

»Verstärkte Gleichstellung der Geschlechter« in der neuen Förderperiode - Was heißt das eigentlich?

Vortrag zur Fachtagung

»Der ESF 2007 - 2013: Verstärkte Gleichstellung der Geschlechter«
am 18.4.07 in Stuttgart

Dr. Anne Rösgen, proInnovation GmbH

4. Fachtagung Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg

„Verstärkte Gleichstellung der Geschlechter“ in der Neuen Förderperiode - was bedeutet das genau?

Dr. Anne Rösgen - Stuttgart, 18.4.2007

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe KollegInnen, guten Morgen!

Der Schwerpunkt meines Vortrags wird darauf liegen, Ihnen den Stand der Planung, genauer: der Programmplanung zu zeigen, v.a. das sog. OP. Ich werde mit dieser Präsentation aber auch die Erörterung fachlicher Fragen zur Umsetzung von GeM verbinden und auch einige unserer Projektaktivitäten darstellen.

„Verstärkte Gleichstellung der Geschlechter“ steht hier in Anführungszeichen, weil es ein Zitat von der Internetseite der EU KOM über den ESF 2007 – 2013 ist, das wir als Motto für diese Tagung gerne übernommen haben, denn es trifft ja auch für BW zu. Dies nicht nur wegen der verschärften Vorgaben der EU – BW hat ja auch in der laufenden Förderperiode schon einige Anstrengungen unternommen, die in der neuen Förderperiode nun noch einmal gesteigert werden sollen.

Aber was meint die EU KOM mit „verstärkter Gleichstellung“?

„Verstärkte Gleichstellung der Geschlechter

Die zukünftige ESF-Verordnung zeigt noch deutlicher den Einsatz der EU beim Abbau ungleicher Behandlung von Frauen und Männern. Spezielle Maßnahmen für Frauen gehen einher mit einem soliden Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter, um die Erwerbsbeteiligung sowie das berufliche Weiterkommen von Frauen zu erleichtern. Diese ESF-Bestimmungen ergänzen einen neuen besonderen Grundsatz zur Gleichstellung der Geschlechter im Verordnungsentwurf, der allen Fonds gemein ist.“

Neben der Betonung des eigenen Einsatzes der EU wird noch einmal die Doppelstrategie bekräftigt, auch wenn das in der deutschen Übersetzung schwer nachzuvollziehen ist.

„Spezielle Maßnahme“ ist noch klar aber sie gehen einher mit „einem soliden Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter“ und da muss man schon in der englischen Fassung nachsehen, um zu wissen, dass Gender Mainstreaming gemeint ist.

Ich möchte anknüpfen an das Ende meines Vortrags bei der Tagung im vorigen Jahr, denn da hatten wir uns gefragt, was denn die Umsetzung dieser Aufforderung im Idealfall eigentlich bedeuten würde und daraus Empfehlungen an die Fondsverwaltung zur Umsetzung von GeM in der neue Förderperiode abgeleitet (sie wurden breit diskutiert und im Herbst überreicht):

Die gleichstellungspolitische Doppelstrategie umsetzen - so wäre es ideal:

1. Alle programmatischen Dokumente enthalten die gleichstellungspolitischen Ziele der EU Beschäftigungsförderung/des ESF
2. Regional und auf Landesebene ist eine geschlechterdifferenzierende Analyse der Ausgangsbedingungen Grundlage für die Programmgestaltung
3. Der Stellenwert von Gleichstellung im Antrags- und Bewilligungsverfahren ist hoch, Verbindlichkeit ist gegeben
4. 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.
5. Eine Verlaufskontrolle ist gesichert.

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen 3

Gegenüber der Situation vor 1 Jahr sind wir aber entscheidende Schritte weitergekommen, denn inzwischen haben wir ein sog. Operationelles Programm, ein Programmplanungsdokument für BW, das gleichstellungspolitisch gegenüber dem jetzt gültigen „Gemeinsamen Leitfadens der Ministerien“ geradezu eine Offenbarung darstellt.

