Außerdem findet der Start des Projektes „in die Fläche“ mit der Fachtagung am 21.10.04 statt, zu der dieser Bericht vorgelegt wird¹⁰. Ein weiterer Transfer erfolgt über einen Newsletter und den Internetauftritt des Projektes.

3. Zum Handlungsbedarf bei der weiteren Umsetzung von GeM im ESF

Die Gliederung des ermittelten Handlungsbedarfes folgt wieder den vier Schritten, d.h. zunächst wird dargestellt, wie bei der derzeitigen Implementierung von GeM die geschlechterdifferenzierte Analyse der Ausgangslage (1.) bewertet wird, wie die Entwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele (2.) einzuschätzen ist, welche Chancen und Grenzen bei der bisherigen Umsetzung von GeM (3.) gesehen werden und was zur Evaluation (4.) zu sagen ist. Die Aussagen beziehen sich immer auf die Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse und den ExpertInnengespräche, es gehen aber natürlich auch die Erfahrungen des Gender Teams aus anderen GeM Umsetzungsprozessen ein. Wir gehen keineswegs davon aus, dass hiermit nun der Handlungsbedarf endgültig ermittelt wurde, sondern verstehen die ersten Ergebnisse als Arbeitshypothesen, die weiter verfolgt und vertieft, ggf. aber auch revidiert werden müssen.

Für uns sehr überraschend war, dass sich die Einschätzungen auf der EU Ebene, auf der nationalen Ebene und in der Region mit denen Anderer (z.B. in Österreich aber auch denen des Deutschen Jugendinstituts für den Bereich Kinder- und Jugendhilfe) sehr weitgehend decken, und den Ansichten der ExpertInnen und dem, was die Projektbeschreibungen aufzeigen, ähneln. Daraus ergibt sich, dass die Umsetzung in Baden-Württemberg mit den gleichen Problemen konfrontiert ist wie anderswo und somit die in der Projektumsetzung zu erwartenden Erfahrungen und Erkenntnisse auch für andere von großem Interesse sein können. Der Ansatz eines Coaching - Begleitprojektes in Baden-Württemberg ist unseres Wissens einmalig und lässt sich interpretieren als die von der EU Kommission geforderte „Entschlossenheit der Programmverantwortlichen auf allen Ebenen das GeM als durchgängige Priorität (...) voranzubringen“ (EU KOM).

Wenn der Handlungsbedarf nun im Einzelnen dargestellt wird, so lassen sich viele Ansätze für eine deutliche Erhöhung der Wirksamkeit des ESF durch eine geschlechterdifferenzierte Herangehensweise erkennen. Die weithin ähnliche Ausgangssituation hat ihre Vortei-

¹⁰ Die Phase II wird sich voraussichtlich durch Verzögerungen beim Projektstart ins neue Jahr hin verlängern, der Übergang zur Phase 3 ist aber ohnehin fließend.

le, denn somit können mit den vorgeschlagenen Interventionen viele erreicht werden und durch eine größere Klarheit des Konzeptes und mit mehr Gender Mainstreaming Kompetenz können rasche Fortschritte erwartet werden. Diese Hypothese kann gewagt werden, da uns bisher viele AkteurInnen motiviert begegnet sind und am Vorankommen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming Interesse gezeigt haben - wenn ihnen denn anschlussfähige Arbeitsansätze aufgezeigt werden - und genau hier setzt ja das Coaching an.

3.1 Geschlechterdifferenzierte Analyse der Ausgangslage

Worum geht es? Die vorherrschende Annahme der Geschlechtsneutralität von Maßnahmen beruht vor allem auf einer nicht nach Geschlechtern differenzierenden Datenpräsentation. Das Vorhandensein von geschlechterdifferenzierten Statistiken und Hintergrundinformationen bildet die Grundlage für die Identifikation von Themenfeldern und Arbeitsansätzen zur Geschlechtergleichstellung und machen GeM erst möglich, sind somit eine wesentliche Voraussetzung.

In den ExpertInnen- Gesprächen wurden zur Datenfrage verschiedene Positionen eingenommen. Viele beklagten, dass man sich die Daten recht mühsam zusammen suchen müsse, dass auch die Statistiken der Arbeitsverwaltung nicht differenziert genug bzw. dass geschlechterdifferenzierende Daten für die eigene Region gar nicht verfügbar seien. Andere meinten, es seien eigentlich alle nötigen Daten vorhanden, es fehle aber an der Interpretation oder an der Nutzung für die Konzeptentwicklung. Die grundsätzlichen geschlechtsspezifischen Probleme am Arbeitsmarkt seien bekannt und die genaue Darstellung der Situation in der Region eigentlich nicht nötig, da die Unterschiede nicht so gravierend wären.

