

Abschlussbericht der Phase I

Analyse der Ausgangsbedingungen und Konkretisierung des Handlungsbedarfs

Coaching-Begleitprojekt „Gleichstellung der Geschlechter im ESF in BW“



Abschlussbericht der Phase I

**Analyse der Ausgangsbedingungen
und Konkretisierung des Handlungsbedarfs**

Stuttgart, September 2009

Abschlussbericht der Phase I

Analyse der Ausgangsbedingungen und Konkretisierung des Handlungsbedarfs

Coaching-Begleitprojekt „Gleichstellung der Geschlechter im ESF in BW“

Inhalt	1
Vorbemerkung	5
1 Ziele der Phase I	5
2. Methodisches Vorgehen: Messlatte Erfolgsfaktoren	6
2.1 Übersicht über Erfolgsfaktoren und Indikatoren	7
2.2 Eingesetzte Methoden	10
2.2.1 Dokumentenanalyse	10
2.2.2 Einzelgespräche mit zentralen ESF AkteurInnen	10
2.2.3 Gruppendiskussionen	11
2.2.4 Online – Befragung	13
3. Ergebnisse der Phase I: Handlungsbedarf im Hinblick auf das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter	13
3.1 Zu den Rahmenbedingungen	14
3.2 Zentrale Befunde	15
3.3 Handlungsfeld 1: Programmentwicklung und –umsetzung.	16
3.3.1 Zum Operationellen Programm	16
3.3.2 ESF - AK - Strategien	17
3.3.3 Förderprogramme	18
3.3.4 Projekte	19
3.4 Handlungsfeld 2: „Regelwerk“ und Verfahren gestalten	21
3.4.1 Antrags- und Bewilligungsverfahren	21
3.4.2 Kontrolle der Umsetzung, Monitoring und Evaluation	22
3.5 Handlungsfeld 3: Begleitung & Unterstützung der Umsetzung, Sensibilisierung, Kompetenzentwicklung	23
3.5.1 Prozesssteuerung	24
3.5.2 GeM Kompetenzentwicklung	24
4. Resümee	27
5. Anhang	31
Ziele und Aufgaben des Steuerkreises	31
Gender Mainstreaming Kompetenz: 4 Dimensionen, alle Lernziele	33
Verwendete Literatur und Material	36

Abschlussbericht der Phase I

Analyse der Ausgangsbedingungen und Konkretisierung des Handlungsbedarfs

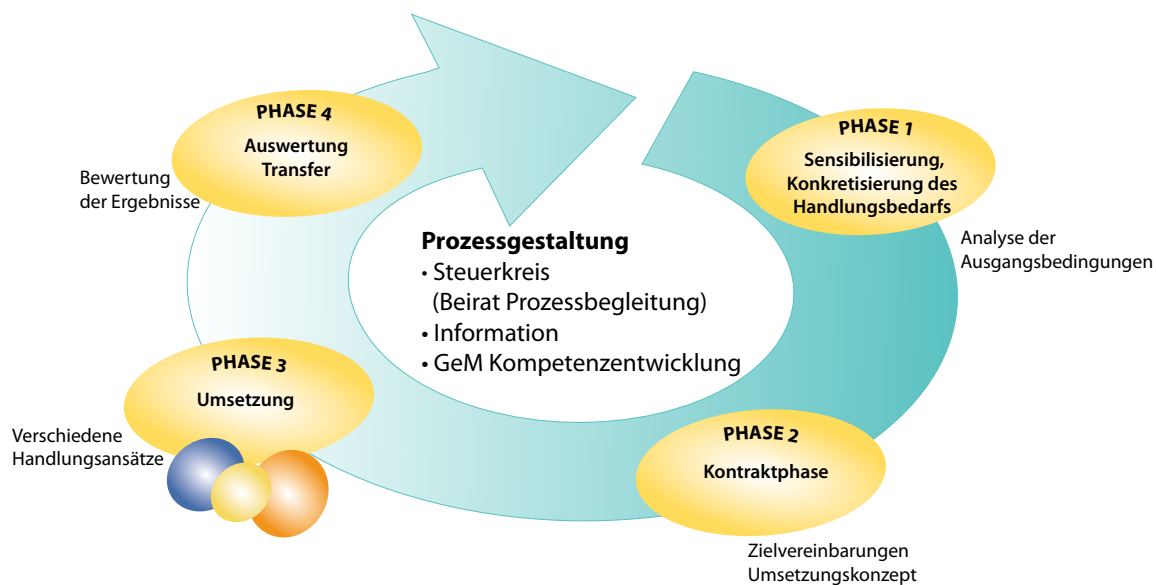
Coaching-Begleitprojekt „Gleichstellung der Geschlechter im ESF in BW“

Vorbemerkung

Wir möchten hier nicht die Projektbeschreibung oder den Abschlussbericht des Vorläuferprojektes wiederholen, aber doch erklären wie sich die Phase I in das Konzept einordnet:

„Zum Bewährten, das in jedem Fall beibehalten werden soll, zählt die Prozessorientierung des Vorhabens, die prozesshafte Gestaltung auch des Projektes selbst: auf Basis einer Ausgangsanalyse in Phase I werden die Ziele des Projektes in Phase II konkretisiert und auf den ermittelten Handlungsbedarf abgestimmt sowie in Zielvereinbarungen mit den AkteurInnen vereinbart. Es folgt eine zweijährige Umsetzungsphase III und in einer halbjährigen Phase IV erfolgen wieder Auswertung und Transfer.“ (Aus der Projektbeschreibung)

Der Gender Mainstreaming Prozess



1 Ziele der Phase I

Ein Handlungsbedarf im ESF im Hinblick auf das Querschnittsziel Gleichstellung ergibt sich natürlich zunächst aus der noch immer geschlechtsspezifischen und – hierarchischen Situation der Geschlechter am Arbeitsmarkt. In der letzten Förderperiode war jedoch zudem festgestellt worden, dass der ESF bisher nicht hinreichend zur Gleichstellung der Geschlechter beitrug, sondern im Gegenteil sich die geschlechtsspezifischen Muster häufig in der Förderung reproduzierten.

Andererseits hat Baden-Württemberg schon in der vorigen Förderperiode viele Anstrengungen unternommen und sichtbare Entwicklungen sind zu verzeichnen. Aus diesen und anderen – im Folgenden genannten - Gründen kann man daher nicht

davon ausgehen, dass der zu Beginn des Vorläuferprojektes ermittelte Handlungsbedarf noch gültig ist und

„... (es) wird eine neue Phase I vorgeschlagen, um den aktuellen und ggf. veränderten Handlungsbedarf zu ermitteln, weil sich in der Laufzeit des „alten“ Projektes Rahmenbedingungen verändert haben, insbesondere dadurch, dass in Baden-Württemberg nun ein eigenes OP „herrscht“, AkteurInnen haben z.T. gewechselt (z.B. sind die ARGEN hinzugekommen), es sind neue Personen im Feld (in der Verwaltungsbehörde, es gibt eine neue Stabsstelle ESF im WM u.a.m.). Außerdem hat sich die gesellschaftliche Einstellung zum Thema teilweise verändert. Neu ist auch, dass die „spezifischen Maßnahmen“ nun ebenfalls einen Fokus der Projektarbeit darstellen.

In die Analyse werden natürlich auch die Ergebnisse des Vorläuferprojektes eingehen, denn hier wurde ja der Grad der Zielerreichung im Hinblick auf die „alten“ Ziele festgestellt und der (noch) bestehende Handlungsbedarf benannt (vgl. Entwurf Abschlussbericht).

In der Auswertung des Vorläuferprojektes sind auch die Handlungsansätze begutachtet und herausgearbeitet worden, welche sich bewährt haben. Dies ist in Phase I daraufhin zu überprüfen, welche Handlungsansätze auf den „neuen“ Bedarf passen oder ob etwa zusätzliche nötig sind, was wieder modellhaft ausprobiert werden sollte, etc.

Die systematische Analyse der neuen Ausgangssituation in Phase I soll auch zur Objektivierung der eigenen Einschätzungen dienen, indem entsprechende Methoden eingesetzt werden, also z.B. die Dokumentenanalyse nach festgelegten Kriterien, zudem eine schriftliche (online) „Massen“befragung und vertiefende ExpertInnengespräche. (Aus der Projektbeschreibung)“

2. Methodisches Vorgehen: Messlatte Erfolgsfaktoren

Zur Feststellung eines Handlungsbedarfes braucht es die Beschreibung eines Soll-Zustands, also die Beantwortung der Frage, was die Verfolgung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter und der dazugehörigen Querschnittsaufgaben idealerweise bedeuten würde. Nötig sind des Weiteren Indikatoren, an denen man die Erreichung des gewünschten Zustands bzw. die Entwicklung erkennen kann.

Wir haben uns diesbezüglich an dem orientiert, was von Gender ExpertInnen im Verlauf der letzten ca. 10 Jahre als Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming definiert wurde. Diese „Erfolgsfaktoren“ wurden von uns ständig weiter entwickelt und auf den ESF hin konkretisiert und mit Indikatoren untersetzt. Im Folgenden sehen Sie eine Übersicht über die Erfolgsfaktoren und die zentralen Indikatoren:

2.1 Übersicht über Erfolgsfaktoren und Indikatoren

Erfolgsfaktoren	Indikatoren
<p>1. Die gleichstellungspolitischen Ziele der EU sind</p> <p>a) bekannt b) handlungsleitend</p>	<p>Auf die gleichstellungspolitischen Ziele aus den beschäftigungspolitischen Leitlinien, der ESF VO, sowie der Roadmap, des Pakts für die Gleichstellung wird</p> <p>a) in Dokumenten Bezug genommen, bzw. sie werden auf Befragen genannt b) sie liegen der Analyse und Zielformulierung erkennbar zugrunde</p> <ul style="list-style-type: none"> die formulierten Ziele in Baden-Württemberg (auf den verschiedenen Ebenen: OP, Förderprogramme, AK Strategien, Projektbeschreibungen etc.) sind zu den EU Zielen widerspruchsfrei (Beispiele: sie sind nicht am Ernährermodell/ traditionellen Geschlechterrollen orientiert, da dies u.a. dem Ziel der „gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Mann und Frau“ (Roadmap) widersprechen würde; es wird nicht auf geschlechtstypische Berufe orientiert, da dies dem Ziel der Bekämpfung der Segregation widersprechen würde (ESF VO), etc.)
<p>2. Die gleichstellungspolitische Strategie der EU ist</p> <p>a) bekannt b) handlungsleitend</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungspolitik wird nicht gleichgesetzt mit Frauenförderung Die Doppelstrategie/der duale Ansatz aus GeM und spezifischen Maßnahmen werden differenziert Die Begriffe werden korrekt gebraucht.
<p>3. Die gleichstellungspolitischen Ziele des OP Baden-Württemberg sind</p> <p>a) bekannt b) handlungsleitend</p>	<p>Auf die gleichstellungspolitischen Ziele des OP wird</p> <p>a) in Dokumenten Bezug genommen, bzw. sie werden auf Befragen genannt b) sie liegen der Analyse und Zielformulierung erkennbar zugrunde</p>
<p>4. Die gleichstellungspolitische Strategie des OP Baden-Württemberg ist:</p> <p>a) bekannt</p>	<p>a) vgl. Pkt. 4.5 des OP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gleichstellung der Geschlechter ist Teil des sozialpolitischen Erfordernisses zur Beseitigung von Diskriminierung und Herstellung von Gleichstellung zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts, also eine arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Notwendigkeit Diese Verknüpfung von gleichstellungspolitischen Zielen mit anderen Zielebenen erfordert die Verankerung der Gleichstellung als explizites Ziel im OP für die Förderperiode 2007-2013, und zwar auf allen Ebenen, in allen Strategien, Maßnahmen und der Durchführung des Programms. Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtsspezifischen Maßnahmen (Doppelstrategie)