Auch wenn das Programm natürlich an manchen Stellen noch verbesserungsfähig ist, so können wir doch sehr damit zufrieden sein, dass es recht ordentliche geschlechterdifferenzierende sozioökonomische Analysen und v.a. gleichstellungspolitische Ziele enthält. BW hat sich darüber hinaus auch strategisch verpflichtet und die bewusste Doppelstrategie festgeschrieben – und dies für alle AkteurInnen des ESF.

War die Gleichstellungspolitik in der Umsetzung des ESF in dieser Förderperiode für viele oft nicht mehr als „eine zusätzliche Option“ oder eine „mehr symbolische Umsetzung“ oder reserviert für Frauenecken, so *kann* sie jetzt tatsächlich zu einem Schwerpunkt werden. Ich bin noch vorsichtig, denn wir sind der Gefahr, dass der ESF auch weiterhin geschlechtsspezifische Muster verstärkt noch keineswegs entronnen, denn dies entscheidet sich ja nicht am Programm auf Landesebene allein, sondern an verschiedenen Knotenpunkten – die auch aus dieser Übersicht schon hervorgehen:

- (1) Neben dem Programm auf Landesebene gibt es weitere programmatische Dokumente und Planungen: im Bereich des Wirtschaftsministeriums wird es ja keine Regionalisierung mehr geben, sondern hier wird über Programme gesteuert, alte und neue und hier muss die Gender Qualitätssicherung, die das OP hinter sich hat (darauf komme ich noch zu sprechen), noch erfolgen.
- (2) In den ESF AK im Bereich des MAS sind noch geschlechterdifferenzierende Analysen auf der regionalen Ebene nötig und die Festlegung von Schwerpunkten und Zielen.
- (3) Das Antrags- und Bewilligungsverfahren muss noch angepasst und die Verbindlichkeit von GeM kann noch deutlich erhöht werden.

- (4) Und der eigentliche Casus Knacktus sind natürlich immer die Projekte und Maßnahmen und deren Wirkungen – was zu überprüfen ist (5).

Wenn es um die Umsetzung von GeM geht, sind die folgenden 4 Schritte für uns inzwischen völlig unvermeidlich (wie Sie sicher alle schon bemerkt haben) und ich möchte sie auch jetzt wieder als strukturierendes Element nutzen, um auf die Herausforderungen bei der Umsetzung von GeM in der neuen Förderperiode einzugehen, auf die schon bewältigten (z.B. bei der Erstellung des OP) und die noch bestehenden.

Der gleichstellungspolitische Parcours in 4 Schritten

1. **Analyse der Ausgangsbedingungen:**
Geschlechtsspezifische Ungleichheiten wahrnehmen und analysieren, sich mit Ursachen beschäftigen
2. **Ziele:** Was heißt Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitsmarktpolitik?
3. **Umsetzung:** Wie wird vermieden, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden?
4. **Evaluierung:** Wie wird die Erreichung der Ziele überprüft?

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen 4

Schritt 1. Analyse der Ausgangsbedingungen:

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten wahrnehmen und analysieren, sich mit Ursachen beschäftigen

„Auch richtige Zahlen können in die Irre führen!“ (IAB)



proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen 5

Jede Planung beginnt mit der Ermittlung des Handlungsbedarfs und dies ist auch in der Arbeitsmarktpolitik zunächst eine Frage von Daten, Fakten, Statistik. Dass es aber nicht damit getan ist, ein paar Zahlen geschlechterdifferenziert auszuweisen, wurde bei der Erstellung des OP sehr deutlich, wie ich an einigen Beispielen aufzeigen möchte.

Grundlage des OP war zunächst ein Stärken – Schwächen Profil, die sog. SWOT Analyse, die in allen Bundesländern zur sozio-ökonomischen Analyse erstellt wurde¹.