Einig war man sich jedoch darin, dass es nirgendwo eine konsequente Problemanalyse als Grundlage für die Entwicklung von Handlungsansätzen gebe. Dies entspricht der eigenen Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit (BA): Zur Einschätzung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktanalysen wird gesagt, dass sie für Steuerungszwecke einerseits tiefer gehend sein müssten, als sie sind und dass andererseits vorhandene *„geschlechtsspezifisch differenzierte Analysen von Arbeitsmarktproblemen und Arbeitsmarktchancen bislang nur selten für die Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer Handlungsstrategien genutzt werden“* (ibv).

Dies deckt sich mit der Einschätzung der EU Kommission, dass eine Analyse der unterschiedlichen sozioökonomischen Situation von Frauen und Männern entweder ganz fehle oder dass die Strategien die festgestellten Probleme nicht berücksichtigen. *„Die in den Programmen enthaltenen Analysen münden nicht immer in die Definition strategischer Gleichstellungsziele oder in die Festlegung konkreter Maßnahmen (...)“* EU KOM S. 11. Die Kommission weist darauf hin, dass in einem Großteil der Programme trotz der eindeutigen Vorgaben der Strukturfondsverordnung keine ex-ante Bewertung der Gleichstellungssituation enthalten ist und fordert: *„die Verfügbarkeit von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken ist von den Verwaltungsbehörden sicherzustellen“* (S: 22).

In Baden-Württemberg liegt auf Landesebene keine geschlechterdifferenzierte Datenanalyse vor und der „Gemeinsame Leitfaden des Landes“ enthält kaum diesbezügliche Analysen. Somit stellt sich die Frage verstärkt auf der regionalen Ebene. In den Projektbeschreibungen¹¹ sind die Ausgangslagen, d.h. die örtliche Situation oder die Lage der Zielgruppen nur selten differenziert beschrieben. Wenn die Stadt oder der Stadtteil dargestellt werden, so finden sich Schlagworte wie „Trabantenstadt“, bei den Zielgruppen ist von „Langzeitarbeitslosen“ und „Sozialhilfeempfängern“ die Rede, der Bedarf am Arbeitsmarkt wird meistens eher vermutet. Eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung macht aber erst dann Sinn, wenn die Analyse überhaupt systematisch stattfindet.

Aus vielen Projektbeschreibungen geht implizit hervor, dass die AutorInnen nicht über das nötige Genderwissen verfügen, z.B. über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und in

¹¹ Hiermit sind immer die uns vorliegenden Konzepte oder Sachberichte gemeint. Die Auswertung erfolgte selbstverständlich anonym.

der Folge die Segregation am Arbeitsmarkt, über Geschlechtsrollenprägungen und -stereotype. Ohne dieses Wissen erscheinen Frauen als Zielgruppe mit besonderen Problemen, es „kumulieren Vermittlungshemmnisse“, noch schwerer haben es allein Erziehende. Der Arbeitsbegriff wird nicht differenziert (z.B. im Hinblick auf bezahlte (Erwerbs-)arbeit und unbezahlte Arbeit), die unterschiedliche Rolle von Arbeit im Leben von Männern und Frauen wird nicht angesprochen.

Wenn Geschlechterfragen benannt werden, dann sind es ganz überwiegend „Frauenfragen“. Die geschlechtsspezifischen Probleme von Männern werden nur in wenigen Ausnahmefällen wahrgenommen, z.B. als Mangel an „sozial-kommunikativen Kompetenzen“. Eine Auseinandersetzung mit problematischen Männerbildern und Männlichkeiten sind selbst in der Jugendarbeit noch selten.

Hier kommt ein Dilemma zum Ausdruck, dass in der gesamten Umsetzung von GeM eine Rolle spielt: nur Wahrgenommenes kann verändert werden! Liegen die Geschlechterdifferenzen unterhalb der Wahrnehmungsschwelle der handelnden Personen, so kann die Geschlechterperspektive selbst bei gutem Willen nicht eingenommen werden.

Handlungsbedarf

- AK und Träger brauchen Unterstützung bei der geschlechterdifferenzierenden Analyse der regionalen Arbeitsmärkte und der geschlechtersensiblen Ermittlung von Zielgruppen. Da die vorliegenden Daten nicht immer differenziert genug sind oder noch einer Interpretation bedürfen, ist hier fachliche Unterstützung qualifiziert einzubringen.
- Bei der Gender - Bildung sind neue Akzente zu setzen, indem neben der immer noch notwendigen allgemeinen Einführungen in Gender Mainstreaming auch Fachveranstaltungen zu arbeitsmarktbezogenen Geschlechterfragen angeboten werden sollen.

3.2 Gleichstellungspolitische Ziele

Worum geht es? Gender Mainstreaming ist Teil einer Doppelstrategie zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele. In der Mitteilung der Kommission wird auf die wichtige Rolle des ESF bei der Erreichung der Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie und hier insbesondere auf die Vorgaben des Rates von Lissabon (Beschäftigungsquote der Frauen auf 60 % anheben), des Rates von Barcelona (Betreuungsplätze für mind. 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und Schulpflicht und mind. 33 % für Kinder unter drei Jahren), alles bis 2010, hingewiesen.¹²

In der geltenden Strukturfondsverordnung wird die Gleichstellung von Frauen und Männern hoch gewichtet, sie stellt eines der Hauptziele der Fonds dar und es gibt die Verpflichtung zur Integration der Gleichstellungsdimension in sämtlichen von den Fonds kofinanzierten Maßnahmen. Es wäre also zu fragen, ob sich diese Zieldimensionen in den Programmen und Projekten wiederfinden und ob sie durch regionale, gleichstellungspolitische Ziele ergänzt werden, denn ein wesentliches Anliegen bei der Regionalisierung der ESF Förderung in BW ist es, bedarfsgerechter und zielgenauer handeln zu können.

