

# Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg

*Newsletter 19 / Mai 2010*

**Liebe LeserInnen,**

heute erhalten Sie wieder „Gleichstellungsnews“ und „Projektnachrichten“. Wir haben die spannendsten Infos ausgewählt und hoffen dabei auch Ihr Interesse zu treffen!

Einen Termin sollten Sie sich auf jeden Fall vormerken: am 17. November 2010 findet die 5. Fachtagung zur Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg statt – in der Schwabenlandhalle in Stuttgart! Weitere Informationen dazu folgen in Kürze!

Wie immer freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen.

Ihr Gender Team von proInnovation GmbH

### „Gleichstellungsnews“

#### **SGB II und Gleichstellung**

*Am 01. Januar 2005 trat das Zweite Sozialgesetzbuch (SGB II) in Kraft. Es regelt die Grundsicherung für erwerbsfähige Menschen und ersetzt damit die Sozialhilfe sowie die Arbeitslosenhilfe. Eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierte Studie hat sich damit beschäftigt, wie die Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht zu bewerten ist. Wir haben Dr. Alexandra Wagner als verantwortliche Projektleiterin vom Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA) zu den zentralen Erkenntnissen befragt.*

*(weiter auf Seite 4)*

#### **Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT Berufen in BW**

*Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat sich in einer Studie mit der Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in so genannten MINT-Berufen in Baden-Württemberg auseinandergesetzt. Die Untersuchung thematisiert die Präsenz von Frauen in Berufsfeldern, in denen Qualifikationen in der Mathematik, der Informatik, den Naturwissenschaften sowie der Technik erforderlich sind.*

*(weiter auf Seite 6)*

#### **Schlaue Mädchen – Dumme Jungs?**

*Derzeit thematisieren zahlreiche politische und mediale Debatten Jungen als die Bildungsverlierer. Gleichzeitig werden Mädchen pauschal zu den Gewinnerinnen des deutschen Schulsystems erklärt. Insbesondere im Zusammenhang mit bildungspolitischen Fragestellungen ist das Thema derzeit in aller Munde. Unter dem Titel Schlaue Mädchen – Dumme Jungs? beschäftigt sich der aktuelle Info-brief (Ausgabe März 2010) des DGB FRAU GEHT VOR mit Verkürzungen und Auslassungen der derzeitigen öffentlichen Diskussionen.*

*(weiter auf Seite 7)*

#### **Gleichstellung zwischen Frauen und Männern**

##### **fördert wirtschaftliches Wachstum in Europa deutlich**

*Eine aktuelle Studie der schwedischen EU-Ratspräsidentschaft zeigt den engen Zusammenhang zwischen der Umsetzung von Gleichstellung von Männern und Frauen und dem wirtschaftlichen Wachstum eines Landes.*

*(weiter auf Seite 8)*

#### **Neue Ansätze in der Männerpolitik**

*(weiter auf Seite 8)*

#### **Auch das Testosteron ist nicht schuld**

*(weiter auf Seite 9)*

## „Projektnachrichten“

### **Gestartet!**

*Bereits sechs der sieben „exemplarischen Vorhaben“ sowie die drei thematischen Arbeitsgruppen haben ihre Arbeit aufgenommen und wir freuen uns über das große Engagement von ESF Trägern und Arbeitskreisen und auch über viele positive Rückmeldungen. Ein guter Start also, aber der Reihe nach:*

### **ESF AK entwickeln regionale Arbeitsmarktstrategien weiter – und die eigene Gender Kompetenz**

*Vorangeschritten ist der Hohenlohekreis. In der Aprilsitzung wurde der Entwurf eines aktualisierten „Strategiepapiers“ eingebracht, dessen Erarbeitung zuvor vom ifm und von proIn-novation GmbH beraten worden war. Dieses Strategiepapier hat gute Aussichten ein „good practice“ – Beispiel für die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming zu werden.*

*(weiter auf Seite 10)*

### **AG „Entwicklung von gleichstellungsorientierten regionalen ESF-Arbeitsmarktstrategien“**

*Es war eine lebhafteste erste Sitzung! Schon bei der Vorstellungsrunde brachten die Geschäftsführungen der AK so viele interessante Themen zur Sprache, dass es nicht ganz einfach war, sich auf den Hauptpunkt zu beschränken. Vorgestellt wurde die – damals noch im Entwurf vorliegende – Arbeitshilfe und herausgearbeitet, worauf es bei der Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming ankommt.*

*(weiter auf Seite 10)*

### **AG „Gleichstellungsorientierte Projektplanung“**

*Mitte April trafen sich VertreterInnen von verschiedenen Trägerorganisationen mit dem Ziel, ihre gleichstellungsorientierten Kompetenzen bei der Projektentwicklung sowie der Projektplanung und -gestaltung zu steigern.*

*(weiter auf Seite 11)*

### **AG „Gleichstellungsorientierte Projektumsetzung und -gestaltung / Genderdidaktik“**

*Ebenfalls Mitte April fand das erste Treffen der AG „Genderdidaktik“ statt. Im Fokus dieser AG steht die Erhöhung der Genderkompetenz in der fachlichen Arbeit mit den Zielgruppen der Projekte.*