¹ In diesem Moment wurden wir von der Fondsverwaltung um eine „Gender Qualitätssicherung“ zum OP gebeten, die wir gemeinsam mit unserem Projektpartner, dem ifm, gerne übernommen haben (obwohl es fürchterlich hektisch zuging (Ver-schulden des Bundes) und es uns im Hinblick auf andere Arbeiten um Monate zurückgeworfen hat...).

Die baden-württembergische SWOT Analyse überraschte uns sehr mit dem Satz: **Die Lage der Frauen am Arbeitsmarkt in BW hat sich verbessert.** Man bezog sich darauf, dass die Erwerbstätigenquote der Frauen von 2000 bis 2005 um 2,1 Prozentpunkte gestiegen war und mit 63 % das Ziel der europäischen Beschäftigungspolitik ebenso übersteigt wie den Bundesdurchschnitt von 59,5 % - bei gleichzeitig sinkender Erwerbstätigenquote der Männer.

Wir stellten also unsere eigenen Daten – d.h. die Analysen des ifm - neben die vorliegenden Daten der SWOT Analyse und kamen zu völlig anderen Ergebnissen.

Geschlechtsspezifische Entwicklung der Erwerbstätigkeit

- ◆ **Arbeitsvolumen wöchentlich**
Männer 38,5 Frauen 28,4
Teilzeit und Minijobs: überwiegend Frauen

- ◆ **Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit**

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen
6

Die zuerst genannten „richtigen“ Zahlen über den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit führen insofern in die Irre, als die Zahl der erwerbstätigen Frauen gegenüber dem von ihnen geleisteten Arbeitsvolumen überproportional gestiegen ist und somit die zunehmende Teilhabe von Frauen an der Erwerbstätigkeit einhergeht mit einem Rückgang des geleisteten Arbeitsvolumens pro Person. Heute liegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei Frauen mit 28,4 Std. rund 10 Std., also mehr als $\frac{1}{4}$ unter der Arbeitszeit der Männer mit 38,5 Std.

Minijobs sind eine Frauendomäne wie die TZ Arbeit generell, aber die TZ Beschäftigungsverhältnisse „reichen jedoch, auch aufgrund des im Durchschnitt niedrigeren Einkommens gegenüber VZ seltener aus, um die Existenz zu sichern.“ (OP)

Ein weiteres Beispiel: Die Arbeitslosenquote von Frauen liegt über der der Männer, mit 8 % aber nur scheinbar relativ wenig über den 7,7% der Männer. Bei der Arbeitslosigkeit der Älteren gingen die Quoten bei Frauen und Männern zurück und liegen nun gleichermaßen bei 13 %.

Bevor man dies positiv bewertet, muss man allerdings berücksichtigen, dass die Erwerbstätigenquote von Frauen mit 63 % eben doch noch deutlich unter der männlichen von 76,7% liegt und bei Älteren gar nur bei 43 % gegenüber 61 % und dass zudem neue Probleme entstanden sind:

Reformen am Arbeitsmarkt?

- ◆ „40 Prozent der Frauen beenden laut Bundesagentur für Arbeit ihre Arbeitslosigkeit durch „Abgang in Nichterwerbstätigkeit“.
- ◆ Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (...) entfällt bei einem Teil der früher Anspruchsberechtigten für Arbeitslosenhilfe die Anspruchsvoraussetzung im Rahmen der **Bedarfsgemeinschaften. Nach Schätzungen des DGB sind die Betroffenen zu 90 Prozent Frauen.**“ (OP BW S. 28)

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen

7

Von einer Verbesserung der Lage von Frauen am Arbeitsmarkt kann also keine Rede sein kann (und so steht es nach einigen Feedbackschleifen nun auch im OP) – denn es kommen zu den geschilderten Beispielen ja noch weitere erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheiten hinzu.