Die Mitteilung der Kommission zur Umsetzung von GeM im ESF resümiert, dass auf europäischer Ebene die meisten Maßnahmen Berufsbildungs- und Beratungsmaßnahmen, sowie Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen sind (S. 6), dass jedoch zu wenige Maßnahmen auf „den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles oder auf die Förderung des Zugangs der Frauen zu Management-Positionen oder zu traditionell männerdominierten, hochqualifizierten Berufen in den Bereichen Information und Technologie“ (EU KOM) zielen, auch die Förderung und Unterstützung der unternehmerischen Tätigkeit und von Unter-

¹² Es werden noch weitere Daten und Fakten zur Beschäftigungssituation und Arbeitslosigkeit, sowie dem Lohngefälle angeboten, auf die aber hier nicht näher eingegangen werden soll, vgl. dazu auch Jahresbericht der Kommission zur Gleichstellung, der bereits deutlich macht, dass die genannten Ziele ohne zusätzliche Anstrengungen bis 2010 von vielen Mitgliedsstaaten nicht erreicht werden

nehmensgründungen von Frauen werden nur selten als Priorität genannt. Ebenso wird der Betreuung älterer Menschen und anderer betreuungsbedürftiger Personen zu geringe Aufmerksamkeit geschenkt und bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten fehlen häufig flankierende Maßnahmen.

Leider ist es so, dass nicht nur die gleichstellungspolitischen Ziele der EU Beschäftigungsförderung zu wenig bekannt sind und von daher kaum eine Rolle spielen, sondern der Einsatz der Fonds wirkt nach Einschätzung der EU bisher sogar eher kontraproduktiv:

Das Hauptproblem (...) *„ist, dass viele Maßnahmen bestehende geschlechtsspezifische Muster und die geschlechtsspezifische Segregation verstärken. Maßnahmen zur Förderung des Zugangs der Frauen zum traditionellen Dienstleistungssektor, Beratungsangebote, Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen oder Investitionen in Kinderbetreuung sind häufiger anzutreffen als Maßnahmen zum Abbau der Geschlechtersegregation und zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles oder zur Förderung des Aufstiegs von Frauen in Führungspositionen“* (S. 6f). Die Verschärfung der Segregation droht v.a. in der Informationstechnologie, da die meisten Maßnahmen den geschlechtsspezifischen Ungleichheiten keine Rechnung tragen (EU KOM).

Die Einschätzung der deutschen Halbeitevaluation kommt zu widersprüchlichen Ergebnissen. Einerseits wird der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen programmatisch eine hohe Bedeutung zugeordnet, indem es z.B. im EPPD *„zu einem gesellschaftlichen Reformprojekt erklärt wird“* (HZB EPPD S. 409). Die Fondsverwaltungen gewichten das Ziel ausnahmslos am stärksten von allen Querschnittszielen (S. 413). Der Prozessbezug des GeM (die Geschlechterperspektive in allen Entscheidungsprozessen und auf allen Ebenen einzuführen) werde als Aufgabe verstanden und die Notwendigkeit der Entwicklung und Erprobung neuer und spezieller Methoden und Instrumente gesehen. Dies bleibt aber abstrakt, denn die deutsche HZB kommt im weiteren zu dem Ergebnis, dass schon in den Programmen eine konkrete Zielbestimmung für GeM fehlt, es gibt lediglich Zielvorgaben für die Beteiligung von Frauen in Maßnahmen. *„Je konkreter die Planung wird, desto weniger deutlich wird der GeM Ansatz sichtbar. Es überwiegen quantitative Zielvorgaben für die Beteiligung von Frauen in Maßnahmen. Aber in vielen Fällen mangelt es an geschlechterspezifischen Problemanalysen als Grundlage für konkrete Handlungsansätze. Das Verständnis von GeM ist zwar in den Programmplanungsdokumenten der Länder einheitlich, auf der Durchführungsebene jedoch zeigt sich ein sehr differenziertes Bild. Es überwiegen Angaben zur Verbesserung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, aber eine konkrete positive Zielbestimmung für GeM fehlt sowohl in den Programmen, als auch in den umsetzungsorientierten Strategiepapieren. (...)*

Hier wird u.a. das Problem der Fehlinterpretation von GeM als Frauenförderung benannt. Diese Einschätzung wird durch die Berichte der Evaluation zum ESF in Österreich gestützt. Die „Pfadabhängigkeit“ von Politikentwicklung ist grundsätzlich ein bekanntes Phänomen und sie führt in allen europäischen Ländern dazu, dass die neuen gleichstellungspolitischen Konzepte vor dem Hintergrund der bisherigen Praxis gesehen werden und in die bekannten Strukturen „eingebaut“ werden. In Deutschland – das gleichstellungspolitisch eher weniger entwickelt ist – gestaltet sich die Durchsetzung neuer Konzepte besonders schwierig.