Erfolgsfaktoren	Indikatoren
<p>b) handlungsleitend</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jedes strategische Ziel wird mit gleichstellungspolitischen Zielen belegt • Evaluation und Monitoring – Zielerreichung ist nach geschlechtsspezifischen Kriterien zu untersuchen, es werden Indikatoren entwickelt, die eine Abbildung ermöglichen • Maßnahmen zur Entwicklung der Gender Mainstreaming (GeM) -Kompetenz • Herstellung der Verbindlichkeit durch Integrierung ins Verfahren • Incentives und wettbewerbliche Verfahren gesondert entwickeln und aus-schreiben • Ausgewogene Geschlechterrepräsentanz in Entscheidungsgremien. <p>b) Die ESF-Verfahren zum OP, AK-Strategien, ESF-Programme weisen Merkmale dieser Strategie auf und setzen sie um</p>
<p>5. Gleichstellungspolitik wird systematisch umgesetzt</p>	<p>Es werden Methoden und Instrumente eingesetzt, z.B. die 4 Schritte</p>
<p>6. Gleichstellungspolitik wird integrativ umgesetzt (GeM): ... in allen Phasen ...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausgangslage und Handlungsbedarf werden geschlechterdifferenziert analysiert (quantitativ und qualitativ), es werden ausschließlich geschlechterdifferenzierte Daten verwendet. 2. Die Ziele und Situation der Zielgruppen werden geschlechterdifferenziert und gleichstellungsorientiert beschrieben und mit entsprechenden Indikatoren unteretzt. Die ggf. unterschiedliche Wirkung der Maßnahmen auf Männer und Frauen wird vorher eingeschätzt (Folgenabschätzung, Gender Impact Assessment . 3. Die Umsetzung erfolgt geschlechtergerecht und gleichstellungsorientiert und mit einem entsprechenden (Projekt)Management. 4. Die Dokumentation/Auswertung/Evaluation erfolgt geschlechterdifferenziert und der Grad der Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele wird bilanziert.
<p>7. Der politische Wille ist erkennbar (... auf allen Ebenen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt ein sichtbares Engagement der obersten Führungsebene. • Es liegen entsprechende Beschlüsse vor. • Es gibt ein Controlling, Nichtumsetzung von Beschlüssen hat Konsequenzen. • Es wird offensiv und systematisch kommuniziert (Kommunikationskonzept, Website, Fachveranstaltungen, Öffentlichkeitsmaterialien). • Gender Mainstreaming/Gleichstellung ist im Regelwerk verankert. • Gender Mainstreaming wird in der Organisation / Institution umgesetzt.

Erfolgsfaktoren	Indikatoren
8. Die Verfolgung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter erfolgt systematisch „(geplanter Wandel“)	<ul style="list-style-type: none">• Die Umsetzung ist als Prozess gestaltet (Change Management), z.B. nach einem Phasenmodell.• Es gibt eine adäquat zusammengesetzte Prozesssteuerung (adäquat heißt: Vertretung der wesentlichen Akteursgruppen durch entscheidungsbefugte Personen, geschlechtergerechte Zusammensetzung (mind. 40 %, höchstens 60 % eines Geschlechts), GeM-Kompetenz)
9. Das Umsetzungsverfahren ist a) transparent b) praktikabel	<p>a) Transparenz:</p> <ul style="list-style-type: none">• Rollen und Aufgaben der Prozessbeteiligten sind transparent, ebenso das Verfahren• Es gibt regelmäßige Informationen über den Stand der Umsetzung• Kommunikation wird gefördert, Beteiligung ermöglicht <p>b) Praktikabilität:</p> <ul style="list-style-type: none">• es werden die den Zielen und der Strategie entsprechenden Ressourcen zur Verfügung gestellt, z.B. Zeit, Geld
10. Die Entwicklung von Gender Mainstreaming-Kompetenz wird auf allen Ebenen und prozessbegleitend gefordert und gefördert	<ul style="list-style-type: none">• Externe Gender Expertise wird eingeholt, eine adäquate Stützstruktur wird aufgebaut.• Alle zentralen AkteurInnen entwickeln GeM-Kompetenz weiter• Es wird deutlich gemacht, über welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen die AkteurInnen (differenziert nach den verschiedenen Ebenen) verfügen müssen (vgl. Anhang)

2.2 Eingesetzte Methoden

Alle Methoden dienen der Ermittlung des Handlungsbedarfes und berücksichtigen die eben dargestellten Erfolgsfaktoren und Indikatoren. Wo möglich wurde das Instrument der 4 Schritte (Analyse der Ausgangssituation und Ermittlung des Handlungsbedarfes, Zielbestimmung, Umsetzung, Evaluation) bei der Analyse zugrunde gelegt, insbesondere bei den Projektbeschreibungen, Sachberichten und den Förderprogrammen. Zur Begutachtung des OP wurde außerdem eine vergleichende Analyse der deutschsprachigen OP durch eine Sachverständige der EU KOM herangezogen¹.

Im Folgenden werden die einzelnen Instrumente und ihr Einsatz kurz dargestellt:

2.2.1 Dokumentenanalyse

Hier wurden folgende spezifische Leitfragen verfolgt:

Wie qualifiziert wird das gleichstellungspolitische Querschnittsziel in den Projektbeschreibungen und Sachberichten, den ESF AK Strategiepapieren, im OP und in den Förderprogrammen der Ministerien, im Verfahren (Merkblätter, Antragsformulare und Vorgaben für Sachberichte etc.) sowie in „sonstigen“ Dokumenten in Baden-Württemberg (z.B. Werbematerialien, ESF – Website etc.) behandelt? Lassen sich Unterschiede zu der letzten Dokumentenanalyse von 2004 feststellen und welche sind das? Welcher Handlungsbedarf kann hieraus abgeleitet werden?

Wie werden in zentralen (ausgewählten) Dokumenten auf nationaler und EU Ebene die aktuellen Handlungsbedarfe im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt und insbesondere im ESF eingeschätzt?

Es wurden 15 Projektbeschreibungen ausgewertet, davon 11 im Bereich des Ministeriums für Arbeit und Soziales/SM (davon 1 aus dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst/MWK) und 4 aus dem Bereich des Wirtschaftsministeriums/WM (2 Modellprojekte und 2 standardisierte). Zwei Förderprogramme (1 SM, 1 WM) wurden analysiert und alle der Verwaltungsbehörde (VB) bisher vorliegenden ESF AK Strategiepapiere (17).

Eine Liste der „sonstigen Dokumente“ (europäische und nationale), die verwendet wurden, findet sich im Anhang.

2.2.2 Einzelgespräche mit zentralen ESF AkteurInnen

Spezielle Ziele für die Einzelgespräche waren:

Analyse der Ausgangssituation (GeM im ESF auf den Ebenen Land, AK, Trägerorganisation, Projekte)

- Sensibilisierung und Aktivierung der AkteurInnen
- Einschätzung der persönlichen GeM-Kompetenz
- Kontakthanbahnung/Frühzeitige Einbindung in das Projekt

¹ Vgl. Suzanne Seeland, unveröffentlichtes Manuskript, Berlin 2008

Es wurden folgende Fragenkomplexe behandelt:

- Gleichstellungspolitische Strategie im ESF und in Baden-Württemberg
- Politischer Wille
- Persönliche Verantwortung
- Gender Mainstreaming Kompetenz
- Persönliche Voraussetzungen
- Erwartungen und Wünsche an das Projekt

Es waren 10 bis max. 13 Gespräche geplant, es wurden 12 GesprächspartnerInnen angefragt und 9 Gespräche kamen zustande und zwar mit VertreterInnen der ESF-VB im SM, der Stabstelle ESF des WM, der Evaluation (ISG), des Beratungsinstituts (ESF-Team), der Regionaldirektion für Arbeit Baden-Württemberg, des baden-württembergischen Arbeitgeberverbandes, des Kultus- und Wissenschaftsministeriums, sowie einer ARGE (Karlsruhe).

Sofern die Organisationen und Institutionen im ESF Begleitausschuss vertreten sind wurde der/die jeweilige VertreterIn angesprochen. Bedauerlicherweise kamen die gewünschten Gespräche mit VertreterInnen der IHK, der Liga der freien Wohlfahrtspflege und des DGB nicht zustande.

Die Gespräche dauerten durchschnittlich 1,5 Stunden und wurden protokolliert, einzeln und übergreifend ausgewertet und dokumentiert.

2.2.3 Gruppendiskussionen

Die indikatorengeleitete Gruppendiskussion ist eine erprobte Methode, Einstellungen, Meinungen und Erfahrungen zu erheben. Die Ergebnislänge ist wesentlich abhängig von der Moderation und der Auswahl der Teilnehmenden. Die Gruppengröße wurde auf 15 beschränkt. Durchgeführt wurde die Gruppendiskussion von einem Genderteam, deren Aufgabenteilung abgestimmt war.

Vorteile der Gruppendiskussionen

- Ergebnisse werden unmittelbar sichtbar.
- Aktivierung und Sensibilisierung der Teilnehmenden
- In der Dynamik der Diskussion werden neue Erkenntnisse (Gruppenmeinung) sichtbar, auch solche über Ursachen, Perspektiven und zukünftige Aufgaben und Zukunftsbilder (Visionen)
- Offene Fragen werden beantwortet und Problemstellungen gelöst (hohe Komplexität möglich)
- Hohe Aufmerksamkeit der TN

Evtl. Nachteile von Gruppendiskussionen

- Aufwendiges Setting
- Der Gruppenprozess benötigt Zeit (Zielklärung, Anwärmen, Arbeitsphase, Abschluss)
- Es kann nur ein begrenzter Umfang von Themen- und Fragestellungen diskutiert werden.

