

Gender Mainstreaming (GeM) im ESF – auf dem Weg zum Ziel –
von der Idee zur regulären Praxis

Vortrag von Dr. Anne Rösgen - Stuttgart, 22. Juni 2006

1. Vorbemerkung

Diese Tagung findet statt in einer Zeit, in der Geschlechterthemen in den Medien eine große Rolle spielen, diskutiert wird über Elterngeld und Kinderbetreuung, Demografie und Erwerbstätigkeit von Frauen, es ist die Rede vom Gebärstreik, über Familienpolitik wird gestritten – soviel Gender war noch nie.



Die ZEIT eröffnet mit diesen Bildern eine Serie über „den Widerspruch, ein Mann zu sein“, und fragt, ob Männer der modernen Gesellschaft nicht mehr gewachsen sind oder ob sie im Gegenteil endlich ihre Rolle gefunden haben.

Die FAZ veröffentlicht am 19.6.06 einen ganzseitigen, höchst demagogischen Artikel und übersetzt GeM böse mit „politische Geschlechtsumwandlung“.

Es geht keineswegs immer nur oberflächlich zu (wenn auch meistens): ein Betriebsrat der Landesbank Baden-Württemberg wird mit der Aussage zitiert: „s Probläm isch, mir läbet halt doch noch im Patriarchat¹“ und er will damit begründen, warum er am Erfolg von Elterngeld zweifelt.

Eine Kollegin meinte neulich, wir könnten uns doch nun die Sensibilisierung für Geschlechterfragen in den Fortbildungen schenken, wer jetzt nicht wisse um was es geht, lebe nicht in *dieser* Welt. Ich bin da eher skeptisch, nicht nur, weil ja auch die Biologismen wieder aufleben, also **die** Erklärungsansätze, die die Unterschiede zwischen den Geschlechtern als Ergebnis der Evolution, als vererbt und unveränderlich ansehen. Aber vielleicht gibt uns die öffentliche Debatte doch ein bisschen Rückenwind, in dem sie zeigt, dass viele aktuelle

¹ Die ZEIT Nr. 25/2006, S. 23: Jonas Viering, Her mit dem Kind

Probleme der gesellschaftlichen Entwicklung untrennbar mit Geschlechterfragen verknüpft sind und dass man sich damit beschäftigen muss, will man nicht den Erfolg der Maßnahmen gefährden.

Nun zu meinem eigentlichen Thema. Ich möchte Ihnen heute einen Einblick geben, wie wir – aus unserer Sicht – **mit der Umsetzung von GeM im ESF in BW weiterkommen, was funktioniert und was noch nicht.**

2. Zwischenbilanz

Die Arbeit ist noch in vollem Gange, aber im Frühjahr 2006 wurde eine erste Zwischenbilanz gezogen. Diese fiel positiv aus und die gesamte Fachtagung zeugt davon: es gibt schon von vielversprechenden und ermutigenden Erfahrungen zu berichten.

Wie Sie auch dem Flyer in der Tagungsmappe entnehmen können, haben wir in Phase 1 des Projektes 2004 mit der Analyse der Ausgangslage zur Umsetzung von GeM im ESF in BW begonnen und ich möchte jetzt noch einmal auf den dabei ermittelten Handlungsbedarf zurückzukommen. Der stellte sich uns damals so dar:

Es galt:

- Gender Mainstreaming „aus der Frauenecke“ zu holen
- Die Gender (Mainstreaming) Kompetenz weiter zu entwickeln
- Das Antrags- und Bewilligungsverfahren zu verbessern
- Die (regionale) geschlechterdifferenzierte Arbeitsmarktanalyse und geschlechtersensible Ermittlung von Zielgruppen voran zu treiben
- Instrumente (weiter-) zu entwickeln
- Die gleichstellungspolitischen Ziele des ESF zu klären und regional zu operationalisieren

Ich möchte aufzeigen, in wie weit und wodurch es gelungen ist, hier weiter zu kommen, (allerdings alles nur beispielhaft).

Zu 1: Gender Mainstreaming „aus der Frauenecke holen“

Nicht nur in BW, nicht nur in DE, fast überall in Europa wurde ja GeM zunächst als eine neue Spielart der Frauenförderung missverstanden. In den ESF AK in BW stellte sich das z.B. so dar, dass die Anträge von den Frauenbeauftragten im Hinblick auf Gender geprüft wurden (soweit wir wissen, ist das immer noch in vielen ESF AK so).