*(weiter auf Seite 12)*

### **Exemplarisches Vorhaben „SOFIA IV“**

*IN VIA Katholischer Verband der Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V. ist mit seinem Projekt SOFIA IV mit einem Coaching der Projektmitarbeiterinnen gestartet. Coachingschwerpunkt war die Überarbeitung der Projektbeschreibung mit dem Ziel, Gleichstellung systematisch zu integrieren. Das Feedback der Coachees war sehr positiv.*

*(weiter auf Seite 12)*

### **Exemplarisches Vorhaben „Waldeckhof“**

*Die Geschäftsführerin der Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderung gGmbH (Waldeckhof) kam ja schon im letzten Newsletter mit ihren Erwartungen an die Teilnahme am exemplarischen Vorhaben zu Wort. Nun erfolgte auch im Waldeckhof der Einstieg in die Projektbegleitung durch ein Coaching.*

*(weiter auf Seite 13)*

## SGB II und Gleichstellung

*Frau Dr. Wagner, das SGB II beschreibt Gleichstellung als durchgängiges Ziel. Was bedeutet das konkret?*

**A. W.:** Das Gesetz schreibt vor, geschlechtsspezifischen Nachteilen entgegen zu wirken und gleichzeitig familienspezifische Lebensverhältnisse zu berücksichtigen. Eigentlich sollte es darum gehen, sowohl Männern als auch Frauen die gleichen Chancen auf ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen zu ermöglichen. So ist es aber nicht formuliert. Und da es im SGB II zum Gleichstellungsziel sowie zu seiner Umsetzung fast keine Vorgaben gibt, sind Interpretation und Umsetzung zum Teil recht unterschiedlich. Die gesetzliche Vorschrift, Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zu fördern, wurde bislang nur ungenügend umgesetzt, was in der politischen Debatte jedoch kaum eine Rolle spielte. Andere Ziele wie z.B. die Verringerung der Hilfebedürftigkeit sind in einem Zielvereinbarungsprozess verankert und spielen in der Praxis der Grundsicherungsstellen eine deutlich gewichtigere Rolle. Gleichstellung steht jedenfalls nicht an vorderster Stelle bei Vermittlung und Förderung.

*Was sind aus gleichstellungspolitischer Sicht die wichtigsten Veränderungen durch die Veränderungen im SGB II?*

**A. W.:** Die größte Auswirkung hat meiner Meinung nach die Definition der Bedarfsgemeinschaft. Bei der Bedarfsgemeinschaft handelt es sich um ein Konstrukt, welches zum Teil sehr problematische Auswirkungen auf die Lebensrealitäten von Männern und Frauen hat.

Ziel des SGB II ist es zwar, alle erwerbsfähigen Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft in das Prinzip des Förderns und Forderns mit einzubeziehen. Diese Unterstützung endet jedoch, sobald die Bedarfsgemeinschaft nicht mehr als hilfebedürftig gilt. Im Extremfall kann das heißen, dass eine Person, die sich in einer laufenden Berufsförderungsmaßnahme befindet, aus dieser ausscheiden muss, weil ihre Partnerin oder ihr Partner inzwischen ein Erwerbseinkommen erzielt, welches zur Bedarfsdeckung der Bedarfsgemeinschaft ausreicht. Die Auswertungen haben gezeigt, dass es überwiegend Männer sind, die bei Erwerbsaufnahme solche Einkommen erzielen. Auf diese Weise werden überwiegend Frauen in heterosexuellen Partnerschaften diskriminiert.

Ein weiterer Nachteil bei der aktuellen Definition der Bedarfsgemeinschaft ergibt sich insbesondere für Alleinerziehende, welche sich in einer neuen Partnerschaft befinden und zusammenziehen wollen. Das SGB II sieht vor, die Einkünfte der neuen Lebenspartnerin bzw. des neuen Lebenspartners mit in die Berechnung des Hilfebedarfes dieser neuen Bedarfsgemeinschaft einzubeziehen. Dadurch verringert sich dieser entsprechend, wenn er nicht sogar ganz entfällt. Hilfebedürftige Alleinerziehende werden durch diese Regelung häufig dazu angeregt mit dem Kind bzw. den Kindern allein wohnen zu bleiben. Da die Betroffenen somit die Betreuungsaufgaben weiterhin allein bewältigen müssen, ist eine Berufstätigkeit oft nur eingeschränkt möglich.

Folge des Konstrukts der Bedarfsgemeinschaft ist es auch, dass erwerbslose Personen in persönliche finanzielle Abhängigkeit vom Partner bzw. der Partnerin geraten können, wenn deren Einkommen den Gesamtbedarf deckt. Dies gilt auch dann, wenn zwischen den PartnerInnen gar keine Unterhaltspflicht besteht. Umgekehrt werden Personen quasi bestraft, wenn sie die „Ernährerfunktion“ nicht erfüllen, d.h. zwar über ausreichend Erwerbseinkommen verfügen, um den

eigenen Lebensunterhalt zu decken, aber nicht genug, um die gesamte Bedarfsgemeinschaft zu ernähren. Solche Personen werden ‚fiktiv hilfebedürftig‘ und unterliegen damit den Regelungen des SGB II. Das kann bedeuten, dass man evtl. finanziell sanktioniert wird, wenn man eine besser bezahlte Arbeit ablehnt.

