

Newsletter 9 - Juli 2006

Coaching - Begleitprojekt „Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“

Liebe LeserInnen,

Die jährlichen Fachtagungen sind für das Projekt immer ein bedeutendes Ereignis, denn hier haben wir - die Modellarbeitskreise und alle Projektmitglieder - die Gelegenheit, mit vielen anderen Akteuren des ESF „ins Gespräch“ zu kommen. Diesmal (am 22.6.06 in Stuttgart) war die Herausforderung durch die Tagung besonders groß, denn wir stellten ja unsere Erfahrungen und Arbeitsergebnisse zur Diskussion. Die bange Frage, ob sich dafür wohl genug InteressentInnen finden würden, wurde mit ca. 120 Anmeldungen bereits positiv beantwortet und die Diskussionen in den Workshops zeigten, dass das Interesse an unserem Projekt eher noch gewachsen ist. Die Anfragen nach weiteren Möglichkeiten zur Mitarbeit müssen wir nun auf die nächste Förderperiode verweisen - deren Vorbereitung läuft ja auf Hochtouren.

Sicher waren die beiden Beiträge am Ende der Tagung EIN Grund, warum fast alle bis zum Schluss dageblieben sind: Frau Wanzek (proInnovation) erläuterte die (wachsenden) gleichstellungspolitischen Anforderungen und Frau Jaeger informierte über den Planungsstand (s. rechts).

Natürlich kann der Newsletter nur blitzlichtartig Eindrücke von der Tagung vermitteln. Wer sich ausführlicher interessiert, findet die Dokumentation auf unserer Internetseite (Adresse s.u.).

Beste Grüße
von Ihrem Gender Team



pro Innovation GmbH

Liebkechtstr. 33; 70565 Stuttgart
www.gem-esf-bw.de
V.i.S.d.P.: Brigitte Maas

Erschreckend: Konzentration auf geschlechtstypische Berufe steigt bei Jüngeren in BW !

Junge Frauen wenden sich verstärkt zu Büro-, Verkaufs- und Pflegeberufen hin – so der Befund im Vortrag von Dr. René Leicht bei der Fachtagung am 22.6.06, und dies war sicher für viele eine unangenehme Überraschung - sie blieb leider nicht die einzige. Eine Führungsposition haben Frauen keineswegs eher inne, wenn sie einen typischen Frauenberuf ausüben - die Wahrscheinlichkeit ist dann sogar nur halb so hoch wie in typischen Männerberufen. Ihr Einkommen liegt in allen Berufen unter dem der Männer, aber in typischen Frauenberufen ist das Einkommensgefälle noch viel deutlicher.

Aber verändert sich denn gar nichts? Doch - aber keineswegs immer zum Positiven. So gibt es zwar Aufholprozesse, d.h. der Frauenanteil steigt in manchen bisher typischen Männerdomänen durch sog. „Bildungseffekte“, aber es gibt auch Verdrängung von Frauen in einigen Berufsfeldern, sog. „Arbeitsmarkteffekte“ und insgesamt hat sich die Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt jedoch verstetigt bzw. in Europa sogar verstärkt.

Was tun? Der Referent wies auf die entscheidende Weichenstellung durch die Berufswahl hin und rief dazu auf, die Strukturen und Determinanten der beruflichen Orientierung ständig zu beobachten. Er betonte, dass Veränderungsansprüche nicht nur an Personen zu richten seien, sondern dass auch eine andere Bewertung von Berufen nötig ist: also nicht nur junge Frauen und Männer *umlenken*, sondern gesamtgesellschaftliches *Umdenken* ist gefordert. Denn das Berufswahlverhalten ist nur z.T. eine Entscheidung aufgrund von individuellen Vorlieben und außerdem durch rollenkonformes Verhalten und die Zwänge des Arbeitsmarktes bestimmt. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird „geformt durch Ressourcen“ und „verfestigt“ durch die Strukturen, auch wenn sie „in den Köpfen beginnt“.

Stand der Planungen im Europäischen Sozialfonds (ESF) für die kommende Förderperiode 2007 – 2013

Ursula Jaeger, ESF- Fondsverwalterin BW, am 22.6.06 in Stuttgart

In der kommenden ESF-Förderperiode 2007 - 2013 werden die bisher bestehenden ESF-Ziele 2 und 3 unter der Überschrift „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ als neues Ziel 2 zusammengefasst. Dieses Ziel 2 ist für den ESF in Baden-Württemberg maßgeblich.

Die Planungen für die zukünftige Förderperiode sind derzeit in vollem Gange. Allerdings besteht immer noch Unklarheit darüber, ob es - wie in der laufenden Förderperiode - ein einheitliches Nationales ESF- Gesamtprogramm auf Bundesebene geben wird.

Nach dem heutigen Sachstand erhält Baden-Württemberg für die Jahre 2007- 2013 ESF-Mittel in Höhe von insgesamt 230 Mio. Euro. Das entspricht ungefähr der Summe, wie zu Beginn der laufenden Förderperiode. Vor diesem Hintergrund werden wir auch in der neuen Förderperiode an unserem bisher sehr erfolgreichen Regionalisierungskonzept festhalten.

