

Newsletter „Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“ 3 - März 2005

Liebe LeserInnen,

in unserem Projekt hat zum Jahresbeginn die Phase 3 - die Umsetzung - begonnen. Die ESF Modell - AK realisieren ihre Vorhaben und erhalten dabei ebenso ein Coaching wie der „Beirat Prozessbegleitung“ (zu beidem s. S. 2).

Wir freuen uns, Ihnen auch schon unsere 2. Fachtagung ankündigen zu können und möchten Sie - auf dieser Seite - darauf neugierig machen! Wir unsererseits sind neugierig auf Ihre Meinungen und Wünsche!
Ihr Gender Team von proInnovation GmbH



Merkwürdige Frauen, geschlechtslose Männer?

Diesen Eindruck kann man beim Lesen von ESF Projektbeschreibungen gewinnen: Frauen haben ständig persönliche Probleme: sie gelten als mit kumulierenden Vermittlungshemmnissen ausgestattet, denn da sind nicht nur die Kinder, sondern auch unterbrochene Berufsbiografien, nicht aktuelle Qualifikationen oder sind ganz ohne Ausbildung... Die letztgenannten Probleme können Männer auch haben, aber wenigstens wollen sie nicht auch noch in Teilzeit arbeiten und brauchen auch keine Kinderbetreuung. Manchmal wird angemerkt, dass es Männern möglicherweise an sozial-kommunikativen Kompetenzen mangle, aber sonst scheint Mannsein kein Problem zu sein.

Die Maßnahmen orientieren meistens - oft unausgesprochen - auf frauen- bzw. mänderspezifische Arbeitsfelder. Im Ergebnis stellt die EU in der Halbzeitbewertung des ESF fest: „Das Hauptproblem *ist, dass viele Maßnahmen bestehende geschlechtsspezifische Muster und die geschlechtsspezifische Segregation verstärken.*

Die oben beschriebenen Bedürfnisse scheinen auf persönlichen Problemen (von Frauen) zu beruhen, wenn die gesellschaftlichen Strukturen mit ihren fixierten Geschlechterrollen als Ursache aus dem Blick geraten. Man ist bemüht, der Forderung des GeM zu entsprechen, indem in den Maßnahmen „die Situationen und Bedürfnisse berücksichtigt werden“ und gerät doch in die Gefahr, ungewollt die Verhältnisse zu zementieren.

Widersprüche des Gender Mainstreaming?

Hier hilft die Unterscheidung in sog. **pragmatische** (s. o.) und **strategische Bedürfnisse**. Damit sind Geschlechterverhältnisse gemeint, die nicht Frauen weitgehend allein verantwortlich machen für Familienarbeit und Männern die Versorgungspflicht zuschreiben, die Kampf ums Dasein, Konkurrenz etc. impliziert. Dann können auch Bedürfnisse von Männern—pragmatisch und strategisch—besser aufgegriffen werden.

Vorankündigung

Fachtagung „Gender Mainstreaming im ESF in BW“

Der ESF — nur ein Spiegelbild geschlechtsspezifischer Muster? (Arbeitstitel)

am 2.6.05 Stuttgart, Haus der Wirtschaft, 10:30-16:30

Inputs am Vormittag und moderierte **Gesprächskreise** am Nachmittag zu den Themen:

- Grußwort des Sozialministeriums Baden-Württemberg
- Dr. Anne Rösgen, proInnovation GmbH, Stuttgart
- Krise der Kerle? Dr. Thomas Gesterkamp, Köln
- Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und geschlechtersensible Ermittlung von Zielgruppen—bloß wie? Dr. Rene Leicht, ifm Mannheim
Anmeldung bis 13.5.05 unter Organisation@proInnovation.de

„Das Mögliche und das Wünschenswerte zugleich denken!“¹

Teilzeitarbeit für Frauen entspricht also einerseits den „pragmatischen“ Bedürfnissen, reproduziert aber gleichzeitig die herrschende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.

Bei unserer **2. Fachtagung** (s. Kasten) wollen wir dies alles näher beleuchten, auch die (postindustriellen) Veränderungen: Geschlechterrollen sind im Wandel, „Männlichkeiten“ in der Krise ... Am Vormittag gibt es dazu kurze Vorträge und am Nachmittag wollen wir mit

Ihnen gemeinsam an Beispielen herausarbeiten, wie es gelingen kann, dies in Projekten umzusetzen. Neben den Themen der Vorträge soll die Gender Didaktik bearbeitet werden: Dies bedeutet, alle pädagogischen Gestaltungen darauf zu durchleuchten, „*ob sie die bestehenden Geschlechterverhältnisse eher stabilisieren oder ob sie eine kritische Auseinandersetzung und damit ihre Veränderung fördern.*“² Gerne können Sie Ihre eigenen Beispiele in die Gesprächskreise einbringen—bis dann!