Da es immer um die Bedarfsgemeinschaft geht, werden Frauen – und zwar unabhängig von ihrem Erwerbswunsch - mitunter gezielt in Minijobs vermittelt, weil für die zur Sicherung der Bedarfsgemeinschaft noch fehlende Summe ein Minijob völlig ausreichend ist. Aus gleichstellungspolitischer Sicht könnte man sagen, dass das traditionelle Ernährermodell gestärkt und die Ernährerfunktion ggf. eingefordert wird, ebenso wie eine „Zuverdienerrolle“ der Frauen akzeptiert wird.

### ***Das klingt als wären Frauen, die größeren Verliererinnen der Gesetzesreform?***

**A. W.:** Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass insbesondere Personen mit Betreuungsaufgaben häufig negativ von den Gesetzesfolgen betroffen sind. Lassen Sie mich das kurz erklären. Frauen werden, vor allem dann, wenn sie Kinder bis zu drei Jahren haben, mitunter durch Fachkräfte der Grundsicherungsstellen dazu motiviert, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen zu müssen. Hintergrund ist zum einen, dass man so die Zahl der zu betreuenden Personen senken und die statistische Erfolgsquote bei der Betreuung erhöhen kann. Zum anderen sind Vermittlung und Förderung von Personen mit kleinen Kindern teilweise recht schwierig, weil das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten – insbesondere für die unter Dreijährigen - in vielen Regionen immer noch völlig unzureichend ist. Aber mitunter gehen auch die Frauen gern auf diese Angebot ein, weil sie dadurch dem Aktivierungsregime nicht mehr unterliegen und keine Sanktionen fürchten müssen. Allerdings werden die Frauen auf diese Weise zwar vom Fordern, aber gleichzeitig eben auch vom Fördern ausgeschlossen. Klar ist: Es müsste deutlich mehr getan werden, um eine Erwerbstätigkeit für Eltern zu ermöglichen.

Eine Benachteiligung von Männern zeigt sich häufig dann, wenn diese auch Betreuungsaufgaben übernehmen und deshalb ihre Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt einschränken wollen. Ihr familiäres Engagement wird dabei nicht selten als Versuch gewertet, sich vor Erwerbsarbeit drücken zu wollen. Zeitliche und örtliche Einschränkungen von Männern auf Grund einer Sorgeverantwortung werden meist nicht als Grund zur Ablehnung einer Maßnahme oder eines Jobangebots anerkannt.

### ***Welche Auswirkungen haben diese Benachteiligungen aus gleichstellungspolitischer Sicht?***

**A. W.:** Insgesamt zeigt sich, dass Männer ihren Leistungsbezug fast ausschließlich auf Grund einer sozialversicherungspflichtigen oder selbstständigen Beschäftigung beenden. Frauen hingegen beenden den ALG II-Bezug sehr häufig allein wegen der Erwerbstätigkeit des Partners. Scheiden Frauen infolge einer eigenen Berufstätigkeit aus dem Leistungsbezug aus, handelt es sich dabei relativ häufig um eine geringfügige Beschäftigung.

### ***Worin sehen Sie die Gründe dieser so ungleichen Lebenszusammenhänge?***

**A. W.:** Hauptursache ist für mich der geschlechtlich segregierte Arbeitsmarkt. Das bedeutet, dass

es sogenannte „Frauen-„ und „Männerbranchen“ gibt. Frauendominierte Berufe wie z. B. Reinigungstätigkeiten sind fast ausschließlich als geringfügige Beschäftigung möglich. Männer hingegen werden zurzeit überwiegend in Zeitarbeitsfirmen vermittelt. Diese Tätigkeiten erfordern eine hohe zeitliche und örtliche Flexibilität. Viele Arbeitgeber fragen daher explizit männliche Arbeitskräfte nach, da sie diesen jene zeitliche und örtliche Ungebundenheit unterstellen.

Hier sehe ich aber auch einen Handlungsspielraum für die Grundsicherungsstellen. Diese stehen im Kontakt mit potentiellen Arbeitgebern und können diese zur vermehrten Einstellung von Frauen animieren. Gleichzeitig sollten MitarbeiterInnen der Grundsicherungsstelle aber auch Männer und Frauen ermutigen, sich mehr entgegen geschlechtsstereotypen Berufsvorstellungen zu qualifizieren und zu bewerben.