Das Vorgehen der Gruppendiskussion gliederte sich in die Schritte Zukunftsvision, Reflexion des IST Standes und Ermittlung des Unterstützungsbedarfs:

Strategiefragen	Indikatoren
<p>VISION</p> <p>Stellen Sie sich bitte vor, diese Förderperiode ist erfolgreich abgeschlossen - Wie stellt sich die Gleichstellung dar was hat sich in den ESF geförderten Bereichen verändert?</p>	<p>Änderungen in Bezug auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Projektarbeit • die Rahmenbedingungen (Träger/Verfahren) • die Zielgruppe
<p>Reflexion des IST-Standes „Gleichstellung im ESF“</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was hat uns bisher gefördert, geholfen? • Was hat uns bisher behindert?
<p>Welcher Unterstützungsbedarf wird gesehen? (Handlungsbedarf)</p>	<p>Was benötigen wir? Z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Basiswissen zur Gleichstellung/ GeM • Verknüpfung von Gender und Projektmanagement • GeM als geplanter Wandel in Organisationen • GeM als QM • Gender in die Projektarbeit integrieren (Genderdidaktik) • Coaching zur Anwendung • Informationsaustausch auf Fachtagungen <ul style="list-style-type: none"> • Landesweit • Regional

Es wurden zwei Gruppendiskussionen durchgeführt, die eine mit VertreterInnen von Trägern des SM und die andere mit solchen aus dem WM Bereich. Die Anzahl der Eingeladenen und Teilnehmenden war sehr unterschiedlich. Im SM Bereich wurden 380 Träger bzw. Projekte eingeladen, 16 haben sich angemeldet und 12 haben teilgenommen. Im WM Bereich wurden 80 Träger eingeladen, 5 haben sich angemeldet und 2 Personen sind gekommen (Regionalbüros).

Die Gespräche wurden protokolliert und einzeln und übergreifend ausgewertet und dokumentiert.

2.2.4 Online – Befragung

Die Online Befragung sollte den im Vorläuferprojekt ermittelten und noch bestehenden Handlungsbedarf ggf. bestätigen, konkretisieren, modifizieren/relativieren oder erweitern. Das Instrument der Online-Befragung bietet die Möglichkeit, die Perspektive hinsichtlich der Ausgangslage und des Handlungsbedarfs prinzipiell auf alle Akteurinnen und Akteure des ESF zu erweitern. Insofern ermöglicht die Online-Befragung die Objektivierung subjektiver Einschätzungen.

Die Online Befragung hat auch aktivierende Elemente beinhaltet, denn es wurden auch Personen oder Akteursgruppen angesprochen, die sich bisher mit dem Thema kaum befasst und durch die Befragung einen ersten Zugang erhalten haben.

Für die Online-Befragung wurden folgende Leitfragen konkretisiert:

- Wie werden die Voraussetzungen zur Erreichung des Querschnittsziels „Gleichstellung der Geschlechter“ im ESF eingeschätzt?
- Inwiefern sind die einzelnen Gleichstellungsziele des OP handlungsleitend bzw. relevant?
- Welcher Unterstützungsbedarf wird zur Erreichung des Querschnittsziels „Gleichstellung“ im jeweiligen Verantwortungsbereich gesehen?
- Wie wird die eigene Gender Mainstreaming Kompetenz eingeschätzt?
- Wie bekannt sind die (bisherigen) Projektaktivitäten und von wem wurden sie genutzt bzw. in Anspruch genommen?

Es wurden 493 Adressen durch die Verwaltungsbehörde zur Teilnahme aufgefordert, der Rücklauf war mit 33 % recht gut (197 ausgefüllte Fragebögen).

3. Ergebnisse der Phase I: Handlungsbedarf im Hinblick auf das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter

Es wurden bisher verschiedene Auswertungsschritte in Richtung auf die Ermittlung des Handlungsbedarfs vorgenommen. Wie oben ausgeführt wurden zunächst die Ergebnisse aller eingesetzten Instrumente einzeln ausgewertet und dann zu den Erfolgsfaktoren in Beziehung gesetzt. Dazu liegen mehrere interne Arbeitspapiere vor, die auch im weiteren Verlauf des Projektes immer wieder herangezogen werden können.

Dieser Abschlussbericht basiert auf den genannten Auswertungen, aber hier wird der Handlungsbedarf nach Handlungsfeldern in einer nutzerInnenfreundlicheren Form dargestellt. Die Ausführungen sind eine überarbeitete Fassung der Präsentation im Steuerkreis am 12.5.09 und nehmen die Diskussionsergebnisse des Steuerkreises ebenso auf wie die der zwischenzeitlich geführten Gespräche mit der VB.

3.1 Zu den Rahmenbedingungen

Im Folgenden werden zunächst – in aller Kürze – zentrale Rahmenbedingungen aufgeführt, die sich vor allem aus der Dokumentenanalyse und ergeben. Sie beeinflussen die Arbeit in Baden-Württemberg und sie betreffen die Ebene der EU und die Bundesebene. Einschränkend sei angemerkt: Das Kapitel erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und es handelt sich auch nicht um eine wissenschaftliche Untersuchung².

Es gibt auf der EU Ebene erhöhte Anforderungen an die Gleichstellung der Geschlechter in der neuen Förderperiode (FP), aber nicht alle haben – wie Baden-Württemberg - entsprechend reagiert, insgesamt sind die vorliegenden Einschätzungen eher ernüchternd. Dies betrifft nicht „nur“ den ESF sondern die Gleichstellungspolitik insgesamt. Als typisch sehen wir die Analyse der Nationalen Reformprogramme (NRP) im Hinblick auf Gleichstellung/GeM, und diese stellen ja letztlich auch den Rahmen. Das Wichtigste aus dieser Analyse³, das allerdings nicht ausschließlich für Deutschland zutrifft, soll hier kurz zusammengefasst werden:

- In Deutschland ist die Erreichung der EU Benchmark 60% Frauenerwerbsquote KEIN Erfolg, weil das Arbeitsvolumen pro Frau beständig gesunken ist und der Anstieg der Quote nur auf die weitere „Flexibilisierung“ zurückzuführen ist sowie auf den Anstieg prekärer Beschäftigung. Nur die Niederlande haben in Europa eine noch höhere TZ Quote als Deutschland.
- In Deutschland wird zwar immer wieder festgestellt, dass das überaus hohe „gender pay gap“ dringend bekämpft werden müsste, aber wirkliche Aktivitäten sind nicht feststellbar. Die Bundesregierung hat den Bericht von 2002 aktualisiert und stellt ein entsprechendes Tool zur Verfügung
- Insgesamt steht die Gleichstellung nicht an wichtiger Stelle auf der politischen Agenda, sie wird in Deutschland überdies häufig auf familienpolitische Ansätze reduziert. Meistens wird die Frage der Vereinbarkeit noch immer im Wesentlichen für Frauen thematisiert, was ebenfalls keinen Fortschritt bedeutet, da es an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nichts ändert.
- Eine weitere Frage, die im Vordergrund steht, ist die Kinderbetreuung. Den bestehenden Nachholbedarf will Deutschland angehen, allerdings ist man hier auf die Unterstützung der Länder angewiesen (Anstrengungen des Bundes müssen letztlich auf kommunaler Ebene wirksam werden). Allerdings wurde mit den „Vätermonaten“ ein Kulturbruch riskiert und dies hat zumindest fruchtbare Diskussionen und Nachdenken ausgelöst, an das angeknüpft werden kann.

Die EU Gleichstellungspolitik seit 2006 – „Fahrplan für die Gleichstellung“ und „der europäische Pakt für die Gleichstellung“ sind nicht handlungsleitend.

² Wir sind uns bewusst, dass die folgenden Äußerungen möglicherweise etwas plakativ erscheinen und dass das Thema sicherlich einer fundierteren Bearbeitung bedürfte. Das kann jedoch in diesem Projekt nicht geleistet werden. Angesichts der Bedeutung des Themas wollten wir jedoch nicht gänzlich darauf verzichten es in diesem Bericht anzusprechen und haben im Wesentlichen Standpunkte aus den genannten Veröffentlichungen dargestellt.

³ Vgl. EGGE – European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues: The National Reform Programme 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy. The co-coordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit of the European Commission.

Es ist zu befürchten und teilweise schon spürbar, dass die Krise das Klima für Gleichstellungspolitik nicht positiv beeinflusst:

- Es gibt viele Probleme, die plötzlich als viel wichtiger erscheinen als das Thema Gleichstellung (auch wenn man das nur solange so sehen kann, wie man sich der Verknüpfung der verschiedenen Politikfelder noch nicht bewusst ist)
- Mit dem Steigen der Arbeitslosigkeit wird der Druck auf Frauen, den Arbeitsmarkt zu verlassen wieder größer. Das Argument des drohenden Fachkräftebedarfs verliert an Schlagkraft, sobald genügend arbeitslose Männer da sind.
- Frauen sind vielfach im öffentlichen Sektor beschäftigt. Sobald die Finanzlage dort eng wird – und das ist sie auf längere Sicht – ist hier mit Einsparungen zu rechnen, die in hohem Maße Frauen treffen werden.
- Voraussichtlich werden die Verluste bei den Männerarbeitsplätzen in der gesellschaftlichen und politischen Aufmerksamkeit in naher Zukunft im Vordergrund stehen und die anderen Verluste, z.B. im Einzelhandel, die es ja z.T. schon lange gibt, verdrängen. In diesem Zusammenhang wird vorgeschlagen, das Gender Impact Assessment, das leider bisher wenig zum Einsatz kommt, gerade im Hinblick auf die Krise zu nutzen! Übrigens schätzt die EU KOM in ihrem Jahresbericht 2009 ein, dass die Wirtschaftskrise Frauen stärker als Männer treffen wird, da sie häufiger in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig sind (EU KOM 2009 S. 3).
- Es gibt im Bereich der Frauenarbeitsplätze zwar auch sog. Zukunftsbranchen wie den Gesundheitsbereich und das Erziehungs- und Bildungswesen, aber deren Entwicklung kann unter den Bedingungen einer Krise bisher nicht gekannten Ausmaßes nicht wirklich eingeschätzt werden.

Sonstige Entwicklungen:

- z.B. sind Jungen stärker ins Blickfeld gerückt, sei es als Schulversager oder im Hinblick auf Gewalt, jedoch gibt es hier einige eher problematische Diskussionen. So wehren sich die Fachkräfte der Jungenarbeit gegen das Image, alle Jungen seien schwierig oder gewaltbereit und verweisen darauf, dass die Verknüpfung von Geschlecht und sozialer Herkunft zu beachten sei. Im Übrigen handele es sich eher um eine Krise traditioneller Männlichkeit.

Im Bereich des ESF entwickelt sich in den anderen Bundesländern – soweit bisher absehbar und dem Urteil externer ExpertInnen entsprechend – nicht so viel oder so Innovatives wie wünschenswert wäre. Positiv wird die Einrichtung der „Agentur für Gleichstellung im ESF“ für das ESF Programm des Bundes gesehen. Nur der Bund und Baden-Württemberg haben ein längerfristig angelegtes und strukturiertes GeM - Begleitprojekt gestartet.