Wenn die *Einbeziehung von Männern* nicht oder kaum gelingt (wie z.B. aus Österreich berichtet wird), so begünstigt das die Reduzierung des Konzeptes auf Frauenförderung und stellt seine Glaubwürdigkeit infrage. Dies wiederum schwächt GeM insgesamt und es lässt sich dann leichter durch tagespolitische Fragen verdrängen

Der „Gemeinsame Leitfaden der Ministerien in BW“ enthält keine konkretisierten landesspezifischen gleichstellungspolitischen Zielvorgaben. Wenn von Gender Mainstreaming an verschiedenen Stellen die Rede ist, so sind Maßnahmen der Frauenförderung gemeint. Aus den ExpertInnen - Gesprächen in BW gibt es Hinweise darauf, dass gleichstellungspolitische Zielvorgaben fehlen würden bzw., dass diese nicht bekannt sind. Dies wird (wie auch in der HZB EPPD) im Zusammenhang mit dem Fehlen von „geschlechterspezifischen Problemanalysen“ gesehen.

An dieser Stelle ist eine österreichische Erfahrung wichtig: Wenn keine klaren gleichstellungspolitischen Ziele transportiert werden, setzen sich traditionelle Geschlechterrollenbilder und Strategien (gegenüber formalen Zielsetzungen) immer wieder durch.

In den Projektbeschreibungen werden explizit keine gleichstellungspolitischen Ziele sichtbar. Manchmal gibt es Anmerkungen zur Frauenförderung oder zur Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt.

Handlungsbedarf

- GeM wird nur wirksam, wenn ein Verständnis der Doppelstrategie vorhanden ist und wenn GeM nicht auf eine „neue Spielart der Frauenförderung“ eingeschränkt wird. Insofern sind Anstrengungen nötig, um das „Thema aus der Frauenecke“ herauszuholen.
- Es sollte ein Schwerpunkt auf die Einbeziehung von Männern als Akteure und als Zielgruppe von GeM gelegt werden, da bisher die Lebensverhältnisse von Männern ebenso wenig berücksichtigt werden, wie ihr (möglicher) Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter. Ohne eine geschlechtsspezifische Herangehensweise bleiben geschlechtsspezifische Problemlagen von männlichen Zielgruppen des ESF unberücksichtigt.
- Begriffliche Klarheit im Hinblick auf GeM und das Bekanntheit machen der gleichstellungspolitischen Ziele der EU in der Beschäftigungspolitik sind sehr wichtig, sowie den Zusammenhang dieser Ziele mit der (Doppel-) Strategie aufzuzeigen. Dies kann dann die Basis für die Entwicklung eigener gleichstellungspolitischer Ziele sein.
- Es ist zu überlegen, wie die Verstärkung der geschlechtsspezifischen Muster und der Segregation durch die ESF Förderung zu stoppen ist. ein wesentlicher Ansatzpunkt ist hier die Unterstützung der AK und Träger bei der Entwicklung von Konzepten und der Anwendung der GeM Instrumente.

3.3 Umsetzung

Woran ist der Stand der Umsetzung von GeM im ESF zu messen? Es ist danach zu fragen, welche Bedeutung Gender Mainstreaming in den geförderten Projekten – die ja die Umsetzungsebene des ESF darstellen – spielt. Ist es ein Auswahlkriterium bei der Bewilligung? Sind die Projekte geschlechtssensibel gestaltet und wurden sie auf ihre geschlechtsspezifische Wirkung hin überprüft? Sind die Maßnahmen geeignet, um die gleichstellungspolitischen Ziele umzusetzen? Werden kritische Erfolgsfaktoren im Gender Mainstreaming Prozess beachtet, wird beispielsweise das Top – down - Prinzip sichtbar, z.B. durch das sichtbare Engagement der Programmverantwortlichen auf allen Ebenen? Sind die Trägerorganisationen kompetent und glaubwürdig bei der Umsetzung von GeM (z.B. durch die Implementierung in das Regelwerk der eigenen Organisation, durch die Verbindung von Gender- und Fachwissen beim Personal etc.)? Welche Methoden und Instrumente werden eingesetzt? Wird die Entwicklung von Gender (Mainstreaming) Kompetenz gefördert?