***Sie haben eben angesprochen, was von Seiten der Grundsicherungsstelle verändert werden kann, welchen Handlungsspielraum sehen Sie weiterhin?***

**A. W.:** Insgesamt muss in den Grundsicherungsstellen eine stärkere Gleichstellungsorientierung erfolgen. Alle Hilfebedürftigen sollten unabhängig von ihrem Geschlecht darin unterstützt werden, eine Erwerbstätigkeit zu finden, die eine eigene Existenzsicherung ermöglicht. Sinnvoll wäre es, das Gleichstellungsziel auch institutionell zu verankern, z. B. durch eine/n Gender-Beauftragte/n mit entsprechenden materiellen und zeitlichen Ressourcen. Außerdem wäre es wichtig, die Fachkräfte in den Grundsicherungsstellen für geschlechterbezogene Fragen zu sensibilisieren und entsprechend zu schulen.

Solange politische Vorgaben auf die möglichst schnelle und möglichst kostengünstige Beendigung der Bedürftigkeit als vorrangiges Ziel bei der Umsetzung des SGB II orientieren und Fragen der Qualität von Beschäftigung nachrangig sind, dürften gleichstellungspolitische Ziele weiterhin Stiefkinder bleiben. Was kurzfristig kostengünstig ist, ist in der Regel nicht nachhaltig, was sich an der hohen Rückkehrquote ins SGB II zeigt. Erst im Rahmen einer auf Nachhaltigkeit orientierten und unter Beachtung qualitativer Kriterien organisierten Vermittlung und Förderung könnte die Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis die Bedeutung erlangen, die ihr laut Gesetz schon heute zugeschrieben ist.

## **Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT Berufen in BW**

Im Rahmen der Studie wurde die Situation von Frauen in MINT-Berufen in den Bereichen Ausbildung, Studium und Arbeitsmarkt konkreter betrachtet. Auf allen drei Gebieten zeigte sich, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Dabei waren die Unterschiede im Ausbildungssektor besonders gravierend. Hier absolvierten im Jahr 2006 lediglich 8% der Frauen, im Gegensatz zu 50% der Männer eine MINT-Ausbildung. Bei den MINT-Studienfächern hingegen zeigten sich in Baden Württemberg die Differenzen eher innerhalb der gewählten Studiengänge. Danach studieren inzwischen ca. 60 bis 70% Frauen Mathematik oder Biologie. Die Elektrotechnik kommt jedoch lediglich auf einen Frauenanteil von rund 10% (vgl. IAB-Regional. Baden-Württemberg. Nr. 01/2009).

Ein Blick auf die Beschäftigungssituation zeigt, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko 2008 in allen MINT-Bereichen mit 2% äußerst gering war. Dennoch waren mehr Frauen als Männer im selben MINT-Beruf von Arbeitslosigkeit betroffen. Als mögliche Gründe werden Hürden beim Berufseinstieg ebenso wie schlechtere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit benannt. Insgesamt sind die Zukunftsaussichten in MINT-Berufen auch für Frauen weiterhin sehr gut. Gut ausgebildetes Personal wird nach wie vor dringend gebraucht. Aufgabe der deutschen Unternehmen und insbesondere der Unternehmen in Baden-Württemberg ist es daher, Frauen im MINT-Bereich verstärkt zu fördern. Nur so besteht die Möglichkeit einem Fachkräftemangel effektiv entgegen zu wirken.

### **Schlaue Mädchen – Dumme Jungs?**

Der Soziologe und wissenschaftliche Fachreferent des Projektes Neue Wege für Jungs Miguel Diaz wundert sich über diese so negative Bewertung weiblicher Bildungserfolge, zumal dieser schulische Vorsprung spätestens beim Berufseinstieg wieder endet. Diaz mahnt eine öffentliche Bildungsdebatte an, welche zu sehr Geschlechterunterschiede fokussiere. Zwar haben tendenziell mehr Jungen als Mädchen Probleme in der Schule, insgesamt ist jedoch bis heute keine pauschale geschlechtsspezifische Benachteiligung nachgewiesen worden. Vielmehr ist es so, dass schulische Erfolge von Jungen ein wesentlich breiteres Leistungsspektrum aufzeigen, als das von Mädchen. Auch müssten andere Kategorien wie die soziale Lage oder die ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit mit betrachtet werden, so Diaz. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Jungen bzw. der Mädchen wesentlich größer sind, als zwischen den beiden Geschlechtergruppen.

Doch was sind die Ursachen dieser so ungleichen Bildungschancen? Miguel Diaz sieht die wesentlichen Gründe dafür in traditionellen Geschlechtervorstellungen. Er geht davon aus, dass tradierte Männlichkeitsbilder Bildungserfolge von Jungen negativ beeinflussen. In diesem Sinne entspricht ein strebsamer Schüler nicht der konventionellen Meinung von einem „typischen“ Jungen. Aber auch die Einflüsse im Freundeskreis sind nicht zu unterschätzen. So könnte ein gesteigertes schulisches Engagement von Freunden als „unmännliches“ Verhalten abgewertet und sogar sozial sanktioniert werden.

Folgt man Diaz Linie, so muss es primäres Ziel sein, Geschlechtsstereotype aufzubrechen. Dazu müssen Jungen und Mädchen, Männer und Frauen in ganz verschiedenen Berufsfeldern erleben. Nur so kann die geschlechtshierarchische Aufteilung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes verstärkt abgebaut werden.