In unseren **Modell-AK²** wurde daher gleich zu Beginn geklärt, dass GeM eine Führungsaufgabe ist und somit die Umsetzung von den GF (bzw. dem gesamten AK) zu verantworten ist. Damit ist auch klar: alle müssen entsprechende Kompetenzen erwerben.

² Anmerkung zu den Modell AK: da wir ja nicht mit allen über 50 ESF AK von MAS und Wirtschaftsministerium arbeiten können, haben wir uns für eine modellhafte Arbeitsweise entschieden. Zu Projektbeginn konnten sich die ESF AK bewerben und heute arbeiten wir mit den AK in ES, MA, KA, HD und RV mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten

Bei allen unseren Veranstaltungen wurde auch stets Klarheit über die Doppelstrategie hergestellt. (Hierzu sehen Sie auch im bereits erwähnten Flyer eine Grafik bei der GeM den spezifischen Maßnahmen gegenübergestellt ist.)

Damit ist GeM schon ein gutes Stück aus der Frauenecke herausgekommen aber auch dadurch, dass deutlich gemacht wurde, warum und welcher Weise Männer wichtige Akteure aber auch Zielgruppen des ESF sind. Hierzu hatten wir auf beiden vorhergehenden Fachtagungen einen Schwerpunkt, nachzulesen in den Dokumentationen)

Zu 2: Gender (Mainstreaming) Kompetenz weiterentwickeln

Hier möchte ich mich schwerpunktmäßig zu unserem Coaching Ansatz äußern. Für diesen Ansatz gibt es mehrere Gründe. In den ESF AK ist kaum Zeit für Kompetenzentwicklung vorhanden, da man sich nur wenige Male im Jahr trifft und die Geschäftsführungen nicht für diese Aufgabe von ihrer sonstigen Arbeit entbunden sind. Die Teilnahme an längeren Bildungsveranstaltungen zu verlangen wurde als nicht erfolgversprechend eingeschätzt.

Klassische Bildungsarbeit hilft aber leider ohnehin oft wenig, wenn es um das konkrete Alltagshandeln geht. Also müssen **Konzepte des Lernens in Handlungssituationen** entwickelt und erprobt werden.

Das bedeutet in diesem Zusammenhang z.B. : Wie können die Arbeitskreise erkennen, ob GeM im Antrag umgesetzt wird?

Hier sind wir mit Coachings konkret in die Situation eingestiegen. Beispiel KA: eine normale Sitzung des AK wurde um einige Stunden verlängert, wir haben eine kurze Einführung in Gender Mainstreaming gegeben und unser Instrument (Leitprinzip GeM in 4 Schritten) an einem Projektbeispiel vorgestellt. Dieses Beispiel war ein „reales“ Konzept aus einem Antrag zum Thema Übergang Schule – Beruf, bei dem exemplarisch die Genderaspekte **durch uns** herausgearbeitet wurden. Anschließend haben sich die Teilnehmenden, also die Mitglieder des ESF AK, in Gruppen selbst mit einem – ebenfalls realen - Antrag befasst und das Instrument anzuwenden versucht.

Ähnlich haben wir mit den Trägern gearbeitet im Hinblick auf ihre Konzepte und Projektbeschreibungen, allerdings zeitlich meist länger. Hierbei wurde z.B. in ES ein neuer Bildungsbedarf ausgemacht, dem gleich ein Angebot des Projekts folgte: „Projektmanagement und GeM“.

Außer den Gruppencoachings mit dem Beirat, mit den MAK und den Trägern gibt es noch Einzelcoachings mit GF von AK.

Natürlich behaupten wir nun nicht, dass die TN nach den Coachings hinreichend genderkompetent seien, was aber erreicht wurde ist, dass alle besser wissen, auf was es ankommt. Was sie nun auf jeden Fall wissen ist: sie werden weiterlernen müssen.