„Ungleichgewichte für Frauen am Arbeitsmarkt“

- ◆ Lohndifferenz
 - ◆ Führungspositionen
 - ◆ Vereinbarkeit von Privatleben und Berufstätigkeit
 - ◆ Horizontale Segregation nach Sektoren und Berufen
 - ◆ Weiterbildungsbeteiligung
 - ◆ Selbständigkeit und Existenzgründungen
 - ◆ Qualifikationsstruktur, Ausbildung
- (OP S. 12 ff)

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen

8

Wir haben in der Phase der „Gender Qualitätssicherung“ zum OP einiges gelernt. Wir wussten zwar schon vorher, dass es jede Statistik einer Interpretation bedarf, aber das Ausmaß an Gender Mainstreaming Kompetenz, das notwendig ist, um eine realistische sozio-ökonomische Analyse zu haben war für viele Beteiligte doch überraschend.

Ich gehe noch mal zurück zur Folie 5: „...sich mit Ursachen beschäftigen“ ist hier sozusagen entscheidend. Denn wenn man nicht sieht, dass es in Deutschland nur aufgrund der noch immer herrschenden konservativen Geschlechtsrollenmuster überhaupt möglich ist, diese sog. Bedarfsgemeinschaften so zu konstruieren und wenn man nicht sieht, dass es die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist, die die Frauen - und nur sie - auf TZ festlegt,

weil sie ja einen zweiten Job zuhause haben, dann bleiben viele Phänomene unerklärlich oder werden übersehen.


Ein weiteres Beispiel für die Notwendigkeit, sich mit den Ursachen von Phänomenen zu beschäftigen lieferte die Sozialministerin und Frauenbeauftragte Dr. Monika Stolz bei ihrem Kamingespräch zum Thema „Bildungskrise der Jungen offensiv angehen“. Sie sagte: die sog. Feminisierung von Erziehung und Bildung wird häufig für die Problemlagen der Jungen verantwortlich gemacht. „Wir müssen uns vor Schuldzuweisungen hüten“, erklärte die Ministerin. Die Feminisierung sei nicht Ursache, sondern Folge des geringen Sozialprestiges von typischerweise von Frauen gewählten Berufen. Hier zeigen sich die traditionelle Aufteilung und die hierarchisierende Wertschätzung von typisch männlichen und typisch weiblichen Rollen, Tätigkeiten und Berufen besonders deutlich“ (Pressemitteilung).

Nun ist die Analyse der Ausgangsbedingungen mit dem OP nicht abgeschlossen, denn das ifm wird ja alle ESF AK unterstützen und beraten bei der Erstellung von regionalen geschlechterdifferenzierenden Analysen und deren Umsetzung in Ziele und Förderschwerpunkte. Hier sind unsere Modell-AK gerade dabei und einige führen demnächst WS zur Zielentwicklung durch.

Bei den Zielen und Förderschwerpunkten geht es auch im OP weiter: Welche Konsequenzen werden aus der Analyse gezogen, welche Ziele verfolgt?

Schritt 2: Ziele

Was heißt Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitsmarktpolitik?



„Diese Verknüpfung von gleichstellungspolitischen Zielen mit anderen Zielebenen erfordert die Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern als explizites Ziel im Operationellen Programm des Landes Baden-Württemberg (...), und zwar auf allen Ebenen, in allen Strategien, Maßnahmen und bei der Durchführung des Programms.“

OP S. 104

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen

9

Gleichstellungspolitische Ziele gibt es auf verschiedenen Ebenen und auch an unterschiedlichen Stellen im OP, zum einen mehr globale Ziele, wie sie in den beschäftigungspolitischen Leitlinien, der ESF VO bzw. durch deren Umsetzung im dt. NSRP vorgegeben sind. Darauf sind wir in unserer **Handreichung** eingegangen, insbesondere auf die Frage, wie **alles mit allem zusammenhängt**: also die wirtschafts- und sozialpolitischen mit den gleichstellungspolitischen Zielen und haben herausgearbeitet

- dass wirtschaftspolitische Ziele – z.B. die Erhöhung der Erwerbsquoten – ohne die Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt nicht erreichbar sind,
- Dass die Behebung des bereits sichtbaren Fachkräftemangels nicht ohne die Erschließung des Potenzials von Frauen in für sie untypischen Berufsfeldern möglich ist

- und dass dies wiederum ohne die Aufhebung der Segmentierung, also die Teilung in Frauen- und Männerberufe und -branchen nicht geschehen kann und auch nicht ohne die Verbesserung der „Vereinbarkeit“
- und alles dies geht nicht ohne mehr männliche Beteiligung an der Sorge – also ist alles in allem eine möglichst rasche Änderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nötig!