Verfahren und Instrumente

Bis auf eine Ausnahme haben alle Länder das Querschnittsziel in das Antrags- und Bewilligungsverfahren aufgenommen, allerdings gibt es „große Unterschiede in den Fortschritten und in der konkreten Gestaltung der Verfahren“ (HZB EPPDS. 420), stellt die deutsche Halbzeitbewertung fest. Bewertungsraster und Leitfäden für die Auswahl der Projekte wurden formuliert und bisweilen sind diese Kriterien auch Gegenstand der Verlaufskontrolle durch die Sachberichte (S. 422). Der Schwerpunkt der Fondsverwaltungen liegt auf Bildungsinstrumenten (Gender Trainings und –Seminare, S. 419), aber nicht in allen Ländern haben alle Zielgruppen solche Seminare besucht. Es wird auch manchmal die Eignung des Trägers überprüft und ob die Maßnahmen und Rahmenbedingungen geschlechtssensibel gestaltet werden.

Kontrastierend dazu verweist die Evaluation darauf, dass die Fondsverwaltungen GeM z.Zt. im wesentlichen lediglich als „einen gemeinsamen Such- und Lernprozess mit den Projekt-

trägern und anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren“ sehen (HZB EPPD S. 424) dessen Bedeutung darin liege, dass das Ziel kommuniziert werde. In keinem Bundesland wird die Erfüllung des Querschnittszieles als Ausschlusskriterium gewertet und lediglich Träger, die sich gänzlich verweigern werden „zum Gespräch gefordert“.

Weiter stellt die Evaluation fest: *„Ein entscheidender Faktor ist das Projektangebot. Je nachdem welche Träger mit welchen Angeboten bereits erfolgreich in der Region sind, konstituieren sich auch das Spektrum der bewilligten Maßnahmen. Die Bewertung eines Projektes im Hinblick auf das GeM hat in diesen Fällen nur nachrichtliche Bedeutung, aber keinen strukturierenden Einfluss auf die Konzeption und Auswahl von Projekten.“*

Den bewilligenden Stellen sind die Unterschiede zwischen der traditionellen Frauenförderung und dem GeM oftmals noch nicht richtig klar geworden. GeM wird oft auf Maßnahmen der spezifischen Frauenförderung verkürzt, und nur dann realisiert, wenn es mit der Logik des regionalen Arbeitsmarktes und der regionalen Nachfrage aus der Wirtschaft zusammengeht“ (HZB EPPD S. 426).

Bei dieser Diagnose, ist den EvaluatorInnen zuzustimmen, dass GeM bisher wohl nicht mehr als eine „Orientierungshilfe“ ist (HZB EPPD S. 429) und eine Veränderung der Verfahren notwendig wäre, damit GeM ein „Filter wird, der die Konzeption und Auswahl von Projekten gezielt steuert“ (ebenda).

Aufgrund der Schilderungen des Antragsverfahrens durch die VertreterInnen der AK in den Gesprächen trat für uns die Frage auf, ob mit einer oft doch recht geringen Investition an Zeit und Ressourcen die Qualität gesichert werden kann. Anders gesagt, kann die Implementierung von GeM nur dort erwartet werden, wo die AkteurInnen um Qualität bemüht sind, sich Zeit nehmen und eben NICHT nur formal für den Mittelabfluss sorgen.

In der Mitteilung der Kommission wird „eine systematische Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen“ gefordert, sowie ein Instrumentarium, mit dem „sichergestellt wird, dass der Aspekt der Geschlechtergleichstellung ein Kriterium bei der Auswahl, Begleitung und Bewertung der Projekte ist“. Hiervon kann man in BW noch nicht ausgehen. Auf die in der Regel fehlende Analyse der Ausgangsbedingungen als Grundlage für die Entwicklung gleichstellungspolitischer Ziele und Bewertung der geschlechtsspezifischen Maßnahmen wurde bereits hingewiesen. Dies bezieht sich auf die Ebene der ESF AK, wo meistens keine Vorgaben für die Träger gemacht werden, aber auch auf die Analysen der Träger selbst.

Die GeM Leitfäden sind den Trägern bekannt und deren Einsatz wurde von vielen als „förderlich“ im Sinne der Erhöhung der Verbindlichkeit angesehen. Allerdings gibt es manchmal Unklarheiten darüber, welche Reichweite sie haben.

Gender Didaktik?

Betrachtet man die Umsetzung von GeM in den Konzepten und Sachberichten, so ist ein systematisches Herangehen (z.B. entlang der Leitfragen oder Leitfäden) nicht zu erkennen, eine Bewertung der geschlechtsspezifischen Wirkung ist ebenso wenig vorhanden wie eine geschlechtssensible Gestaltung der Maßnahmen. Geschlechterfragen erscheinen auch hier als „besondere Probleme von Frauen“, auf die ggf. mit dem Angebot von Kinderbetreuung oder guter Erreichbarkeit der Einrichtungen mit dem ÖPNV reagiert wird. Hier sehen wir gute Möglichkeiten zum Know - How - Transfer aus frauenspezifischen Maßnahmen (mainstreaming gender), denn für viele Seminarinhalte wie Bewerbungstraining, Berufswegeplanung, Kommunikations- und Persönlichkeitstraining, Kundenorientierung, Konfliktmanagement, EDV, etc. liegen geschlechtsspezifische Ansätze vor. Auch wenn die Gender Didaktik insgesamt noch in der Entwicklung begriffen ist, so lassen sich doch auch hier wertvolle Hinweise transferieren.