Zukunftsplanungen von Jungen orientieren sich, dem Soziologen nach, zu sehr an Vorstellungen des „Alleinernährermodells“. Lebensplanungen sind somit fast ausschließlich auf Erwerbstätigkeit ausgerichtet. Vorstellungen von einer eigenen Familie sind dementsprechend mehr mit Ideen einer „finanziellen Verpflichtung“ als der Übernahme von Fürsorgetätigkeiten verknüpft. Ziel ist daher die Abkehr von eindimensionalen stereotypen Jungenbildern. Eine Aufgabe, der sich das bundesweite Vernetzungsprojekt und Service-Büro Neue Wege für Jungs stellt. Es beschäftigt sich mit den drei Schwerpunkten, der Erweiterung des Berufswahlspektrums, der Flexibilisierung männlicher Rollenbilder sowie dem Ausbau sozialer Kompetenzen. Genau letztere Befähigungen sieht der Fachreferent Miguel Diaz als besonders wichtig an, da diese Jungen

während ihrer Sozialisation meist nicht ausreichend vermittelt werden. Mit insgesamt 150 lokalen Initiativen bundesweit unterstützt das Netzwerk Lehr- und Fachkräfte ebenso wie MultiplikatorInnen mit vielfältigen Materialien. Darüber hinaus stellt das Projekt mit seinen örtlichen Gruppen ganz verschiedene Angebote für Jungen zur Verfügung und ist gleichzeitig wichtige Anlaufstelle für Interessierte.

Quellen:

Info-Brief N°1, 2010 FRAU GEHT VOR. Schlaue Mädchen – dumme Jungs? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs

[www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)

## **Gleichstellung zwischen Frauen und Männern fördert wirtschaftliches Wachstum in Europa deutlich**

Eine aktuelle Studie der schwedischen EU-Ratspräsidentschaft zeigt, wie stark die Gleichstellung der Geschlechter mit der Erwerbstätigkeit und dem Wirtschaftswachstum eines Landes zusammenhängt. EU-Mitgliedsstaaten mit einer höheren Frauenerwerbsquote sowie einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in Macht- und Entscheidungspositionen zeichnen sich durch eine höhere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit aus, so Genderexpertin Åsa Lofström.

Eine Geschlechtergleichstellung könnte laut Studie eine Steigerung des Wirtschaftswachstums um bis zu 45% mit sich bringen, für Deutschland wäre ein Wachstum von 29 Prozent möglich. Zur Gleichstellung gehöre auch eine gleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeiten, der Teilzeitarbeit und der selbstständigen Tätigkeiten zwischen Männern und Frauen gleich verteilt ist. Um dies zu erreichen, sei es nötig die entsprechenden Infrastrukturen zu schaffen. Dies umfasse u.a. staatlich finanzierte Unterstützungsmaßnahmen und -angebote für Menschen mit Fürsorgeverpflichtungen.

Ziel eines jeden Landes sollte es sein, insbesondere mehr Frauen, eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, denn wirtschaftliches Wachstum ist, der schwedischen Studie nach, ohne das Potential von Frauen nicht realisierbar.

Zur Studie:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>

## **Neue Ansätze in der Männerpolitik**

Im Koalitionsvertrag ist das Ziel einer „eigenständigen Jungen- und Männerpolitik“ enthalten und folgerichtig wurde inzwischen im BMFSFJ ein Referat „Gleichstellungspolitik für Männer und Jungen“ eingerichtet und mit 3 Stellen ausgestattet. Da das Ministerium offenbar einen zentralen Ansprechpartner suchte, gründeten nun Männerverbände das „Bundesforum Männer“, koordiniert von der Männerarbeit der Ev. Kirche. Thomas Gesterkamp charakterisiert diesen Zusammenschluss als „geschlechterdialogisch“ orientiert - im Unterschied zu den Anhängern der sog. Männerbefreiungsbewegung (vgl. switchboard Nr. 191, S. 32)

### **Auch das Testosteron ist nicht schuld**

Das Sexualhormon „mit dem schlechten Ruf“ (switchboard Nr. 191, S. 43) führt nicht zu Aggressivität – dies stellt eine neue Studie klar. Eigentlich unglaublich auf welcher Basis man bisher argumentierte: die Kastration von männlichen Nagetieren reduzierte ihre Streitlust untereinander und daraus zog man den gewagten Schluss, Testosteron sei schuld an aggressivem, riskantem und egoistischem Verhalten, Jungen und Männer könnten der Biologie bloß einfach nicht ausweichen.

Wie fast immer wenn von Tierversuchen auf menschliches Verhalten geschlossen wird stellt sich dies bei näherem Hinsehen als problematisch heraus. Offenbar ist es nicht das Testosteron selbst, sondern der Mythos, der Männer zu bestimmten Verhaltensweisen zu legitimieren scheint. Die einfachen sozialen Systeme der Nagetiere funktionieren eben doch nicht ganz so wie die menschlichen.