Diese Rahmenziele waren nun in den verschiedenen Schwerpunkten zu konkretisieren. Hier ist ja auch festgehalten, dass die Gleichstellung auf allen Ebenen, in allen Strategien, Maßnahmen und bei der Durchführung des Programms zu verankern ist. Dies wurde in den 3 Prioritäten und 9 Handlungsfeldern, die das OP ausweist, unterschiedlich gelöst², allerdings gibt es in allen Handlungsfeldern Vorgaben zur Gleichstellung, wenn auch nicht immer als Ziele oder spezifische Ziele formuliert. Verbindlich sind die Textstellen, die einleitend jeweils vor den spezifischen Zielen zu finden sind.

Gleichstellungspolitische Vorgaben C (Auszüge)
Spezifisches Ziel: Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

- ◆ **Frauen sollen innerhalb des Handlungsfeldes 8 (und 9) überproportional zur Höhe ihres Anteils an den Arbeitslosen der jeweiligen Zielgruppe gefördert werden, um auf einen Abbau der strukturellen Ungleichheiten hinzuwirken.** Zielgruppenorientierte Ansätze sind jeweils an den unterschiedlichen Anforderungen und Bedarfen von Frauen und Männern auszurichten.
- ◆ ... Personen aus dem Regelkreis des SGB III, die keine Ansprüche haben; hier soll mit Hilfe des ESF nach **neuen geschlechtsspezifischen Integrationswegen** gesucht werden, da insbesondere Frauen betroffen sind.

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen 10

Für die KennerInnen des OP: Ich beginne mit Priorität C und den letzten beiden Handlungsfeldern, denn hier hat das Land BW quantitativ den Schwerpunkt gesetzt.


Es werden Zielgruppen angesprochen wie: Langzeitarbeitslose, Ältere und MigrantInnen und arbeitslose und nicht-erwerbstätige Frauen, arbeitsmarktferne Gruppen und solche mit sog. multiplen Vermittlungshemmnissen.

Es ist sehr erfreulich, dass hier – wo das meiste Geld fließt – die überproportionale Förderung von Frauen beschlossen wurde und der Blick auf den Abbau der strukturellen Ungleichheiten gelenkt wird. Dieser Abbau ist damit aber noch nicht getan, dazu sind noch qualitative Ansprüche anzumelden, damit z.B. nicht nur die Anzahl der Köpfe erhöht und möglicherweise das Arbeitsvolumen pro Frau weiter gesenkt wird und damit tatsächlich etwas gegen die berufliche Segregation geschieht.

Wir sind sehr froh, dass (s. 2. Spiegelstrich) für Frauen ohne Ansprüche an die Arbeitsverwaltung etwas getan werden soll mit dem ESF – obwohl der Hintergrund eigentlich skandalös ist. Wir haben hier eine Empfehlung der Bundesevaluation übernommen, die anmerkte, dass die bundesdeutsche Arbeitsmarktpolitik z.Zt. Zu einer weiteren Benachteiligung von Frauen führt und vorgeschlagen hat, hier mit dem ESF gegenzusteuern.


² Es ist nicht möglich auf die Schnelle das ganze OP vorzustellen, das ist eine ziemlich komplexe Angelegenheit. Ich MUSS mich auf die gleichstellungspolitischen Ansätze beschränken und kann nicht auf die Struktur mit Prioritäten und Handlungsfeldern näher eingehen.