In der Jugendarbeit gab es bei den uns vorliegenden ausgewählten Projekten überraschenderweise auch kaum geschlechtsspezifischen Ansätze¹³, diese sind auf Landesebene aber gewiss vorhanden und auch in ExpertInnen - Gesprächen erwähnt worden.

¹³ Außer der ein oder anderen Mädchengruppe.

Entwicklung von GeM - Kompetenz

Es ist trotz einiger Schulungen offenbar unklar geblieben, was GeM bedeutet, man sieht das Thema „in den Kinderschuhen“ steckend, die Begriffe seien schwammig, nur wenige „haben verstanden“. Aus diesen, in den ExpertInnen - Gesprächen geschilderten Problemen, lässt sich ein hoher Informations- und Bildungsbedarf ablesen. Auch die EU Kommission fordert ständige Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen: *„Geschult werden sollen alle, die Einfluss nehmen auf die Durchführung der Programme: Mitglieder der Begleitausschüsse, der Verwaltungs- und Zahlstellen, diejenigen, die für die Bewertung der Projekte zuständig sind, die Mitarbeiter der Programmsekretariate, Antragssteller und Projektträger“* (EU KOM S: 17)

Deutlich wird der Bedarf der Entwicklung von Gender (Mainstreaming) Kompetenz auch aus den Definitionen der Träger, die sehr unterschiedliches unter GeM verstehen. Hier sind die Erfahrungen und Erkenntnisse aus einem DJI Projekt, in dem bereits Konzepte und Sachberichte analysiert wurden, sehr hilfreich, da sie gewisse Muster der (Fehl-) Interpretation erkennen lassen (vgl. DJI).

Weiterer Bildungsbedarf ergibt sich aus dem Umgang mit den GeM Instrumenten. Die Empfehlung der Bundesevaluation „die praktische Kompetenz der Umsetzung (zu) fördern und den Umgang mit Leitfäden, Bewertungsrastern und Qualitätskriterien (zu) üben“ (HZB EPPD), wird auch von vielen GesprächspartnerInnen in BW geteilt.

Weitere Bildungsbedarfe liegen im Thema „männliche Gender Perspektive“. Hier sind zum einen Männer als Zielgruppe angesprochen, deren Lebenslagen und Probleme bisher kaum Gegenstand sind aber auch Männer als Akteure, die z.B. in Männerbildungsveranstaltungen ihre Rolle im beruflichen Alltag reflektieren müssten.

Da die Umsetzung von GeM auf der Organisationsebene noch quasi eine Leerstelle ist, fehlt es hier auch an Kompetenzen im Bereich Veränderungsmanagement und Prozessgestaltung, auch im Sinne der Weiterentwicklung von Qualitätsmanagementsystemen und der Integration von GeM.

Umsetzung GeM bei wichtigen arbeitsmarktpolitischen KooperationspartnerInnen¹⁴

Bei den Projekten im Bereich des Sozialministeriums spielt neben den Kommunen auch die Arbeitsverwaltung eine große Rolle. Hier werden die arbeitsmarktpolitischen Daten erfasst, es gibt Rahmenbedingungen der (Ko)Finanzierung für die Projekte, aber auch die Zuweisung von Teilnehmenden. Die Bundesanstalt für Arbeit hat vor Jahren die Einführung von Gender Mainstreaming beschlossen und daher war die Frage, wie weit die Implementierung inzwischen vorangeschritten ist.

Das IAB führt derzeit ein Forschungsprojekt durch mit folgenden Fragestellungen¹⁵: Wie und mit welchen Ergebnissen setzt die BA ihren Auftrag zum GeM in der aktiven Arbeitsmarktpolitik um? Welche Chancen und Hemmnisse gibt es bei der Gestaltung der Doppelstrategie? Wer sind die entscheidenden Akteure, die die Umsetzung des Konzeptes voranbringen?

Die vorläufigen Ergebnisse sind leider ernüchternd: Eine „verbindliche Verankerung der Doppelstrategie auf allen Organisationsebenen der BA“ (vgl. ibv S. 9) steht ebenso aus, wie eine „praxisbezogene Konkretisierung“ (vgl. ibv S. 8). Es bestätigt sich die Einschätzung aus den ExpertInnen -Gesprächen über die Rolle der VertreterInnen der Arbeitsverwaltung vor Ort. Angesichts der aktuellen Probleme im Zusammenhang mit der Reorganisation der

¹⁴ Im Bereich des Wirtschaftsministeriums sind die Betriebe, Unternehmensverbände, Kammern und Gewerkschaften als KooperationspartnerInnen wichtig. Hier handelt es sich – anders als bei der Bundesagentur für Arbeit – um recht verschiedene Organisationen und eine generelle Einschätzung ist uns nicht möglich.