### **ESF AK entwickeln regionale Arbeitsmarktstrategien weiter – und die eigene Gender Kompetenz**

Es ist das Kunststück gelungen auf nur etwa 10 Seiten die Arbeitsmarktstrategie plausibel und für Außenstehende nachvollziehbar darzustellen. Der Aufbau folgt den Empfehlungen der soeben vom Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren des Landes Baden-Württemberg veröffentlichten aktualisierten Arbeitshilfe entsprechend konsequent in 4 Schritten:

Im 1. Schritt, der Analyse der Ausgangsbedingungen und des Handlungsbedarfs, werden nicht „nur“ konsequent geschlechterdifferenzierte Daten verwendet, sondern auch Zusammenhänge und Strukturen aufgezeigt. Auf Ursachen wird verwiesen und aus all dem werden Konsequenzen für den ESF im Kreis gezogen.

Die Auswahl der Ziele im Schritt 2 entspricht dem ermittelten Handlungsbedarf. Die gleichstellungspolitischen Ziele des OP werden den ausgewählten spezifischen Zielen (des OP) zugeordnet – und konkret auf die Situation im Kreis bezogen!

Die Ausführungen zu Schritt 3 – Umsetzung - lassen erkennen, wie die Ziele verfolgt werden sollen und die Anforderungen an die Antragstellenden werden deutlich.

Bei der unter Schritt 4 dargestellten – anspruchsvollen – Kontrolle die sich der Kreis vornimmt, wird auch die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele überprüft.

Damit ist eines der wesentlichen Ziele, die mit dem Hohenlohekreis vereinbart wurden, so gut wie erreicht, bleibt noch die Aufbereitung und Dokumentation.

Eine weitere Aktivität wurde ebenfalls bereits umgesetzt: der AK informierte sich bei der „Strategiesitzung“ über die aktuellen Anforderungen zum Querschnittsziel Gleichstellung – und ihren Hintergrund.

#### **Wie weiter?**

In Kürze folgt ein Einzelcoaching der Geschäftsführung: Sachberichte werden in Zusammenhang mit den Projektbeschreibungen begutachtet. Natürlich „nach allen Regeln der Kunst“, also unter Anwendung des Leitprinzips Gender Mainstreaming in 4 Schritten. Damit wird nicht nur das Ziel verfolgt, die Gender Kompetenz weiter zu entwickeln, sondern auch in der nächsten Runde die Beratung der Träger und die Projektauswahl zu qualifizieren.

### **AG „Entwicklung von gleichstellungsorientierten regionalen ESF-Arbeitsmarktstrategien“**

Kohärenz – dies ist vielleicht der wichtigste Begriff um die Anforderungen zu kennzeichnen, denn es kommt nicht „nur“ darauf an, jeden Schritt für sich nachvollziehbar darzustellen. Es muss deutlich werden, wie jeder Schritt mit dem vorherigen verbunden ist und wie sich die Bezüge zum Operationellen Programm des ESF in Baden-Württemberg (OP) darstellen. Dazu ein Beispiel: im Schritt 2 geht es darum, die Ziele zu formulieren. Diese müssen den Handlungsbedarf reflektieren, der am Ende von Schritt 1 herausgearbeitet wurde. Man muss erkennen können, dass die spezifischen Ziele, die der AK aus dem OP auswählt, zu den regionalen Ausgangsbedingungen passen. Aber nicht nur das, sondern die zu jedem spezifischen Ziel gehörigen gleichstellungs-

litischen Ziele müssen ebenfalls berücksichtigt und auf die konkrete Situation vor Ort bezogen werden.

Da alle weiteren Schritte auf dem ersten aufbauen und dieser erfahrungsgemäß aber nicht ganz einfach ist (die Daten und Fakten zu einer Ausgangsanalyse zu interpretieren) wurde eine beispielhafte Bearbeitung vom ifm vorgestellt (für die Landesebene).

Am Ende der Sitzung, nach ausführlicher Diskussion zu jedem Schritt, waren zumindest für den Moment keine Fragen mehr offen.

### **Wie weiter?**

Vor der nächsten Sitzung im Juli werden alle bis dahin erarbeiteten „Strategiepapiere“ ausgetauscht. Beim Treffen selbst werden dann die Erfahrungen besprochen und ggf. Probleme bei der Umsetzung beraten. Wer weiß: vielleicht gibt es am Ende 12 gute Beispiele?

Da alle 12 ESF AK sich an der AG beteiligen, kann auf die Einrichtung einer weiteren AG für die ESF AK verzichtet werden, denn diese sollte dem Erfahrungsaustausch dienen – und den gibt es ohnehin.

## **AG „Gleichstellungsorientierte Projektplanung“**

Gleichstellungsorientierte Projektplanung verstärkt zum Thema zu machen, ist ein Ergebnis der vor einigen Monaten durchgeführten Interessensbekundungen. Neu war für alle Beteiligten die Arbeitsform. Bisher hat es vergleichbare Arbeitsgruppen im Rahmen des Coaching-Begleitprojektes noch nicht gegeben. Entsprechend gespannt waren die Mitglieder der AG, aber auch das Leitungsteam.