Nun steht es so im OP, aber die Suche nach den „geschlechtsspezifischen Integrationswegen“ muss erst noch aufgenommen werden und hier tut sich natürlich ein besonderes Kofinanzierungsproblem auf.



Gleichstellungspolitische Vorgaben B (Auszüge)

- ◆ Überwindung geschlechtsspezifischer Segregation in Berufsgruppen und bei der Erstausbildung und bei der Entscheidung für geschlechtsuntypische Studienfächer
- ◆ ... die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und deren Gleichstellung in den Unternehmen, die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes und der Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen und beruflicher Geschlechtersegregation
- ◆ Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung. Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen.
- ◆ Verbesserung der Situation von Frauen in den Bereichen Forschung und Innovation.



proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen
11

Die zweithöchste Priorität ist B und richtet sich an SchülerInnen, Jugendliche, und auch an „Akteure die Einfluss auf die Verringerung der beruflichen geschlechtsspezifischen Segregation nehmen können“, außerdem an Beschäftigte und Unternehmen, hier insbesondere KMU.

Wenn Sie das alles so schnell nicht nachvollziehen können, so sollen Sie doch wenigstens SEHEN, wie viele gleichstellungspolitische Vorgaben das OP enthält und welcher Art die sind.



Gleichstellungspolitische Vorgaben A (Auszüge)

- ◆ für Unternehmen Anreize zur Weiterbildung von Frauen schaffen und Weiterbildungsanbieter dazu anhalten, sich bei der fachlichen und organisatorischen Ausgestaltung der Maßnahmen stärker als bisher an den Bedürfnissen von Frauen auszurichten.
- ◆ Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation in der beruflichen Weiterbildung und Förderung geschlechtergerechter Methodik und Didaktik.
- ◆ intensive Beratung, Information und Unterstützung der KMU zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie der Berücksichtigung von Diversity, Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes
- ◆ Überproportionale Förderung von Frauen zur Existenzgründung und Bedarfe von Frauen und Mädchen bei Qualifizierungsmaßnahmen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen berücksichtigen
- ◆ Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen ...



proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen
12

Quantitativ die geringste Bedeutung hat die Priorität A. Hier werden Unternehmen angesprochen, aber auch Fachkräfte sowie in der Weiterbildung unterrepräsentierte Gruppen, aber auch Entscheidungsträger, Bildungsträger und Beratungsunternehmen, Gründungsinteressierte.

Schritt 3: Umsetzung

- ◆ Gibt es eine gleichstellungspolitische Strategie?
- ◆ Wie wird die gleichstellungspolitische Wirkung untersucht?
- ◆ Wie wird vermieden, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden?
- ◆ Wie werden die Maßnahmen gestaltet, um zur Erreichung der Ziele beizutragen?



Ich kann nicht auf alle diese Fragen eingehen (auf manche gibt auch das OP keine Antwort), aber die erste Frage kann eindeutig mit ja beantwortet werden: die Strategie findet sich im OP in einem eigenen und sehr wichtigen Kapitel zur Gleichstellung von Frauen und Männern „Berücksichtigung der Querschnittsziele“:

Das Land BW setzt bei der Programmumsetzung auch weiterhin auf eine Doppelstrategie:

- (1) die konsequente **Umsetzung des Gender-Mainstreaming** in allen Handlungsfeldern, wobei die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensbedingungen von Männern und Frauen durchgängig bei allen Maßnahmen systematisch zu berücksichtigen sind.
- (2) die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch **geschlechtsspezifische Maßnahmen**, die darauf abzielen, den Zugang von Frauen zur Beschäftigung zu verbessern, deren nachhaltige Beteiligung am Erwerbsleben zu erhöhen und die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren.

Die Doppelstrategie entspricht auch den Vorgaben der allgemeinen Verordnung des ESF und ist von allen Beteiligten verbindlich umzusetzen.