3.2 Zentrale Befunde

Zusammenfassend⁴ ist festzustellen, dass gegenüber der Situation zu Beginn der letzten Förderperiode positive Entwicklungen deutlich sichtbar sind, denn:

- Das OP ist eine gute Grundlage für die Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg

⁴ Zu all diesen Punkten finden sich Ausführungen im weiteren Bericht.

- Mit der systematischen Zurverfügungstellung geschlechterdifferenzierter Daten bis auf die Kreisebenen wurden die Voraussetzungen für GeM erheblich verbessert.
- Die Verbindlichkeit der Verfolgung des Querschnittsziels ist auf allen Ebenen (EU, Baden-Württemberg) gestiegen und die Verpflichtung ist „angekommen“, politischer Wille ist erkennbar
- Die Verfahren (Aufrufe, Antrags- und Bewilligungsverfahren etc.) entwickeln sich in Richtung zu einem integrierten gleichstellungspolitischen Ansatz
- Das prozesshafte Vorgehen und der langfristige, kontinuierliche Ansatz bei der Umsetzung des Querschnittsziels bewähren sich
- Das „Coaching – Begleitprojekt“, seine Leistungen und Angebote sind bekannter

Dennoch ist der Handlungsbedarf

- umfangreich, komplex und differenziert
- und unter außergewöhnlichen Rahmenbedingungen zu realisieren

Der Handlungsbedarf wird im Folgenden entlang der drei Handlungsfelder beschrieben:

1. Programmentwicklung und – umsetzung (OP, Förderprogramme, ESF AK Strategien, Projekte)
2. „Regelwerk“ und Verfahren (Antrags- und Bewilligungsverfahren, Monitoring und Evaluation)
3. Begleitung/Unterstützung der Umsetzung, Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung

3.3 Handlungsfeld 1: Programmentwicklung und –umsetzung.

3.3.1 Zum Operationellen Programm

Befunde

Das OP Baden-Württemberg wurde Ende der letzten Förderperiode unter Beteiligung der externen Gender Expertise erarbeitet und es ist gelungen, in allen Prioritätsachsen und bei den strategischen Zielen entsprechende gleichstellungspolitische Ziele zu verankern. Das OP basiert auf einer sozio – ökonomischen Analyse, die zu den meisten Problemstellungen geschlechterdifferenziert ausgeführt ist. Darüber hinaus enthält das OP eine gleichstellungspolitische Strategie des Landes, die alle AkteurInnen zur Verfolgung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet.

Das OP wurde von einer Sachverständigen der EU KOM einem Vergleich der deutschsprachigen OPs unterzogen und hierbei hat es sehr gut abgeschnitten⁵. Hervorgehoben wurde neben den oben genannten Stärken auch die überproportionale Förderung von Frauen in der Prioritätsachse C als Ansatz zur Bekämpfung von Ungleichheitsstrukturen.

⁵ Vgl. Suzanne Seeland (+), Assessment of ESF Operational Programmes, Unveröffentlichtes Manuskript.

Die Reservierung von 13 % der ESF-Mittel für geschlechtsspezifische Maßnahmen wurde als angemessen bewertet.

Von einem Handlungsbedarf im engeren Sinne kann in Bezug auf das OP nicht gesprochen werden, da es in dieser Förderperiode voraussichtlich nicht geändert werden wird⁶. Dennoch konstatieren wir einige Schwachstellen, denen in der Umsetzung des OP sowie bei einer Aktualisierung der SWOT Analyse begegnet werden sollte:

- Bisher nicht „gegenderte“ Teile der sozio-ökonomischen Analyse sollten noch geschlechterdifferenziert erfasst werden⁷, auch die Abschnitte „zukünftige Entwicklung der sektoralen Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur“ und „regionalen Disparitäten“
- Eine noch einheitlichere und deutlichere Zielgruppenbeschreibung wäre wünschenswert (Frauen als solche sind keine Zielgruppe)
- Es fehlt eine qualitative Analyse der Geschlechter - Disparitäten und Benennung von Ursachen
- Im OP nicht explizit aufgeführte Problemstellungen sollten nicht aus dem Auge verloren werden⁸ (Lohndifferenz, prekäre Beschäftigung)

Die wichtigsten Schwächen in Bezug auf das OP sind die nicht zusammenhängend und systematisch dargestellten gleichstellungspolitischen Ziele, sowie die noch fehlenden Indikatoren für Monitoring und Evaluation, die eine Abbildung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen ermöglichen⁹ sollen (vgl. OP S. 101). Zudem ist das OP bei den AkteurInnen des ESF nur unzureichend bekannt.

Daher wird die stärkere Verbreitung der bereits erarbeiteten Handreichungen 1 + 2 (ggf. in überarbeiteter Form,) empfohlen, da hier auch der Bezug zu den gleichstellungspolitischen Zielen der EU und zur europäischen Beschäftigungsstrategie deutlicher herausgearbeitet ist.

3.3.2 ESF - AK - Strategien

Die Verwaltungsbehörde fordert von den ESF AK eine jährlich neu vorzulegende regionale ESF Arbeitsmarktstrategie (vgl. Arbeitshilfe, S. 2). Hierbei handelt es sich um ein noch neues Instrument, das jedoch von großer Bedeutung ist, da es die regionalisierte Umsetzung des OP in Baden-Württemberg darstellt.

Befund

Die ersten vorliegenden Ergebnisse zeigen (vgl. Dokumentenanalyse), dass es sich um eine anspruchsvolle Aufgabe handelt. Es gibt einige wenige positive Ansätze und Beispiele, aber generell gilt:

- Eine geschlechterdifferenzierte Analyse (Schritt 1) gibt es nicht immer, man beschränkt sich oft auf einzelne regionale Daten und der Handlungsbedarf wird meist nicht darauf aufbauend abgeleitet.

⁶ Es sei denn, die Zwischenauswertung und erneute SWOT Analyse zeigen so schwerwiegende Veränderungen der Ausgangslage auf, dass die Schwerpunktsetzungen nicht mehr sinnvoll erscheinen. Dies kann angesichts der wirtschaftspolitischen Entwicklungen nicht völlig ausgeschlossen werden.

⁷ Vgl. dazu Arbeitspapier des ifm

⁸ Vgl. auch Stellungnahme des DGB Baden-Württemberg zum OP

⁹ Hierzu wäre eine Präsentation des diesbezüglichen Konzepts des Evaluators ISG wünschenswert.

- Die gleichstellungspolitischen Ziele (Schritt 2) des OP werden formal übernommen jedoch nicht auf die eigene Situation angewendet.
- Eine zum OP (4.5) analoge Umsetzungsstrategie (Schritt 3) wurde noch nicht entwickelt.
- Der Schritt 4, die Evaluation fehlt meist noch.

Handlungsbedarf

Mit der Beratung der ESF AK ist das Beratungsinstitut (esf team) beauftragt, eine abgestimmte Zusammenarbeit der externen BeraterInnen wird von allen Beteiligten als sinnvoll und notwendig angesehen. proInnovation GmbH (und ifm) konzentrieren sich auf die Unterstützung bei der Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung.

Einige Vereinbarungen über das weitere Vorgehen wurden bereits getroffen und entsprechende Aktivitäten eingeleitet:

- Die „Arbeitshilfe Strategieentwicklung“ wird derzeit überarbeitet.
- Im Aufruf zur Interessensbekundung für die „exemplarischen Vorhaben“ wird auch die mittelfristige Begleitung von ESF AK bei der (Weiter-) Entwicklung ihrer Strategien angeboten.
- Das ifm wird die Daten“ vervollständigen, aktuell halten und im Laufe des nächsten Jahres eine Interpretation für alle Kreise vornehmen.
- Im Vorfeld der Teilnahme des esf teams an sog. Strategiesitzungen der ESF AK gibt es eine Abstimmung/Kooperation mit dem ifm.

3.3.3 Förderprogramme

Befunde

Im Rahmen der Dokumentenanalyse konnten nur wenige Programme intensiv betrachtet werden, diese weisen jedoch keine geschlechterdifferenzierte Ausgangsanalyse aus und definieren keine konkreten gleichstellungspolitischen Ziele (auf Basis des OP). Im Programm AKKU des SM und in den Merkblättern des WM wird die durchgängige Behandlung von Gleichstellungsfragen im Rahmen des Antrags verlangt. Gleichstellung ist aber kein inhaltlicher Bestandteil der Programme selbst.

Handlungsbedarf

Aus den genannten Befunden ergibt sich der folgende Handlungsbedarf:

- Die Förderprogramme sollten mittelfristig den gleichstellungspolitischen Ansatz integrieren („mitformulieren“) und nach den 4 Schritten aufgebaut sein.
- Die gleichstellungspolitische Ausrichtung der Ausschreibungen (Aufrufe, Merkblätter, Antragsformulare) ist noch verbesserungsfähig, auch wenn hier bereits deutliche Fortschritte zu verzeichnen sind (vgl. auch Handlungsfeld 2)
- Die aktuellen Programme lassen Unterstützungsbedarf bei den Programmverantwortlichen erkennen.

3.3.4 Projekte

Befunde

Gemessen an der Vielzahl der ESF Projekte im Lande konnten wir nur einen kleinen Ausschnitt der Projektbeschreibungen und Sachberichte betrachten. Dennoch ergibt sich ein interessantes und recht aussagekräftiges Bild. Gegenüber der letzten Dokumentenanalyse in 2004 sind große Fortschritte zu verzeichnen, denn die AntragstellerInnen sind ja nun gehalten die Querschnittsaufgabe durchgängig zu behandeln. Die Projektbeschreibungen sind deutlich differenzierter geworden und somit kann ihre Qualität auch besser beurteilt werden. Diese Beurteilung muss nun ebenso differenziert erfolgen, was in nicht wenigen Fällen erschwert wird, weil Schlagworte platziert werden ohne dass sie im Konzept wirklich umgesetzt würden (z.B. „Gender Didaktik“). Bei anderen Beschreibungen hat man den Eindruck, dass die Träger die Probleme einer geschlechtergerechten Projektumsetzung unterschätzen. Dies wird dann z.B. in Sachberichten deutlich, wenn es ihnen nicht gelungen ist das ursprünglich geplante Geschlechterverhältnis zu erreichen, z.B. weil das Jobcenter nicht bereit war, die entsprechenden männlichen oder weiblichen Teilnehmenden zuzuweisen.

Im Bereich des SM funktioniert der Übergang zwischen den Arbeitsmarktstrategien der ESF AK und den Projekten (noch) unzureichend, denn keine der betrachteten Projektbeschreibungen nimmt auf die AK Strategie Bezug. Es finden sich in den Projektbeschreibungen sehr allgemeine Ausgangsanalysen – die oft eher in ein ESF AK Strategiepapier passen würden.