Die ESF-Verordnung sieht folgende vier inhaltlich abgegrenzte Förderschwerpunkte vor:

1. Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Arbeit-
- (Fortsetzung S. 2)

Fortsetzung von S. 1

nehmer, Unternehmen und Unternehmer im Hinblick auf eine bessere Vorwegnahme und Bewältigung des wirtschaftlichen Wandels

2. Verbesserung des Zugangs von Arbeitssuchenden und nicht erwerbstätigen Personen zum Arbeitsmarkt und Verbesserung ihrer dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Prävention von Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit, Förderung des aktiven Alterns, Verlängerung des Arbeitslebens und Erhöhung der Beteiligung am Arbeitsmarkt

3. Verbesserung der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen im Hinblick auf ihre dauerhafte Eingliederung ins Erwerbsleben und Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

4. Stärkung des Humankapitals

Im Hinblick auf die Schwerpunktsetzung in Baden-Württemberg erarbeitete das Ministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten folgende Strategie-Punkte für die Programmplanung der kommenden Förderperiode:

1. Beschäftigung / Arbeitsplatzhalterhaltung für ältere Beschäftigte
2. Frühzeitige Implementierung des lebenslangen Lernens
3. Sensibilisierung der kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) für nachhaltige Personalpolitik und lebenslanges Lernen
4. Förderung der benachteiligten Personengruppen
5. Integration von Migrantinnen und Migranten
6. Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit
7. Förderung der Chancengleichheit
8. Förderung der Selbständigkeit
9. Förderung von innovativen Maßnahmen
10. Incentives für transnationale Maßnahmen

Forum für Neulinge im Gender Mainstreaming hat sich bewährt

Was ist Gender Mainstreaming? Gibt es eindeutige Vorgaben für die Träger? Wo finde ich Instrumente und Checklisten? Beim pre-conference Workshop am 21.6.06 hatten diese Fragen Platz und niemand musste Sorge haben, sich als „AnfängerIn“ zu outen. Die eher mutige Frage „ist GeM eine Modeerscheinung?“ beantwortete der Fragesteller am Ende selbst: er meinte, es habe sich die Vermutung bestätigt, dass das Thema bei künftigen Anträgen jenseits von Antragslyrik doch inhaltliche Veränderungen verlange. Theoretisch sei nun alles viel klarer, das meinten viele Teilnehmende und waren gespannt auf Praxisbeispiele und „Fallarbeit“ am nächsten Tag. Unser Konzept ist also aufgegangen und wir werden auch bei der nächsten Tagung wieder ein Forum anbieten.

Rückblick auf die Fachtagung: "Auf dem Weg zur Regelpraxis - Gender Mainstreaming (GeM) im ESF"

Gesprächskreis der ESF Modell-Arbeitskreise

Die Modell-AK aus Mannheim, Heidelberg, Esslingen und Karlsruhe präsentierten zunächst ihren jeweiligen Coaching-Prozess. Sie stellten ihre Ausgangssituation und die Gründe für die Beteiligung am Begleitprojekt dar und schilderten die wesentlichen Ergebnisse, z.B.:

- Die „4 Schritte sind DAS geeignete Instrument, um GeM in den Projekten UND im Verfahren umzusetzen.
- Das Coaching bewirkte eine deutliche Kompetenzentwicklung.
- Die zusätzliche Arbeit ist zu verkraften und lohnt sich!
- Durch das systematische Herangehen beim „gendern“ erhöht sich die Qualität der Arbeit insgesamt.
- Für die neue Förderperiode gilt es, GeM als durchgängiges Leitprinzip zu verankern!

Die Teilnehmenden wollten z.B. wissen:

Wie aufwändig ist das Coaching? Wie wurden die Träger ausgewählt? Wie geht es jetzt weiter? u.a.m.

Der Erfahrungsaustausch mit anderen ESF Arbeitskreisen wird fortgesetzt!



„Fallarbeit“ zu Gender Mainstreaming in ESF-Projekten

Je ein Projekt aus Heidelberg und aus Karlsruhe wurden mit Hilfe des „Leitprinzips GeM in 4 Schritten“ gegen den Strich gebürstet und die praktische Umsetzung von GeM Schritt für Schritt dargestellt. In beiden Workshops fand man „die 4 Schritte“ sehr hilfreich. Beim Karlsruher Beispiel wurde deutlich, wie wichtig die sorgfältige, geschlechterdifferenzierte Analyse der Ausgangslage ist, beim Heidelberger Projekt wurde herausgearbeitet, wie sich fachliche mit gleichstellungspolitischen Zielen verbinden. Beide Projekte bewegen sich im Feld „Übergang Schule - Beruf“ und hatten mit dem Einführungsvortrag zum geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten eine sehr gute Grundlage.

Werkstatt „Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse - wie könnte es gehen?“

Hier wurde der Entwurf eines Leitfadens (ifm Mannheim) für regionale AkteurInnen vorgestellt und diskutiert. In der Diskussion zeigte sich, dass ESF Arbeitskreise und TrägerInnen teilweise unterschiedliche Interessen hatten: während die VertreterInnen der Arbeitskreise eher wissen wollten, wie eine Ausgangsanalyse aufzubauen sei und methodische Fragen aufwarfen, wollten die TrägervertreterInnen stärker über die Analyse selbst und deren Handlungsorientierung sprechen. Diese Unterschiede lassen sich natürlich aus den verschiedenen Aufgaben und Zugängen zum Thema erklären, sie machen aber einmal mehr deutlich, dass die gemeinsame Arbeit von Arbeitskreisen und Trägern an den regionalen Arbeitsmarktanalysen sinnvoll ist.