Wie Sie sicherlich wissen, gab es in der laufenden Förderperiode einen so genannten Politikbereich E, in dem frauenspezifische Maßnahmen gefördert wurden. Einen besonderen Politikbereich gibt es für die Frauenförderung nun nicht mehr, allerdings nach wie vor spezifische Maßnahmen, auch in der bisherigen Größenordnung etwa aber verteilt auf alle Prioritäten und die möchte ich Ihnen auch zeigen (vgl. Folien 18 – 20 am Ende)

Die Doppelstrategie war auch in dieser Förderperiode schon vorgegeben, daran sieht man, allerdings nicht in der Deutlichkeit, mit der hier (Folie 14) im 3. Spiegelstrich alle AkteurInnen verpflichtet werden. Aber es gibt noch weitere Festlegungen im OP.

Zur Strategie gehören natürlich die Verfahren.

Verfahren und Verbindlichkeit

„Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist umso erfolgreicher, je mehr es gelingt, eine Verbindlichkeit der Förderanträgen enthaltenen Aussagen herzustellen. Bei der Durchführung des Programms wird das Land Baden-Württemberg daher geeignete Mechanismen und Prüfschritte implementieren, die unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit die Verbindlichkeit von Gleichstellungszielen erhöhen.“ (OP S. 105)

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen 15

Über dieses Thema wird es ja später noch heiße Diskussionen geben im Forum 2, wo über das Für und Wider von GeM als K-O Kriterium gestritten werden kann.

Wie gut die Umsetzung funktioniert ist aber nicht nur eine Frage der richtigen Antragsformulare (daran wird gearbeitet), oder von guten Merkblättern und Handreichungen (wir entwickeln gerade ein Handbuch GeM im ESF), sondern vor allem von Gender Kompetenz also vom Wissen, Können und, ganz entscheidend vom Wollen der AkteurInnen. Dazu haben wir in unserem Projekt vieles sehr erfolgreich ausprobiert und sind noch immer dabei. Daher sind wir froh, dass sich auch zum Thema Gender Kompetenz Aussagen im OP finden.

„Gender Kompetenz steigern“

Die Erfahrungen aus der vergangenen Förderperiode zeigen, dass die Steigerung der Gender- Kompetenz der beteiligten Akteure einen positiven Effekt auf die Qualität der Bewilligungspraxis hat. **Das Land wird auch in Zukunft Maßnahmen fördern, die auf eine Steigerung der Gender - Kompetenz ausgerichtet sind.**“ (OP S. 104)

Wir waren und sind natürlich nicht die Einzigen, die im Bereich Gender Bildung in BW unterwegs sind, aber hier liegt doch der Schwerpunkt der Arbeit unseres Projektes in der laufenden Förderperiode, auch wenn wir noch in anderen wichtigen Handlungsfeldern tätig sind. Über die erfolgreichen Coachings bei ESF AK und Trägern ist auf den Tagungen schon berichtet worden und die Tagungen selbst tragen natürlich auch zur Entwicklung von GeM Kompetenz bei.

Gerade sind wir dabei weitere Bildungsveranstaltungen zu zentralen Problemen bei der Umsetzung von GeM im ESF zu entwickeln. Grund- und Aufbau - Seminare zu Gender Kompetenz und Gender Didaktik haben die Pilotphase schon hinter sich und wurden positiv bewertet, sie werden jetzt weiteren InteressentInnen angeboten. Noch in der Entwicklung ist ein mehrtägiges Seminar zum Projektmanagement, das auf den 4 Schritten aufbaut und die Umsetzung von GeM beinhaltet. Hier stehen die Pilotseminare unmittelbar bevor.

Wir schlagen vor, alle erprobten und bewährten Bildungskonzepte in der nächsten Förderperiode regelhaft und für alle anzubieten (wenn sich das so anhört, als sei die Fortführung unseres Projektes schon geklärt, so ist dem nicht so!)

Schritt 4: Evaluierung: Wie wird die Erreichung der Ziele überprüft?