Im Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsministeriums fordert das Antragsformular keine geschlechterdifferenzierte Ausgangsanalyse, damit fehlt der Schritt 1. Hier sollten zukünftig die Programmaufrufe eine geschlechterdifferenzierte Analyse enthalten.

Bei den Projekten Bereich des Sozialministeriums fehlt es meist noch an der Verknüpfung der einzelnen Schritte, so werden die gleichstellungspolitischen Handlungsbedarfe nicht aus der Analyse der Ausgangsbedingungen einerseits und gleichstellungspolitischen Zielen andererseits abgeleitet.

Bei Projekten, die sich auch mit psychosozialen Problemlagen beschäftigen, scheinen die Geschlechterdifferenzen in dieser Hinsicht nicht bekannt zu sein, sie werden jedenfalls nicht angesprochen und beschrieben.

Es kommt noch vor, dass Frauen als solche als Zielgruppe benannt sind.

Viele Projektbeschreibungen lassen erkennen, dass noch kein hinreichendes Verständnis von GeM erreicht wurde, z.B. wird davon gesprochen, dass Männer und Frauen gleich behandelt würden oder die gleichstellungspolitischen Ziele werden lediglich als paritätische Beteiligung von Männern und Frauen verstanden.

Im Hinblick auf die gendersensible und gleichstellungsorientierte Gestaltung von Projekten gibt es einzelne positive Ansätze, in der Mehrzahl ist auch hier noch Handlungsbedarf erkennbar. So enthalten manche Projektbeschreibungen zwar den Begriff „Gender Didaktik“ aber das Konzept wird nicht entsprechend umgesetzt, d.h. die einzelnen pädagogischen Gestaltungen sind nicht hinreichend ge-

schlechtergerecht ausgearbeitet. Damit droht der Begriff Gender Didaktik zum Schlagwort zu verkommen

Bei der Auswertung/Evaluation wirken sich die genannten Schwächen bei der Zielformulierung aus und die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele kann nur schwer oder gar nicht nachvollzogen werden.

Handlungsbedarf

Der Handlungsbedarf ließe sich hier als Notwendigkeit der Weiterentwicklung der GeM Kompetenz bei Trägern und Projektmitarbeitenden zusammenfassen. Gender Wissen muss vermittelt/angeeignet werden, denn die Geschlechterdifferenz und -hierarchie am Arbeitsmarkt und vor allem ihre Ursachen sind nicht hinreichend geklärt. Aber auch Fähigkeiten und Fertigkeiten sind zu entwickeln, insbesondere die zur geschlechtersensiblen und gleichstellungsorientierten Ermittlung konkreter Handlungsbedarfe und einer darauf basierenden Zieldefinition.

Man kann davon ausgehen, dass die Zieldefinition generell noch ein Problem ist, weil häufig nur die Zielgruppen und die Methodik der Projekte beschrieben werden (Trennung von Weg und Ziel ist unklar), erst recht muss die Verknüpfung von fachlichen mit gleichstellungspolitischen Zielen gelernt sein, was manchmal gar als Zielkonflikt empfunden wird. Was die Indikatorenbildung betrifft, so gibt es häufig eine Beschränkung auf quantitative Aspekte (wie viele Teilnehmende welchen Geschlechts haben nach der Maßnahme ein Arbeitsverhältnis begonnen?). Gerade unter Gleichstellungsgesichtspunkten sind aber qualitative Aspekte sehr wichtig (handelt es sich um Teilzeitarbeit, in geschlechtstypischen oder anderen Berufsfeldern etc.) Die Bildung von Indikatoren ist nicht leicht und sollte zukünftig verstärkt Gegenstand von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen sein. Darüberhinaus hat die Gruppendiskussion ergeben, dass die Projekte selbst hinsichtlich der (qualitativen) Erfolgsmessung/Evaluation der Projektarbeit Handlungsbedarf sehen.

Notwendig scheint immer noch die Sensibilisierung für die Wirkung traditioneller Rollenbilder und -stereotype zu sein, die weitgehend unterschätzt wird. Insbesondere der eigene bzw. der der jeweiligen Institution/Organisation muss noch stärker reflektiert werden.

Der Unterschied von Frauenförderung und GeM muss im Hinblick auf die konkreten Projekte verdeutlicht werden, denn hier stellt sich heraus, dass noch immer häufig Gleichstellung mit Frauenförderung oder auch nur der Vermeidung von Benachteiligung von Frauen gleichgesetzt wird.

Die gendersensible Methodik und Didaktik wird häufig als nötig gesehen und akzeptiert, aber es fehlen Kenntnisse und Fähigkeiten, dies auch in die Konzepte zu integrieren. Noch stärker ist allerdings die Notwendigkeit der Gleichstellungsorientierung bei der Gestaltung der Projekte zu erlernen, denn die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Bedürfnissen – auf die GeM leider häufig reduziert wird – kann ungewollt die Geschlechterdifferenz und –hierarchie vertiefen (Stichwort: pragmatische und strategische Orientierung).

Leider können hier aufgrund der Wahrung der Anonymität keine konkreten Beispiele aus den Projektbeschreibungen dargestellt werden und somit bleibt der Handlungsbedarf scheinbar recht allgemein. Die Dokumentenanalyse hat aber tat-

sächlich in hohem Maße dazu beigetragen den Bedarf zu konkretisieren und dies wird in die Neukonzipierung bzw. Anpassung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen einfließen (vgl. auch 3.5.2).

3.4 Handlungsfeld 2: „Regelwerk“ und Verfahren gestalten

3.4.1 Antrags- und Bewilligungsverfahren

Befund

Gegenüber der letzten Förderperiode wurden die Verfahren verbessert und die Tendenz zu einem integrierten Ansatz ist deutlich erkennbar. Die Projektbeschreibungen sind viel differenzierter geworden nach Verwendung des neuen Formulars und daher kann deren Qualität jetzt besser beurteilt werden

Das Antragsformular des SM verfolgt einen integrierten Ansatz, das der 4-Schritte-Methode entspricht. Im Antragsformular des WM wird Gleichstellung noch weitgehend additiv angelegt.

Für die Vorauswahl durch die ESF AK wurden Rankingkriterien vereinbart, die GeM enthalten. Damit ist jedoch das Verfahren auf dieser Ebene noch nicht abgeschlossen. Auf die Notwendigkeit der Weiterentwicklung der AK Strategiepapiere wurde bereits oben hingewiesen (vgl. 3.3.2). Viele ESF AK benötigen Unterstützung und Kompetenzentwicklung im Hinblick auf die Umsetzung von GeM bei der Projektauswahl aber auch bei der Bewertung der Sachberichte.

Im Antragsformular des Wirtschaftsministeriums sind Fragen nach der Umsetzung von Gleichstellung in der Trägerorganisation enthalten, beim SM nicht.

Hilfen für AntragstellerInnen (HR 2) liegen nur im Bereich des SM vor.

Die Träger verlangen u.a. nach Ressourcen auf Projektebene für Evaluation und „gender audit“.

Häufig ist ein Spannungsverhältnis zu beobachten, weil die (Ko)Finanziers im Bereich des ESF mit den gleichstellungspolitischen Zielen des OP (noch) nicht vertraut sind und andere Kriterien der Förderfähigkeit von Projekten aber ggf. auch bei der Zuweisung von Teilnehmenden zugrunde legen.

Handlungsbedarf

Im Bereich des SM sollte das Antragsformular sowohl für regionale als auch zentrale Projekte einheitlich sein. Es wäre wünschenswert, in dieses Formular noch - analog zum Wirtschaftsministerium - durch Fragen nach der Umsetzung der Gleichstellung in der Organisation zu ergänzen

Das schon entwickelte, verbesserte Formular zum Sachbericht sollte schnellstmöglich zur Verfügung gestellt werden (für alle Arten von Projekten).

Für die (Ko)Finanziers im SM-Bereich sind zunächst Informationen über die gleichstellungspolitische Orientierung des OP (Ziele und Strategie) wichtig. Im Weiteren sollte ein Austausch über die verschiedenen Regelwerke erfolgen. Hier wirkt sich die ungewisse Zukunft der ARGEM im Augenblick hemmend aus, sobald die Situ-

ation klarer ist, sollte hier ein Vorstoß erfolgen. Mit der Regionaldirektion wurde bereits Kontakt aufgenommen, auch in diese Richtung sind weitere Initiativen angedacht und ggf. auch ein exemplarisches Vorhaben sinnvoll.

Die Weiterentwicklung der Antragsverfahren beim Wirtschaftsministeriums wird als besonders dringlich gesehen mit dem Ziel, durchgängig Gleichstellung zu verankern. Dies beinhaltet das „Gendern“ der Aufrufe ebenso wie die Projektauswahl und die Änderung der Antragsformulare und der für die Sachberichte.

Den ESF AK sollen sog. exemplarische Vorhaben angeboten zur Verbesserung der Projektauswahl / Qualitätssicherung (von der Antragstellung bis zum Sachbericht) angeboten werden und andere Maßnahmen zur Weiterentwicklung der GeM Kompetenz ihrer Geschäftsführungen, Vorsitzenden und Mitglieder, sowie die bereits erwähnte Unterstützung im Hinblick auf das „Gendern“ der AK Strategien.

Sowohl für Träger als auch für ESF AK sollte es strukturierte Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch geben.

3.4.2 Kontrolle der Umsetzung, Monitoring und Evaluation

Befund

Sachberichte

Die Sachberichte zum Verwendungsnachweis stellen eine wichtige Möglichkeit zur Aus- und Bewertung der Projekte dar, auch wenn eine weitergehende Evaluation wünschenswert wäre.

Im Bereich des SM wurden zur Analyse des Handlungsbedarfs 10 Sachberichte herangezogen, im Bereich des WM wurde lediglich das entsprechende Formular betrachtet. Die ausgewerteten Sachberichte im SM-Bereich basierten leider noch nicht auf dem neu entwickelten Formular, machten dessen Notwendigkeit aber noch einmal deutlich: die systematische Umsetzung von GeM konnte kaum nachvollzogen werden. Die Sachberichte sind nicht selbsterklärend sondern nur im Zusammenhang mit der Projektbeschreibung zu lesen (In den Berichten selbst wird nur punktuell auf den Antrag Bezug genommen, meist zu quantitativen Indikatoren. Es gibt einzelne positive Beispiele aber im Allgemeinen werden die Wege des Projekts zu einer Gleichstellungswirkung nicht beschrieben.

Auch das Formular des WM zu den Sachberichten gilt es entsprechend zu überarbeiten.

Handlungsbedarf

Sachberichte

- Wünschenswert ist (wie auch geplant) die noch engere Angleichung an das Antragsformular.
- Es ist zu entscheiden, ob die Sachberichte selbsterklärend sein sollen (was wir befürworten und auch die Arbeit der Prüfenden erleichtern würde).