Die fehlende Gender Kompetenz wird ja überall in Europa noch beklagt, selten ist jedoch klar, was GeM Kompetenz genau bedeutet. Die Weiterentwicklung von GeM Kompetenz ist eine der wesentlichen Aufgaben unseres Projektes, wir haben uns daher auch mit modernen Konzepten der Kompetenzentwicklung grundlegend beschäftigt und v.a. mit der Frage der

Entwicklung von Handlungskompetenz. Wir haben GeM Kompetenz im Hinblick auf 4 Dimensionen (Wissen, Wollen, Können, Dürfen) operationalisiert. Und hier liegt eine weitere Begründung für den Coaching – Ansatz, denn Handlungskompetenz kann man nicht alleine durch Wissensvermittlung erwerben, hier braucht es andere methodische Ansätze, die klassische Bildungsangebote ergänzen und teilweise auch ersetzen.

Anmerkung: Ich hatte auf der letzten Tagung erzählt, dass wir uns mit dem Projekt um den Deutschen Innovationspreis in der Erwachsenenbildung beworben haben, und kann heute berichten, dass wir den Preis selbst leider nicht gewonnen haben (Gewinner ist ein Männerprojekt), dass wir aber sozusagen den 2. Platz gemacht haben und als einziges weiteres Projekt in der Kategorie Gender vorgestellt wurden (Quelle). Wir werten das so, dass wir wohl auf der richtigen Fährte sind.

Zu 3. Verfahren verbessern

In den verschiedenen Halbzeitbewertungen der laufenden Förderperiode des ESF war festgestellt worden, dass die Antrags- und Bewilligungsverfahren meistens zu uneinheitlich und unverbindlich gestaltet waren, und - Gender Mainstreaming stellte nicht wirklich ein Entscheidungskriterium dar.

In den Modell-AK SIND inzwischen die Verfahren schon verbessert worden. Zum einen ist die Verbindlichkeit gestiegen. Das Thema hat einen deutlich höheren Stellenwert. Anträge, die nicht hinreichend „gegendert“ sind, werden an die Träger zur Überarbeitung zurückgegeben oder es gibt Auflagen bei der Bewilligung. Das Instrument der 4 Schritte wird als Gliederung vorgegeben. Die Notwendigkeit der Bereitstellung von geschlechterdifferenzierten Daten wird gesehen u.a.m.).

Im Gesprächskreis der Modell AK wurden heute diese Erfahrungen und Ergebnisse ausführlicher an die KollegInnen aus anderen AK weitergeben. Sie haben gezeigt, was sie motiviert hat, aber auch was ihre Vorbehalte waren. Sie wollten darstellen, wo sie heute stehen und wie sie dahin gekommen sind.

Zu 4: Die (regionale) geschlechterdifferenzierte Arbeitsmarktanalyse und geschlechtersensible Ermittlung von Zielgruppen voran zu treiben

Ein wesentlicher Grund für die Regionalisierung des ESF in BW ist es ja, dass man spezifischer auf die regionale Arbeitsmarktsituation reagieren will, also eine höhere Bedarfsgerechtigkeit erreichen möchte. Dazu kann eine geschlechterdifferenzierende Analyse natürlich erheblich beitragen.

Drei der Modell - AK haben hier einen Schwerpunkt gesetzt. Es hat sich aber schnell herausgestellt, dass es kein einfaches Unterfangen ist, die regionalen Daten zusammenzutragen und zu bewerten. Daher wurde das Teilprojekt definiert, in dem wir mit dem ifm der Uni MA kooperieren

Viele von Ihnen waren heute in der Werkstatt, in der auch ein Leitfaden vorgestellt wurde, der auf der regionalen Ebene bei der Datensammlung und Interpretation hilft.

Zu 5: Instrumente (weiter-) zu entwickeln

Heute wurde ja schon in zwei Workshops die sog. Fallarbeit durch das Instrument „Leitprinzip GeM in 4 Schritten“ strukturiert (Sie finden den Leitfaden auch in der Tagungsmappe). Wir haben hier zwei Instrumente integriert, einmal die sog. „4 GeM Schritte“ aus Österreich und das „Gender Impact Assessment“ in der Fassung der EU KOM (Leitfaden zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Wirkung). Wir sind dabei, das Instrument weiter auszuarbeiten und v.a. Fallbeispiele zu dokumentieren.

Zu 6: Die gleichstellungspolitischen Ziele des ESF zu klären und regional zu operationalisieren

Leider gibt es sehr häufig Fehlinterpretationen von GeM. So meinen viele, die Umsetzung von GeM sei schon das Ziel (in Wahrheit ist GeM ja eine Strategie!)