In der ersten Sitzung ging es vor allem darum, ein Commitment zwischen allen Beteiligten herzustellen und eine gemeinsame Wissensbasis für die weitere Zusammenarbeit zu legen. Dazu war es notwendig, die Vorerfahrungen der Mitglieder abzufragen. Es zeigte sich, dass sich die Mitglieder größtenteils seit mehreren Jahren mit GeM beschäftigen. Zudem sehen sie mehrheitlich einen doppelten Bezug zum Thema, zum einen über ihre berufliche Rolle, zum anderen über das eigene Geschlecht.

Eine Einführung in das Grundwissen zu GeM unter der Überschrift „Wie alles mit allem zusammenhängt“ zog viele Aha-Effekte nach sich. Ähnliche Reaktion hatten die Informationen zum gleichstellungsorientierten Projektmanagement, die vielen Mitgliedern vorab nicht bekannt waren.

Neben diesen fachlichen Inputs standen die Erwartungen der Mitglieder im Mittelpunkt: Entsprechende Abfragen zeigten recht schnell, dass das vornehmliche Interesse der Mitglieder darin besteht, die eigene GeM-Kompetenz von der Ideenentwicklung/Antragstellung, über die Planung und Umsetzung der Projekte bis hin zu deren Evaluierung zu verbessern. Darüber hinaus erwarteten sie von den Folgetreffen einen besseren Einblick in die Rahmenbedingungen des ESF.

### Wie weiter?

Für das weitere Vorgehen wurde vereinbart, dass sich die AG insgesamt voraussichtlich sechsmal Treffen wird. Das Konzept sieht vor, dass die nächsten beiden Sitzungen unter der Überschrift „Erhöhung der Umsetzungskompetenz“ stehen werden. Die vierte Sitzung hat die ESF-Rahmenbedingungen zum Thema. Die beiden letzten Sitzungen sollen dazu dienen, die Erfahrungen aus der AG so zu bündeln, dass das Wissen aufbereitet und an andere Trägerorganisationen weitergegeben werden kann.

## AG „Gleichstellungsorientierte Projektumsetzung und -gestaltung / Genderdidaktik“

Diese AG richtet sich vor allem an ProjektmitarbeiterInnen und Projektleitungen. Es werden die Rahmenbedingungen, die Inhalte und Methoden und vor allem das Verhalten der Fachkräfte in den Blick genommen. Auch hier waren alle Beteiligten gespannt auf den Mehrwert einer solchen Veranstaltung.

Mittels verschiedener Methoden wurden den Mitgliedern die grundlegenden Kenntnisse zu GeM, GeM-Kompetenz und dem Modell einer gleichstellungsorientierten Genderdidaktik vermittelt, was alle Mitglieder als sehr hilfreich für die weitere Zusammenarbeit ansahen.

Die Bedarfsabfrage zeigte recht schnell das große Bedürfnis eines möglichst konkreten, an der tatsächlichen Arbeit der Mitglieder ausgerichteten weiteren Vorgehens. Die Mitglieder wollen sich unter Gleichstellungsaspekten kritisch mit ihren bisher angewendeten didaktischen Methoden auseinandersetzen. Sie wollen aber auch mehr über die Bedingungen des ESF erfahren, in denen ihre Projekte eingebettet sind.

### Wie weiter?

In den kommenden 1,5 Jahren soll es zu vier weiteren Arbeitstreffen kommen. Beim zweiten Treffen soll sich kritisch mit Geschlechterrollenbildern und Stereotypen auseinandergesetzt werden. Im darauffolgenden Treffen werden Methoden der TN exemplarisch „gegendert“. Danach beschäftigen sich die TN mit den Strukturen, Vorgaben und Akteuren des ESF in BW. In der letzten Sitzung soll es darum gehen, die gewonnenen Erkenntnisse so aufzuarbeiten, dass auch andere ProjektmitarbeiterInnen von der Arbeit der AG profitieren können.

Wie schon bei der AG „Gleichstellungsorientierte Projektplanung“ waren die TN mit dieser Methode des gemeinsamen Lernens sehr zufrieden. Insbesondere die Kombination aus Eigenarbeit, fachlichen Inputs und ausreichend Zeit für Nachfragen und Diskussionen hat die TN überzeugt.

## Exemplarisches Vorhaben „SOFIA IV“

IN VIA Katholischer Verband der Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V. setzt gegenwärtig mehrere ESF Projekte um. Im Rahmen des exemplarischen Vorhabens wurde SOFIA IV, ein Projekt aus dem Bereich des Ministeriums für Arbeit und Soziales, ausgewählt. SOFIA IV ist ein Frauenprojekt mit sozialpädagogischer Ausrichtung in den Bereichen Berufsorientierung/Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf. Damit bezieht sich IN VIA auf das vom ESF AK Rastatt festgelegte spezifische Ziel C 7.2 „Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen bei der

Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt“. Im Rahmen des exemplarischen Vorhabens wurden zunächst die folgenden Ziele mit proInnovation GmbH vereinbart:

- ☞ Mitarbeitende können selbstverständlich die Genderperspektive einnehmen.
- ☞ Fortbildungen werden so gestaltet, dass Teilnehmerinnen traditionelle Frauen- und Mutterrollen kritisch reflektieren.
- ☞ In Projektkonzept(en) und Sachberichten, Dokumentationen und Evaluation/Abschlussberichten ist Gleichstellung systematisch integriert.
- ☞ Gleichstellungsrelevante Erkenntnisse aus der Projektbegleitung werden in andere Projekte des Trägers übertragen und anderen Trägern zur Verfügung gestellt (Transfer).