Monitoring und Evaluation

Befund

Im OP selbst ist die Weiterentwicklung der Evaluation der Gleichstellungsorientierung als Aufgabe formuliert allerdings nicht im Kapitel, das sich mit der Evaluation befasst, sondern in der gleichstellungspolitischen Strategie (4.5.):

„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. 101)

Es liegen noch keine Informationen darüber vor, wie weit die Arbeiten in Bezug auf diese Aufgabe beim externen Dienstleister fortgeschritten sind. Die erste Befragung, die zum Jahresbeginn 2009 durchgeführt wurde beschränkte sich auf die spezifischen Ziele des OP, die ja die Gleichstellung nur im Hinblick auf einen geschlechtsspezifischen Ansatz zeigen.

Handlungsbedarf

Der Handlungsbedarf wird in diesem Feld als hoch und dringlich eingeschätzt, denn alle Vorgaben und die besten Verfahren bleiben möglicherweise wirkungslos, wenn die Kontrolle nicht funktioniert. Die Integration von Gleichstellungsindikatoren im Monitoring wird auf europäischer Ebene seit Jahren diskutiert und gilt als schwierig¹⁰. Umso wichtiger ist es die Evaluation von vornherein im Hinblick auf die genannten und im OP Baden-Württemberg vorgegebenen Aufgaben zu orientieren. Im Sinne einer von proInnovation GmbH erwarteten „Gender Qualitätssicherung“ wird hier eine Initiative der Verwaltungsbehörde als notwendig angesehen.

3.5 Handlungsfeld 3: Begleitung & Unterstützung der Umsetzung, Sensibilisierung, Kompetenzentwicklung

In Baden-Württemberg schloss man sich bereits in der vergangenen Förderperiode der Sichtweise an, dass die Verfolgung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter nicht nur einer konsequenten und systematischen Integration im Hinblick auf die bisher aufgearbeiteten Handlungsfelder, als bei der Programmentwicklung/-umsetzung und in den Verfahren bedarf, sondern dass eine Steuerung des Prozesses aber auch einer kontinuierlichen Unterstützung und insbesondere der GeM - Kompetenzentwicklung der Akteure bedarf. Die Auswertung führte zur Aufnahme einer entsprechenden Orientierung ins OP¹¹. Eine umfassende Auswertung wurde von Seiten des Projekts im Abschlussbericht des Vorläuferprojekts vorgenommen und wird hier nicht wiederholt. Beide Aspekte (Prozesssteuerung und praxisnahe Kompetenzentwicklung/Coaching) waren ausschlaggebend für die Auswahl durch die EU als good practice Beispiel, dennoch kann auch hier weiterer Handlungsbedarf ausgemacht werden.

¹⁰ Zum diesbezüglichen Stand in Baden-Württemberg liegen uns keine Informationen vor.

¹¹ „Die Erfahrungen aus der vergangenen Förderperiode zeigen, dass die Steigerung der Genderkompetenz der beteiligten Akteure einen positiven Effekt auf die Qualität der Bewilligungspraxis hat. Baden – Württemberg wird auch in Zukunft Maßnahmen fördern, die auf eine Steigerung der Genderkompetenz ausgerichtet sind“ (OP S. 102).

3.5.1 Prozesssteuerung

Befund

Positiv bewertet wurde die Umsetzung von GeM als „geplanter Wandel“ mit einem Phasenmodell und dazugehöriger Prozesssteuerung (Steuerkreis). Dessen Aufgaben wurden im Initiativsteuerkreis, der sich am 22.1.09 konstituierte diskutiert (vgl. Anlage). In der weiteren Arbeit stellten sich jedoch schon einige Probleme heraus. So ist zum einen die Zusammensetzung nicht immer optimal, da von mehreren Institutionen eher die „Gleichstellungsbeauftragten“ entsendet werden und auch andere Mitglieder nicht immer in der Hierarchie der Organisation mit der wünschenswerten Entscheidungskompetenz ausgestattet sind. Das größte Problem ist jedoch, dass nicht alle am Prozess Beteiligten aufgenommen werden konnten, da dann das Gremium nicht mehr arbeitsfähig im Sinne einer Steuerung wäre.

Die sonstigen Probleme, z.B. die sehr unterschiedlich ausgeprägte GeM Kompetenz sowie die unterschiedlichen Erfahrungshorizonte (einige sind neu, andere schon seit Jahren beteiligt) sind für das Stadium zwar „normal“, bedürfen aber dennoch gezielter Interventionen.

Das eigentlich wichtige Thema „Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit“ wurde in der Bedarfsanalyse nicht bearbeitet, sondern aus verschiedenen Gründen zurückgestellt. Unter Anderem waren die Kapazitäten erschöpft aber zum anderen befindet sich die Internetseite www.esf-bw.de noch im Aufbau.

Handlungsbedarf

Im Hinblick auf die Zusammensetzung des Steuerkreises wurden bereits verschiedene Vorschläge entwickelt und mit der VB diskutiert. Im Kern geht es darum, ein Gremium zu berufen, das in der Lage ist, das Querschnittsziel Gleichstellung im ESF in Baden-Württemberg zu steuern und in dieser Eigenschaft fachliches Gremium für die Gesamtsteuerung des ESF (Verknüpfungen zum Begleitausschuss) ist. Sobald die Zusammensetzung des Steuerkreises mit der VB geklärt ist, die Mitglieder berufen sind und er seine Arbeit aufgenommen hat, werden die Mitglieder bei der Weiterentwicklung der GeM Kompetenz unterstützt; gedacht ist an Einzel- und Gruppencoachings, ggf. in Verbindung mit den exemplarischen Vorhaben.

3.5.2 GeM Kompetenzentwicklung

Befund

Bei all den noch vorhandenen Bedarfen und Bedürfnissen ist der Befund im Hinblick auf die Entwicklung der GeM Kompetenz – wie schon oben angemerkt – zunächst positiv:

- Der GeM Kompetenzentwicklung wurde stets eine hohe Bedeutung beigegeben und die Verwaltungsbehörde hat die Initiierung einer Stützstruktur gefördert und kontinuierlich externe Gender Expertise eingeholt.
- Im Rahmen des Zentralen Landesprojekts wurden auch neue „Kompetenzentwicklungswege“ beschritten (Stichwort Coaching)¹²

¹² Vgl. auch Bewerbung um den deutschen Innovationspreis in der Erwachsenenbildung sowie den Abschlussbericht des Vorläuferprojektes. Wenn dieses Kapitel hier relativ kurz abgehandelt wird dann ent-

- Es fanden nicht nur Fortbildungen und Tagungen statt, sondern es wurden praxisorientierte Handreichungen entwickelt, eine Internetseite aufgebaut und ein Newsletter herausgebracht.
- Die Bedarfsanalyse zeigt, dass eine Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen erreicht wurde.

Aus den Ausführungen zu den Handlungsfeldern 1 und 2 dürfte jedoch bereits klar geworden sein, dass der Handlungsbedarf trotz dieser guten Voraussetzungen noch immer hoch ist. Dies ist verschiedenen Umständen geschuldet: zunächst ist das Thema sehr komplex und erfahrungsgemäß nur im Laufe von mehrjähriger und intensiverer Beschäftigung bis zu einer befriedigenden Handlungskompetenz im beruflichen Alltag zu entwickeln. Es ist auch nicht zu erwarten, dass der Transfer von Erkenntnissen und Erfahrungen aus einem Handlungsfeld oder fachlichen Thema auf ein Neues umstandslos gelingt. Überdies ist die Fluktuation von AkteurInnen im ESF relativ hoch und bei den neu Hinzukommenden kann (noch immer) nicht erwartet werden, dass sie eine entsprechende GeM Kompetenz schon mitbringen. Aber auch viele die am Projekt teilgenommen haben weisen stets darauf hin, dass sie den Eindruck haben, viel gelernt und erfahren zu haben und dennoch meinen noch am Anfang zu stehen und auf jeden Fall weiterer Vertiefung bedürfen.

Die Bedarfsanalyse zeigt, dass der Grad der Ausprägung von GeM Kompetenz sehr unterschiedlich ist und von relativ oberflächlichen ersten Einsichten und Kenntnissen bis zu bereits relativ fundiertem Wissen und Können reicht. Ein Problem das vorherzusehen war besteht darin, dass die meisten AkteurInnen verstanden haben, dass die Bedeutung des Themas auf EU und Landesebene deutlich gestiegen ist und dass sie somit daran nicht mehr vorbeikommen. Da nun aber nicht alleine deswegen alle vom Sinn und Nutzen überzeugt sind und der ESF ohnehin viele verschiedene Anforderungen stellt ist es verständlich, wenn versucht wird mit ein paar gut platzierten Schlagworten „durchzukommen“.

Hinzu kommt, dass Vielen, wenn nicht den Meisten nicht wirklich klar ist, was genau unter GeM Kompetenz zu verstehen ist und was also von ihnen erwartet und verlangt wird. Die Bedarfsanalyse zeigt, dass hieraus bisweilen eine deutliche Selbstüberschätzung im Hinblick auf die eigene GeM Kompetenz resultiert.

Andere unterschätzen die Komplexität des Themas und verlangen nach Rezepten, mit denen man den Anforderungen auch ohne den Aufwand der eigenen Kompetenzentwicklung nachkommen kann. Daraus kann sich ein recht großer Unterschied zwischen den subjektiven Bedürfnissen und dem Bedarf ergeben.

Handlungsbedarf

Zunächst eine Anmerkung: An dieser Stelle wird der Handlungsbedarf zur GeM Kompetenzentwicklung nur relativ kurz und allgemein zusammengefasst um ständige Doppelungen zu vermeiden. Weiterer Aufschluss ergibt sich einerseits aus dem Resümee, bei dem noch einmal der Bezug zu den Erfolgsfaktoren hergestellt und betrachtet wird, welche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung gegeben sind in Baden-Württemberg (vgl. 4). Außerdem wird eine Übersicht zu den 4

spricht das nicht seiner Bedeutung sondern hat damit zu tun, dass hierzu ausführliche Konzepte und Berichte bereits vorliegen.

Dimensionen der GeM Kompetenz beigefügt, die gleichzeitig als Lernziele gelesen werden können.

Zusammenfassung des Handlungsbedarfs:

- Gender Kompetenz ist der Schlüssel für den Erfolg aller anderen Maßnahmen!
- Bedarf an allen bisher entwickelten Kompetenzentwicklungsansätzen besteht weiterhin, außerdem: Maßnahmen „für Fortgeschrittene“ (vgl. Abschlussbericht)
- Auch zentrale AkteurInnen haben (noch) einen Bedarf an Weiterentwicklung der Gender Kompetenz
- GeM Kompetenz fördern und fordern¹³! Die Möglichkeiten von Incentives prüfen.
- Es muss deutlich gemacht werden, was unter GeM Kompetenz zu verstehen ist und wie man sie entwickeln kann. Dazu sollte eine Handreichung erarbeitet werden.
- Der Abbau von Geschlechterstereotypen wird von der EU KOM als eine wesentliche Voraussetzung für die Gleichstellung identifiziert. Hier können Kampagnen (die das OP vorsieht) nützlich sein.
- Die vorhandenen Handreichungen sind ggf. zu aktualisieren und evtl. zu einem Handbuch zusammen zu fassen.
- Website und Newsletter sind weiter zu entwickeln und stärker zu nutzen.