¹⁵ Die Studie basiert auf einer Kombination unterschiedlicher quantitativer und qualitativer methodischer Zugänge und ist aus datentechnischen Gründen auf die Jahre 2000 – 2002 beschränkt. Quantitativ wurden die „geschlechtsspezifischen Zugangs- und Verbleibschancen bei beschäftigungsbegleitenden Hilfen und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) auf Basis der teilnehmerInnen-bezogenen Daten analysiert. Außerdem wurden „explorative Recherchen“, eine Onlinebefragung aller Beauftragten für Chancengleichheit und ergänzende ExpertInnengespräche innerhalb der BA durchgeführt.

BA und der Umsetzung der sog. Hartz - Gesetze ist hier kurzfristig wohl nicht mit einer Veränderung zu rechnen.

Handlungsbedarf

- Die Projektauswahl kann verbessert werden, wenn das Verfahren qualifiziert wird. Mit "Verfahren" ist hier sowohl die regionale und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktanalyse und geschlechtersensible Ermittlung der Zielgruppen gemeint, als auch die Auswahl der Projekte durch die ESF AK und das weitere Bewilligungsverfahren.
- Die Anwendung von GeM Instrumenten (insbesondere Leitfäden, Bewertung der geschlechtsspezifischen Wirkung von Maßnahmen etc.) ist zu üben.
- Die Weiterentwicklung von GeM Kompetenz auf allen Ebenen ist ein wesentliches Anliegen des Projektes. Hier kann – bezogen auf die o.g. inhaltlichen Fragestellungen – vor allem mit Fallbeispielen, Konzeptberatung, Fachforen, Vermittlung von Gender Didaktik etc. gearbeitet werden.

3.4 Evaluation

Evaluation ist angewiesen auf eine Analyse der Ausgangsbedingungen, die eine klare Definition von gleichstellungspolitischen Zielen zulässt und auf entsprechende überprüfbare Umsetzungskonzepte, die eine geschlechtssensible Gestaltung von Maßnahmen beinhalten und eine Kontrolle der geschlechtsspezifischen Wirkungen zulassen.

Eine umfassende Bewertung und Verlaufskontrolle, wie sie von der Kommission gefordert und in der Mitteilung beschrieben wird, ist sicher erst mittelfristig zu realisieren: *„Die für die Fondsverwaltung zuständigen Stellen sollten klare Projektauswahlkriterien im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung definieren. Die Bewerter sollten Projektvorschläge ablehnen, die diese Kriterien nicht ausreichend berücksichtigen. Mit der Festlegung von Auswahlkriterien ist es aber nicht getan, auch die letztlich ausgewählten Projekte müssen einer eingehenden Prüfung unterzogen werden, und die Durchführungsberichte sollten beispielsweise Angaben enthalten zur Zahl der Gleichstellungsprojekte, zur Höhe der dafür aufgewendeten Mittel, zu den spezifischen Bereichen, in denen die betreffenden Projekte angesiedelt sind, usw.“* EU KOM S. 19

Geradezu tragisch ist jedoch die Aussage aus der HZB des EPPD, dass bisher kaum Aussagen darüber getroffen werden können, ob eine Maßnahme oder das Querschnittsziel erfüllt ist oder nicht, da von den AkteurInnen identische Begriffe mit unterschiedlichen Inhalten verknüpft werden (S. 408): *„Antragssteller und Bewilligungsstellen verstehen die Bewertungsfragen entweder falsch oder interpretieren sie nicht richtig oder nehmen sie nicht ernst“* (HZB EPPD S. 433).

Handlungsbedarf

Eine deutliche Verbesserung der Evaluation kann erst erwartet werden, wenn die Konzepte im Hinblick auf GeM „kontrollfähiger“ werden. Es wäre jedoch möglich, der Empfehlung der EPPD Evaluation zu folgen und die Verlaufskontrolle zu verbessern, indem die Sachberichte der Träger kritischer gewertet werden.

Dabei wird durchaus das Dilemma gesehen, in dem die Programmverantwortlichen auf allen Ebenen stehen, denn jede weitere Auflage wird zunächst als Erhöhung der ohnehin übermäßigen „ESF Bürokratie“ angesehen.

5. Zu den Handlungsfeldern des Projektes

In der folgenden Grafik sind die möglichen Arbeitsansätze – die sich aus den vorangegangenen Darstellungen ergeben – in eine Übersicht gebracht. Auf der linken Seite sind die bisher genannten Bedarfe der Modell-AK gelistet, auf der rechten Seite Anforderungen, die sich aus dem Bedarf an alle ESF – AkteurInnen ergeben. In der Mitte sind die wichtigsten Umsetzungsinstrumente, die Methoden der Projektarbeit dargestellt.

In der Phase II wird dies weiter zu konkretisieren sein. Aus heutiger Sicht lässt sich sagen, dass gegenüber der ursprünglichen Planung des Projektes keine grundlegenden Veränderungen nötig sind, dass sich aber die Aufgaben sehr stark konkretisiert haben. Damit werden die Potenziale greifbarer und dies ist sehr motivierend für die weitere Umsetzung.