Die konkrete Arbeit startete mit einem Coaching der Projektleiterin und der Projektmitarbeiterin. Im Coaching diente die Projektbeschreibung als Grundlage um zentrale Gleichstellungsthemen sowie praktische Umsetzungsfragen zu reflektieren: Z.B. Welche gesellschaftlichen und strukturellen Ursachen sind zu sehen, wenn es um die sozialpädagogische Begleitung langzeitarbeitsloser Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen geht? Und kann im Projekt darauf Einfluss genommen werden? Ein Ergebnis war, die Kooperation, z.B. mit anderen Beratungsstellen, die auch mit den Vätern arbeiten oder sich mit Erziehungsproblemen beschäftigen, zu verstärken. Das Coaching war für die Teilnehmerinnen sehr ergiebig. Eine Coachee äußerte sich nach dem Coaching: „Ich habe viel gelernt und Gender Mainstreaming konnte in der Praxis belebt werden.“

### Wie weiter?

Die Coachingergebnisse wurden unmittelbar nach dem Termin trägerintern ausgewertet und es wurde festgelegt, dass die Überarbeitung der Projektbeschreibung unter Einbeziehung der Fachbereichsleiterin „berufliche Qualifizierung und der Projektmanagerin erfolgt. Damit wird auch ein weiteres Ziel, „Gleichstellungsrelevante Erkenntnisse aus der Projektbegleitung in andere Projekte des Trägers zu übertragen“ angegangen. Außerdem wird die Projektbeschreibung, unter Berücksichtigung der Hinweise aus dem Coaching, überarbeitet. Ein nächster Schritt ist ein Workshop mit dem Träger, mit dem Ziel, die Gleichstellungsimpulse aus dem Projekt zu transferieren.

## Exemplarisches Vorhaben „Waldeckhof“

Am Coaching waren die Geschäftsführerin und zwei Projektentwicklerinnen beteiligt. Zielsetzung war es, die Gender Mainstreaming Kompetenz der Teilnehmerinnen zu entwickeln. Dazu wurde die Projektbeschreibung des Projekt E.L.F.E II 2010 („Erfolgreiche Leistungen und Förderung für Erwerbslose. JobPerspektive in der Praxis“) als Aufhänger genutzt. Für die Coachees war es sehr hilfreich, die gleichstellungspolitischen Ziele der EU und wie „alles mit allem zusammenhängt“ zu vertiefen. So wurden u.a. die wirtschaftlichen Hintergründe der Gleichstellung plausibler. Im Coaching sind wir dann nach 4 Schritten vorgegangen. Zunächst konnte im ersten Schritt festgestellt werden, dass eine geschlechterdifferenzierende Ausgangslage vom regionalen AK nur unzureichend zu Verfügung gestellt wurde. Da die Geschäftsführerin des AK Göppingen an der AG „Entwicklung von gleichstellungsorientierten regionalen ESF-Arbeitsmarktstrategien“

teilnimmt, kann aber von Synergieeffekten ausgegangen werden, die dazu führen, dass die AM-Strategie zukünftig „gegendert“ ist. Bezogen auf die Ausgangslage in der Projektbeschreibung ergab das Coaching, dass die Geschlechterdifferenzen bei der Zielgruppe (Männer und Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen) nicht deutlich wurden. Im zweiten Schritt haben wir die Coachingziele festgelegt. Es soll im weiteren Coaching u.a. darum gehen, die Projektbeschreibung von E.L.F.E II 2010 exemplarisch zu überarbeiten und die GeM-Kompetenz der Mitarbeitenden zu entwickeln. Dazu haben wir im Schritt „Umsetzung“ konkrete Verabredungen getroffen und Termine vereinbart.

Im vierten Coachingschritt wurde darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse des Coachings in die Gesamtdokumentation einfließen.

Für die Teilnehmerinnen hat sich das 1. Coaching gelohnt, insbesondere das „Durcharbeiten des Konzepts hat wichtige Verbesserungspotenziale sichtbar gemacht.“

### **Wie weiter?**

Auf jeden Fall konnte durch das Coaching eine Fährte zur gleichstellungsorientierten Qualitätsentwicklung der Projektarbeit gelegt werden. Die weitere Arbeit an der Projektbeschreibung und die geplante Bildungsveranstaltung für das projektverantwortliche Personal im Oktober 2010 werden zur Entwicklung der GeM-Kompetenz beitragen.