¹³ Das Sozialministerium hat durchaus wesentliche Investitionen in die Gender Kompetenz der AkteurInnen getätigt und sich dabei auf innovative Ansätze eingelassen. Es fördert auch weiterhin die GeM Kompetenzentwicklung (s.o.), aber möglicherweise wären auch noch mehr Fortschritte zu erzielen, wenn die Gender Kompetenz noch mehr gefordert würde. Ein Anfang könnte wie schon erwähnt sein, dass die Träger im Antrag über den Umgang mit Gleichstellung in ihrer Organisation und eben auch die GeM Kompetenz ihrer Mitarbeitenden Auskunft geben müssten. Auch hier wäre dann allerdings wichtig, dass verdeutlicht wird, was mit GeM Kompetenz genau gemeint ist, wie man sie nachweisen und erwerben kann.

4. Resümee

Für die Phase I, die Analyse der Ausgangsbedingungen und die Ermittlung des Handlungsbedarfs waren die eingangs genannten Erfolgsfaktoren unsere Messlatte. Am Ende möchten wir darauf noch einmal zurückkommen und in der gebotenen Kürze zeigen, inwieweit die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg gegeben sind. Dies erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, die einzelnen Punkte werden mehr beispielhaft abgearbeitet.

Erfolgsfaktor 1: Die gleichstellungspolitischen Ziele der EU sind bekannt und handlungsleitend ...

Die stärkere Verknüpfung des ESF mit der beschäftigungspolitischen Strategie einerseits und mit den gleichstellungspolitischen Zielen der EU andererseits ist neu in dieser Förderperiode. Daher ist es nicht verwunderlich, dass auch zentrale AkteurInnen, erst recht aber Projektträger und –mitarbeitende mit den gleichstellungspolitischen Zielen noch nicht gut vertraut sind. Zudem sind diese Ziele auch in ganz unterschiedlichen Dokumenten aufgeschrieben und zur Entschlüsselung braucht es Europakompetenz, die nicht immer vorausgesetzt werden kann.

Bedenklicher ist jedoch, dass die gleichstellungspolitischen Ziele des ESF selbst auch oft nicht bekannt sind bzw. deren Verbindlichkeit unterschätzt wird. Man geht oft davon aus, dass der ESF „eigentliche“ Ziele habe und die gleichstellungspolitischen Ziele auf einer anderen Ebene lägen, irgendwie zusätzlich seien. Viele meinen es würde ausreichen bei der Umsetzung des ESF eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu vermeiden. Der Blickwinkel ändert sich, wenn verstanden wird, dass die Gleichstellung der Geschlechter Ziel und Aufgabe des ESF ist und das Querschnittsziel als horizontales Ziel keine geringere Bedeutung hat als andere Ziele. Der Zusammenhang zwischen den wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und den gleichstellungspolitischen Zielen wird noch kaum verstanden (die EU spricht ja davon, dass die „Lissabon Ziele“ ohne Fortschritte bei der Gleichstellung nicht zu erreichen sind).

Es sind aber auch Widersprüche zu den gleichstellungspolitischen Zielen erkennbar, wie sie allerdings für Deutschland typisch sind, da noch überall das Ernährermodell vorherrscht, das auch in der Steuer- und Sozialgesetzgebung verankert ist. Man wertet es hier bereits als Erfolg, wenn Frauen in Leitungspositionen überhaupt vorkommen, auch wenn sie eine verschwindend kleine Minderheit darstellen. Es wird als Fortschritt gesehen, wenn Teilzeitbeschäftigte (Frauen) nicht mehr diskriminiert werden und übersehen, dass die selbstverständliche Zuordnung von Teilzeitarbeit und weiblichem Geschlecht die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung stützt. Männer und Frauen gewöhnen sich erst langsam an den Gedanken (bzw. ggf. die reale Situation), dass der Mann nicht mehr der alleinige Ernährer ist oder sein sollte – von der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit ist man selbst als Ziel meist noch weit entfernt.

Es wird durchaus erkannt, dass die geschlechtsspezifische Segregation in Berufsausbildung und Arbeitsmarkt einengend ist für beide Geschlechter, dass sie beiträgt zur Lohnungleichheit, die als sehr ungerecht empfunden wird und entspre-

chende Maßnahmen im Bereich der Berufsbildung und Berufswahlorientierung finden breite Akzeptanz. Geht es aber um Personen mit Vermittlungshemmnissen und die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit so scheint die Geschlechtsspezifität der Beschäftigung plötzlich unumgänglich und eine Orientierung auf nicht geschlechtstypische Arbeitsfelder als Zumutung. Diese Einstellung findet sich besonders stark bei den Finanziers der Arbeitsmarktpolitik.

Im Handwerk scheint schon eine Orientierung auf eine stärkere Frauenbeteiligung – sei es als Beschäftigte oder als Kundinnen – noch sehr schwierig und das Rollenmodell der Unternehmerfrauen im Handwerk wird nicht kritisch hinterfragt.

Erfolgsfaktor 2: Die gleichstellungspolitische Strategie der EU ist bekannt handlungsleitend

Leider ist vielen, auch zentralen AkteurInnen die Doppelstrategie (der duale Ansatz), wie ja auch im ESF vorgegeben, noch nicht wirklich klar. Gegenüber der letzten Förderperiode ist zwar der Begriff Gender Mainstreaming sehr viel bekannter und es ist angekommen, dass es eine Verpflichtung dazu gibt. Weniger klar ist aber, dass diese Verpflichtung für alle und auf allen Ebenen gilt bzw. was das bedeutet. VertreterInnen von Organisationen und Institutionen verweisen darauf, dass sie über Gleichstellungsbeauftragte verfügen und sind sensibel für das Geschlechterverhältnis in Leitungspositionen sowie Fragen der Vereinbarkeit. Aber dass GeM bedeutet, dass sie alle und zwar routinemäßig zur Umsetzung von geschlechterdifferenzierenden und gleichstellungsorientierten Ansätzen in ihrer fachlichen Arbeit verpflichtet sind ist nicht bewusst.

Wenn von Gleichstellungspolitik gesprochen wird, so wird sie faktisch noch immer sehr häufig mit Frauenförderung in eins gesetzt.

Erfolgsfaktor 3: Die gleichstellungspolitischen Ziele des OP Baden-Württemberg sind bekannt und handlungsleitend

Der Eindruck ist, dass das OP an sich zwar bekannt ist aber bestenfalls auszugsweise zur Kenntnis genommen wird bisher. Es ist auch bewusst, dass das OP gegenüber der vorigen Förderperiode in Hinsicht auf die Gleichstellung der Geschlechter höhere Anforderungen stellt. Es ist zu vermuten, dass die gleichstellungspolitischen Ziele im Einzelnen nicht wirklich bekannt sind und/oder nicht klar ist, welche Bedeutung sie für das ESF-Projekt haben. Will man das Ziel eines integrierten Gleichstellungsansatzes erreichen, müssen die gleichstellungspolitischen Ziele von allen AkteurInnen im ESF und auf allen Ebenen als handlungsleitend verstanden werden.

Erfolgsfaktor 4: Die gleichstellungspolitische Strategie des OP Baden-Württemberg ist bekannt und handlungsleitend

Hier ist der Abschnitt 4.5 des OP gemeint, der Auskunft über die „Berücksichtigung der Querschnittsziele“ gibt (S. 101 ff). Leider sind die hier getroffenen Festlegungen praktisch unbekannt. Dies ist zunächst sehr schade, da im Vergleich mit anderen OP gerade dieses Kapitel in Baden-Württemberg als besonders gelungen eingeschätzt werden kann, da hier viele wichtige Begründungen und Verpflichtungen enthalten sind. Der Information über die hier niedergelegte gleichstellungspolitischen Strategie kommt daher in Zukunft eine große Bedeutung zu.

Erfolgsfaktoren 5 und 6: Gleichstellungspolitik wird systematisch und integrativ umgesetzt

Es gibt eine hohe Zustimmung zu der Aussage, dass Gleichstellung systematisch umgesetzt werden muss und auch die Integration ins Verfahren wird für sehr wichtig gehalten. Das zentrale Instrument um dies zu erreichen (die sog. 4 Schritte), ist allerdings noch zu wenig bekannt. Das größere Problem ist aber, dass die eigenständige Anwendung noch kaum hinreichend gelingt, sei es in den AK Strategien oder auch in den Projektbeschreibungen und die Probleme bei der Umsetzung werden auch von den AkteurInnen immer wieder formuliert.

Die Projektbeschreibungen sind zwar deutlich besser geworden, seit „die 4 Schritte“ dem Antragsformular zugrunde liegen, aber insbesondere die Verknüpfung z.B. von Handlungsbedarf und Zielsetzung oder von Zielen und Umsetzungsstrategie ist oft nicht deutlich und das gleiche Problem stellt sich in den regionalen AK Strategien. Der Handlungsbedarf besteht also v.a. im Einüben der Handhabung des Instruments.

Einerseits sind große Fortschritte dadurch erreicht worden, dass geschlechterdifferenzierte Daten bis auf die Kreisebene vorliegen und somit eine wesentliche Voraussetzung für GeM vorhanden ist, aber mit der Interpretation dieser Daten gibt es noch große Probleme.

Auf die Probleme im Hinblick auf die einzelnen Schritte wurde schon unter 3. 3 ausführlich eingegangen und dies soll hier nicht wiederholt werden.

Erfolgsfaktor 7: Der politische Wille ist erkennbar.

Der politische Wille des Landes im Hinblick auf das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter im ESF kann und soll hier nicht beurteilt werden. In den Befragungen waren die Antworten dazu verständlicherweise auch unterschiedlich.

Das Engagement der Verwaltungsbehörde wird von den Befragten deutlich wahrgenommen, allerdings wird einschränkend bemerkt, dass man die Umsetzung dennoch kritisch begleiten müsse, um die Ernsthaftigkeit oder auch das Durchhaltevermögen einschätzen zu können. Dies bezieht sich z.B. auf die Frage, ob die Verfahren noch weiter vervollkommen werden und ob die Nichtumsetzung entsprechende Konsequenzen haben werde.

Erfolgsfaktor 8: Die Verfolgung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter erfolgt systematisch „(geplanter Wandel)“

Hierzu ist positiv anzumerken, dass die Umsetzung als Prozess gestaltet wird (Change Management), nach einem Phasenmodell.