¹ Pimminger, Irene 2001

² Faulstich-Wieland/Horstkemper 1996

Aktuelles aus dem Projekt

(Gruppen) Coaching des „Beirats Prozessbegleitung“

Am 23. Februar 2005 fand eine gemeinsame Fortbildung des Beirats Prozessbegleitung zur Umsetzung von GeM im ESF statt – durchgeführt vom Gender Team Ute Wanzek und Dr. Ronald Schulz. Die Fortbildung hatte mehrere Zielsetzungen. Zum einen zielte sie auf die Verbesserung der Projektauswahl durch die Modellarbeitskreise ab. Ein weiteres Ziel war das Ausloten der Möglichkeiten und Grenzen der vorhandenen SM- und WM-Leitfäden. Nicht zuletzt sollte durch die Fortbildung die Genderkompetenz erlebbar werden, die erforderlich ist um ESF-Projekte zu entwickeln.

Um einen hohen Grad der Praxisnähe und Konkretheit zu erreichen, haben wir uns entschieden, an Hand konkreter Projektanträge – sozusagen real life - zu arbeiten.

Vor der praktischen Arbeit mit den Anträgen erfolgte ein fachlicher Input zu einem grundlegenden GeM Instrument, den „4-GeM-Schritten“ (Analyse der Ausgangslage, Zielformulierung, Umsetzungsstrategie, Evaluierung), dem GeM-Leitprinzip, dass auch dem SM-Leitfaden zur Überprüfung der chancengleichheitsorientierten Wirkung und geschlechtssensiblen Gestaltung von Maßnahmen und Projekten zu Grunde liegt.

Die Fortbildung brachte nicht nur positive Lerneffekte für die einzelnen Teilnehmenden sondern auch Erkenntnisse für die weitere Projektarbeit. Die Fortbildung war außerdem als Pilotseminar insgesamt erfolgreich und kann im Coachingprojekt den Modellarbeitskreisen nach Bedarf angeboten werden.

ESF – Modellarbeitskreis Stadt Karlsruhe

Der aus dem bereits 1997 ins Leben gerufenen Koordinierungskreis der Beschäftigungs- und Ausbildungsinitiative der Stadt Karlsruhe hervorgegangene ESF-Arbeitskreis besteht aus 11 stimmberechtigten und 6 beratenden Mitgliedern, darunter 3 Frauen.

Wichtige Meilensteine in der bisherigen Arbeitsphase waren die Konstituierung mit eigener lokaler arbeitsmarktpolitischer Zielsetzung am 05. Juni 2000 und die Weiterentwicklung dieser lokalen Ziele im Rahmen einer Klausursitzung im Februar 2002.

Bis Ende 2004 hat der Arbeitskreis Projekte mit einem Gesamtvolumen von knapp 7 Millionen Euro bewilligt. Die Projekte sollten insgesamt 3764 Teilnehmerinnen und 1770 Teilnehmer erreichen.

Das Thema **Gender**

Mainstreaming war von Anfang an aktuell, bereits in der ersten Arbeitskreissitzung wurde es anhand konkreter Projektanträge thematisiert. Gleichwohl besteht nach wie vor bei den meisten Antragstellern Unsicherheit hinsichtlich einer fundierten Gender-Aussage. Und angesichts der oftmals dürftigen Begründungen fällt es auch den AK-Mitgliedern mitunter schwer zu entscheiden, ob ein Projektantrag wirklich „gegendert“ ist.

Dies gab im Sommer 2004 den Anstoß für unser Interesse, am landesweiten Coaching-Begleitprojekt teilzunehmen. Als dann im August 2004 von Pro Innovation die Rückmeldung kam, dass der AK Karlsruhe als Modellarbeitskreis ausgewählt wurde, hat das nicht nur Begeisterung ausgelöst. Allen war klar, dies ist auch mit Arbeit verbunden. Aber auf der anderen Seite verband sich mit der Teilnah-

me am Projekt die große Hoffnung, umfassende Gender-Kompetenz zu gewinnen.

Und wo stehen wir heute, zu Beginn der Phase 3 des Coaching-Begleitprojekts? Nach dem bisherigen Erfahrungsaustausch ist sehr beruhigend zu erkennen, dass wir nicht alleine sind, sondern alle mit vielen Fragen im gleichen Boot sitzen. Gerade dieser Umstand nährt die Hoffnung, dass man gemeinsam weiterkommt. Und insoweit kann man heute schon sagen, die Entscheidung für die Teilnahme am Coaching-Projekt war richtig.

Wenn Sie zum Arbeitskreis Karlsruhe Kontakt aufnehmen möchten, können Sie sich gerne an die Geschäftsstelle bei den AFB-Arbeitsförderungsbetrieben gGmbH Karlsruhe wenden. Ansprechpartner ist Herr Dressler, Sie erreichen ihn unter der Tel.-Nr. 0721 / 9724622 oder per E-mail unter afb.karlsruhe@t-online.de.