Auch wird GeM häufig kurzschlüssig als „Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern“ interpretiert, auch hier fehlt dann die strategische Perspektive.

Die gleichstellungspolitischen Ziele der EU Beschäftigungspolitik und des ESF sind häufig gar nicht bekannt,

Gleichstellungspolitische Ziele der EU (Auswahl)

- ◆ Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Männern und Frauen (Roadmap)
- ◆ Erhöhung der Frauenerwerbsquote (Lissabon Ziele)
- ◆ Geschlechtsspezifische horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes reduzieren
- ◆ Lohngleichheit (Eingehen auf direkte und indirekte Ursachen)
- ◆ Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen (Ziele für Kinderbetreuung, Barcelona; Aufbau anderer Betreuungsmöglichkeiten)
- ◆ Ausgewogene Beteiligung an der Entscheidungsfindung

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen 6

obwohl sie ja eine wesentliche Orientierung sowohl für die regionale Politik als auch für die Entwicklung von Projekten sein müssten. Sie wären natürlich regional zu konkretisieren.

Wir sehen hier gute Möglichkeiten zu einem neuen Anlauf durch den Wechsel zur neuen Förderperiode sind dabei, eine Handreichung dazu zu erstellen. Genaueres hören sie gleich im Anschluss im Vortrag von Ute Wanzek.

Soweit die Bilanz, man könnte sagen:

Auf gutem Wege – aber noch nicht am Ziel ...

Das Projekt ist bekanntlich mit dem anspruchsvollen Ziel angetreten, „Gender Mainstreaming als Leitprinzip in der Umsetzung des ESF zu etablieren“. Was würde das den eigentlich bedeuten?

Ziel: „Gender Mainstreaming als Leitprinzip in der Umsetzung des ESF zu etablieren“ ...

- Alle programmatischen Dokumente enthalten die gleichstellungspolitischen Ziele der EU Beschäftigungsförderung /des ESF (*Gemeint sind hier z.B. der „Gemeinsame Leitfaden der Ministerien ...“, aber auch Sonderprogramme wie AKKU und Kolipri etc.*)
- Regional und auf Landesebene ist eine geschlechterdifferenzierende Analyse der Ausgangsbedingungen Grundlage für die Programmgestaltung (Ziele)
(*hier können die Arbeiten des ifm und der Modell-AK als Grundlage dienen*)
- Der Stellenwert von Gender Mainstreaming im Antrags- und Bewilligungsverfahren ist hoch, Verbindlichkeit gegeben
(*hier sind wenigstens gleiche oder ähnliche Schritte in ALLEN ESF AK in BW nötig, wie sie unsere Modell-AK schon gegangen sind, aber auch auf Landesebene sind noch Klärstellungen nötig*)
- In der Umsetzung (d.h. in den Projekten) gibt es eine nachvollziehbar geschlechtersensible Gestaltung und die beabsichtigte geschlechterdifferenzierte bzw. gleichstellungspolitische Wirkung ist ausgewiesen.
Dies bedeutet die Umsetzung von GeM nicht nur in den Anträgen, sondern auch im Verlauf der Projekte. Um dies einschätzen zu können braucht es den nächsten Punkt: eine Verlaufskontrolle.
- Eine Verlaufskontrolle ist gesichert.

Vieles davon wird sich systematisch zwar erst in der kommenden ESF - Förderperiode umsetzen lassen, aber auch bis dahin soll noch manches passieren, z.B.:

- Das Gender Team begleitet Projekte in der Praxis und durch die Dokumentation entstehen (weitere) Fallbeispiele;
- die Modell-Arbeitskreise arbeiten weiter an den regionalen Arbeitsmarktanalysen und daran, gleichstellungspolitische Ziele zu setzen;
- die ESF Fondsverwaltung führt Anfang Juli eine interne Arbeitstagung zu Gender Mainstreaming in der nächsten Förderperiode durch;
- es wird thematische Bildungsveranstaltungen z.B. zum Thema Projektmanagement und Gender Didaktik geben u.a.m.

Mit dieser Fachtagung haben wir den Transfer aus der modellhaften Arbeit in die Regelpraxis begonnen, der wird fortgesetzt, auch unter stärkerer Nutzung des Internets und unserer Newsletter. Mit anderen Worten: Sie werden wieder von uns hören und lesen!

Vielen Dank!