„Die Zielerreichung ist im Rahmen des Monitorings und der Evaluation nach geschlechtsspezifischen Kriterien zu untersuchen. Hierfür werden Indikatoren entwickelt, die eine Abbildung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen ermöglichen.“ (OP S. 104)

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen

17

Evaluation gibt es ja bisher kaum, sie ist aber für die neue Förderperiode vorgeschrieben. Sie beginnt aber schon bei der Zieldefinition, weil hier die Indikatoren festgelegt werden müssen, an denen die Zielerreichung zu messen ist klick.

Hier sind im OP noch einige Knoten zu lösen denn die Indikatorenfrage gilt auch unter Fachleuten als schwierig.

Die Evaluation ist in mehrerlei Hinsicht eine anspruchsvolle Aufgabe, denn hier sollen ja nicht nur Köpfe gezählt werden sondern es müssen auch die schon angesprochenen qualitativen Aspekte berücksichtigt werden. Außerdem müssen die Regionen wieder mit der Landesebene verknüpft werden müssen. Ich komme zum Schluss:

Die Chancen stehen gut!



proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen

21

Ich hoffe ich konnte zeigen, was sich für uns hinter dem Tagungsmotto verbirgt, d.h. worin die verstärkte Gleichstellung der Geschlechter bestehen sollte und welche Herausforderungen auf diesem Weg schon bewältigt wurden und welche noch nicht.

Ich habe für diese letzte Folie nach einem Bild für „Aufbruchstimmung“ gesucht, weil es das ist, was ich eigentlich auslösen möchte. Es sollte natürlich ein Bild sein, auf dem Frau-

en und Männer losgehen und das war gar nicht einfach. Nun ist es der Start von einem Marathon und das ist ja vielleicht gar nicht so falsch, denn ich bin überzeugt davon, dass wir hier in BW und mit diesem Programm zwar eine sehr gute Ausgangsbasis für die neue Förderperiode haben – mehr aber auch noch nicht.

Es gibt eine relativ neue Studie über die Umsetzung von GeM in allen europäischen Ländern, die zum Ergebnis kommt, dass der politische Wille und die Umsetzung meist noch recht weit auseinanderklaffen. Damit uns das hier nicht passiert, müssen nun ALLE AkteurInnen die Chancen nutzen und gemeinsam loslaufen wollen!

Vielen Dank!

Anhang: Geschlechtsspezifische Maßnahmen

13 Prozent ESF-Mittel für **geschlechtsspezifische Maßnahmen**, die auf die Herstellung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zielen:

in der Prioritätsachse A:

- ◆ Verbesserung des Zugangs von Frauen zur beruflichen Weiterbildung.
- ◆ Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation in der beruflichen Weiterbildung und Förderung geschlechtergerechter Methodik und Didaktik.
- ◆ Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in den Unternehmen, Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes sowie Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype und beruflicher Segregation.

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen 18

In der Prioritätsachse B:
geschlechtsspezifische Maßnahmen ...

- ... zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der **Berufsausbildung** und zur Überwindung geschlechtsspezifischer Spaltung in Berufsgruppen
- ... zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im **Bereich Weiterbildung**, lebenslanges Lernen, Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, für Personen mit Migrationshintergrund, Anwendung geschlechtssensibler Methodik und Didaktik.
- ... zur Förderung der Gleichstellung in den Bereichen **Forschung und Innovation** und im Rahmen der Netzwerktätigkeit an den Schnittstellen Lehre, Forschung, Wirtschaft.

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen 19

in der Prioritätsachse C :

- ◆ Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, z. B. durch einen einfacheren Zugang zu Kinderbetreuungs-einrichtungen und Betreuungseinrichtungen für Pflegebedürftige.
- ◆ Förderung von geschlechtsspezifischen Maßnahmen zur z.B. bei der Integration in den Arbeitsmarkt, zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit, bei der Berufsrückkehr nach Zeiten der Erziehung oder Pflege.

proInnovation GmbH Dr. Anne Rösgen 20