Literatur und Material

Materialien aus der Dokumentenanalyse

- Mitteilung der Kommission: Implementierung des Gender-Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmplanungsdokumenten 2000-2006l (EU KOM)
<http://europa.eu.int/scadplus/leg/de/cha/c10237a.htm>
- Müller, Petra/Kurtz, Beate (IAB), Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von GeM durch die Bundesagentur für Arbeit, ibv 2/04
- RWI Essen in Kooperation mit SÖSTRA, Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds in Deutschland in der Förderperiode 2000-2006 (Halbzeitbewertung (HZB) EPPD Ziel 3 und OP des Bundes Ziel 1) (Endbericht und Zusammenfassung Dez. 2003),
- Helming, Elisabeth: Das Konzept GeM und Informationen aus dem DJI-Projekt „Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. In der gleichnamigen Dokumentation der Tagung in Bonn am 11.9.2003, online verfügbar unter
http://www.dji.de/kjhgender/Tagungsdokumentation_29104.pdf (DJI)
- Dokumentation der Tagung „Zur Umsetzung von GeM im ESF in Österreich“, Sept. 2003, www.gem.or.at Dokumente: Rebhandl, U./BMW A AT: GeM – Perspektiven im ESF; Leitner/Wroblewski, Institut für Höhere Studien: Umsetzung von GeM in Ziel 3 Österreich, Zwischenbilanz Evaluierung; Bergmann/Pimminger, GeM Koordinationsstelle: Bilanz und Perspektiven; Foren Genderkompetenz – Innovation in der Bildung und Neue Mannsbilder am Arbeitsmarkt? (GeM AT)

Literatur und Internetadressen zu Gender Mainsteaming (im ESF)

- BBJ Servis GmbH Potsdam (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Gender Mainstreaming – Herausforderung für Politik und Verwaltung, Potsdam November 2002
- Braithwaite, M.: Mainstreaming Gender in the European Structural funds. <http://wiscinfo.doit.wisc.edu/eucenter/Conferences/Gender/braith.htm>, Brussels 2000.
- Bundesanstalt für Arbeit: Gender Mainstreaming. Es wird Zeit... Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste 20/01, Nürnberg 2001.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hrsg.): Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung. Wien 2001
- Europäische Kommission 2000: Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: technische Themenpapiere. Technisches Papier 3 Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen.
- Europäische Kommission: Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zur der Mitteilung: Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, 1998/1
- Europäische Kommission: Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union. Europäische Kommission: Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, o.J. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/Gender_Mainstreamings_de.html
- Institut für Höhere Studien - IHS/Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung – WIFO 2002: Evaluierungskonzept Gender Mainstreaming in ESF-Ziel3 www.gem.or.at
- ISG Dresden Sozialforschung und Gesellschaftspolitik Gender Mainstreaming: Konzept zum Gender-Mainstreaming-Ansatz in der EU-Strukturfondsförderung, Dresden 2001 (Bezug: puxi@isg-institut.de)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union 2002, Luxemburg 2003
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001 – 2005), 6/2000,

Brüssel 2001. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_de.html

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission. Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, Brüssel 1996.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen . Implementierung des Gender Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmplanungsdokumenten 2000-2006. Brüssel 20.12.2002

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg: Machbarkeitsstudie Gender - Mainstreaming in der Strukturfondsförderung des Landes Brandenburg, Potsdam 2001

Rösgen, Anne: Aktueller Stand der Gender Diskussion, Erfahrungen bei der Umsetzung in Politik und Verwaltung. In: BBJ Servis GmbH Potsdam 2002, S. 19 – 37

Rösgen, Anne (2003): Zur Evaluation von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Vortrag zum Arbeitstreffen von EQUAL EP-EvaluatorInnen und Programm-Evaluation am 11. Juli 2003 in Bremen. www.evaluation-equal.de

Rösgen, Anne/Kratz, Maria-Teresia 2003: Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in der EU. Studienbrief 2-010-0312 des postgradualen und weiterbildenden Fernstudiengangs Europäisches Verwaltungsmanagement, Fernstudienagentur des FVL (Hrsg.) <http://www.fvl-agentur.de/shop/shop.htm>

Internetadressen

Seiten aus Österreich <http://www.gem.or.at> (hier auch Toolbox)

<http://www.gendermainstreaming.at>

Seite der EU Kommission zur Gleichstellungspolitik und zum Gender Mainstreaming

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm

Glossar/Abkürzungsverzeichnis

BW	Baden-Württemberg
DJI	Deutsches Jugendinstitut, München
EBS	Europäische Beschäftigungsstrategie
EPPD	Einheitliches Programmplanungsdokument zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen
ESF	Europäischer Sozialfonds
GeM	Gender Mainstreaming
HZB	Halbzeitbewertung/Evaluation des EPPD Ziel 3 und OP des Bundes Ziel1
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
ibv	Zeitschrift der Bundesagentur für Arbeit (Information für die Beratungs- und Vermittlungsdienste)