Es gibt eine Prozesssteuerung (Steuerkreis). Allerdings ist die Zusammensetzung im Initiativ – Steuerkreis noch nicht optimal ist (Vertretung der wesentlichen Akteursgruppen durch entscheidungsbefugte Personen, geschlechtergerechte Zusammensetzung (mind. 40 %, höchstens 60 % eines Geschlechts), GeM-Kompetenz). Die Chance zu Verbesserungen, die bei der Berufung des neuen Steuerkreises entsteht, soll aber genutzt werden.

Erfolgsfaktor 9: Das Umsetzungsverfahren ist transparent und praktikabel

Im Hinblick auf die Transparenz sind noch Verbesserungen möglich, denn die Rollen und Aufgaben der Beteiligten bei der Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung sind zwar im OP festgelegt aber wie oben ausgeführt Rahmen der Projektarbeit erfolgt, aber es wäre auch eine Berichterstattung der Verwaltungsbehörde wünschenswert, insbesondere auch gegenüber dem Begleitausschuss. Auch bei der Förderung der Kommunikation über die Gleichstellung sind noch Potenziale zu erschließen. Die Möglichkeiten der Beteiligung werden jetzt auch über die Verwaltungsbehörde (u.a. Ministerien) kommuniziert was eine Verbesserung bedeutet.

Im Hinblick auf die Praktikabilität sind noch einige Fragen offen, denn die bereitgestellten Ressourcen sind nicht immer ausreichend. Dies soll an einigen Beispielen verdeutlicht werden. So stellt die Verwaltungsbehörde zwar grundsätzlich in Aussicht die Entwicklung von GeM Kompetenz bei AkteurInnen zu fördern. Praktisch sind dem jedoch oft durch die knappe (Ko)Finanzierung (die außerdem den Ansatz nicht unbedingt teilt) enge Grenzen gesetzt bzw. durch eine Deckelung der Ausgaben pro Projekt durch die ESF AK. Ein Projekt, das die Entwicklung von GeM Kompetenz mit beinhaltet ist ggf. teurer und damit weniger wettbewerbsfähig als ein anderes. Dem könnte durch Incentives abgeholfen werden.

Erfolgsfaktor 10: Die Entwicklung von Gender Mainstreaming-Kompetenz wird auf allen Ebenen und prozessbegleitend gefordert und gefördert

Hierauf wurde bereits oben eingegangen, deshalb sei hier nur angemerkt, dass die Einschätzung grundsätzlich positiv ist zu diesem Erfolgsfaktor – trotz aller noch bestehenden Probleme, denn wesentliche Voraussetzungen sind in Baden-Württemberg seit einigen Jahren gegeben (s.o.) bzw. gibt es entsprechende Bemühungen.

Wir hoffen, dass durch das Resümee einmal mehr deutlich wurde, wie das Fazit begründet wird: es gibt große und nachvollziehbare Fortschritte gegenüber der letzten Förderperiode, die Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung ist auch für die laufende Förderperiode bereits auf einen guten Weg gebracht, aber der Handlungsbedarf bleibt noch auf längere Sicht umfangreich und auch zunehmend differenziert, was auch der Komplexität des Themas geschuldet ist.

5. Anhang

Ziele und Aufgaben des Steuerkreises

(Vorlage zum Steuerkreis am 22.1.09)

Mit dem Begleitprojekt „Gleichstellung im ESF in Baden-Württemberg“ wird ein komplexer Veränderungs- und Entwicklungsprozess gestaltet. Typisch für solche „Change -Management – Prozesse“ ist die Einrichtung eines Steuerkreises.

Ziele

Der Steuerkreis verfolgt zwei Zielrichtungen. Zum Einen besteht das Ziel in der Sicherung eines adäquaten Prozesses zur erfolgreichen Umsetzung des Querschnittsziels „Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg“ (siehe Erfolgsfaktoren). Andererseits koordiniert der Steuerkreis die prozessorientierte Projektumsetzung (z.B. Phasenmodell, Praktikabilität, Zielorientierung), siehe Projektbeschreibung, S. 5. Die beiden Zielrichtungen sind nur analytisch trennbar, weil das Projekt Teil des Umsetzungsprozesses ist.

Aufgaben

Der Steuerkreis hat die Aufgabe, die verschiedenen Handlungsansätze zu koordinieren und ihre Wirkungen – einzeln und im Zusammenspiel – zu reflektieren und auf die Machbarkeit hin zu überprüfen (Bsp. Pretest der Online-Befragung). Daraus ergeben sich auch ständige Anpassungen der Projektentwicklung an die vorhandenen Bedarfe und Bedürfnisse. Aus diesen Überlegungen trifft der Steuerkreis Entscheidungen zur Prozessgestaltung. Diese können sich auf die Gestaltung der Prozessphasen oder von Einzelmaßnahmen beziehen.

Wichtige Aufgaben des Steuerkreises umfassen:

- Zwischenergebnisse hinsichtlich der Zielerreichung (z.B. Ausgangsanalyse, Handlungsbedarf) diskutieren und daraus weitere Prozessschritte ableiten.
- Entscheidungen zur Machbarkeit von Verbesserungsvorschlägen (Auswahl und Bewilligungsverfahren) treffen.
- Beauftragung der Projektträgerin mit der Umsetzung von einzelnen Maßnahmen, im Rahmen der geplanten Ressourcen und des Gesamtauftrags.
- Auswahl der weiteren Mitglieder des Steuerkreises treffen (exemplarische Ansätze).
- Entwicklung der Gender Mainstreaming Kompetenz der Mitglieder.

Durchführung

Zunächst wird ein Initiativsteuerkreis gebildet, der die Phase I und II steuert. Hinzu kommen VertreterInnen von Gruppen von AkteurInnen, die modellhaft das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter verfolgen.

Mitglieder

Im Steuerkreis kommen verschiedene Kompetenzen auf unterschiedlichen Ebenen zusammen. Dadurch soll sichergestellt werden, möglichst viele Entwicklungen im Verlauf partizipativ zu berücksichtigen. Im Steuerkreis sind die „geborenen“ Mitglieder

- ESF Fondsverwaltung (Federführung)
- Ministerien
- L-Bank
- esf-team
- ISG (Evaluation, beratend)
- ifm
- Vertreterinnen von Fraueninteressen
- Ehemalige Modellarbeitskreise
- proInnovation (Moderation, Gender Expertise).

Weitere Mitglieder sind voraussichtlich VertreterInnen von exemplarischen Vorhaben aus:

- Geschäftsführungen von ESF AK
- ARGEN/Arbeitsagenturen/Regionaldirektionen
- Träger aus Bereichen des SM und des WM
- Fachreferate von Ministerien.

Methodische Umsetzung

Der Steuerkreis wird in Federführung der Verwaltungsbehörde durchgeführt und von proInnovation moderiert. Die proInnovation GmbH bringt die Gender Expertise und die Kompetenz der Prozessgestaltung ein. Der Verwaltungsbehörde steht in allen Fragen ein Vetorecht zu. Die Evaluation ist beratendes Mitglied.

Alle übrigen Mitglieder sind gleichberechtigt¹⁴. Entscheidungen werden im Konsensverfahren getroffen.

Die Wahrnehmung der Steuerungsaufgaben erfordert Gender Mainstreaming Kompetenz der Mitglieder des Steuerkreises. Das bedeutet, dass alle Mitglieder über Basiswissen (gleichstellungspolitische Grundlagen und Hintergründe, Gender Perspektive, Querschnittsziel Gleichstellung im ESF) und zusätzliche Kompetenzen (z.B. Gestaltung von Gender Mainstreaming Prozessen, gleichstellungspolitische Bewertung von Projekten und Programmen) verfügen müssen. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Ausgangsniveau der Mitglieder unterschiedlich ist. Diese Situation sollte kreativ genutzt werden und in eine gemeinsame Anstrengung münden, um allen das erforderliche Kompetenzniveau zu ermöglichen. Entsprechende Vereinbarungen über Kompetenzentwicklungsmaßnahmen werden gesondert getroffen.

Der Steuerkreis trifft sich in der Regel einmal im Quartal oder nach Bedarf.

¹⁴ Die L-Bank und das esf team sind als Stützstrukturen der Verwaltungsbehörde zu sehen.

Gender Mainstreaming Kompetenz: 4 Dimensionen, alle Lernziele

Wissen

Ebene der kognitiven Disposition, die alle Kompetenzbereiche umfasst

- Kenntnisse über geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt, sowie deren Ursachen:
 - ◇ Daten (Baden-Württemberg und regional) und Fakten
 - ◇ Geschlechtsspezifische und -hierarchische Arbeitsteilung (in der Form der Industriegesellschaft, Ernährermodell...)
 - ◇ Geschlechterdifferenzen und -definitionen: Männlichkeits/ Weiblichkeitskonzepte als soziale Konstruktionen, als kulturelle Unterschiede zwischen Männern und Frauen
 - * nicht angeboren und etwas anderes als die biologischen Unterschiede
 - * Geschlechterdifferenzen als ökonomische, soziale und kulturelle Zuschreibungen und Chancen (es geht um Unterschiede in den Aktivitäten, bei den Ressourcen, um Teilhabe an Entscheidungsprozessen etc.
 - * Geschlechterdefinition variieren zwischen den Kulturen und ändern sich mit der Zeit
 - * Aber: Frauen und Männer nicht als homogene Gruppen sehen, sondern Verschränkung mit anderen Differenzen (soziale Lage, Ethnien etc.) beachten
- Wissen über die verstärkende Rolle von soziokulturellen Institutionen (Familie, Schule, Rechtssystem etc.) und von Konventionen (Leitbildern) bei der Aufrechterhaltung von Geschlechterrollen und -stereotypen;
- Wissen über Geschlechterrollen als Ausdruck der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und als Mittel zu ihrer Aufrechterhaltung (u.a. auch Lernkulturen, Normen und Werte, geschlechtsspezifische Kommunikation/Interaktion)
- Wissen zu Geschlechterfragen in den verschiedenen Interventionsbereichen des ESF
 - ◇ Daten und Fakten, auch Forschungsergebnisse zu den spezifischen Zielen des OP und den Ursachen der Geschlechterdisparitäten (z.B. Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung von F + M: Anteil der Geschlechterrollenprägung aber auch der Rahmenbedingungen)
- Kenntnis der Gleichstellungspolitik der EU (Pakt, Fahrplan, ESF VO, Beschäftigungspolitik etc.)
 - ◇ „Geschlechterpolitischer Modellwechsel“ – Alternativen zum Ernährermodell, gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit etc.

- ◇ Wirtschaftliche, soziale und gleichstellungspolitische Ziele im Zusammenhang mit den Transformationsprozessen, der demografischen Entwicklung etc. („wie alles mit allem zusammenhängt ...“)
- ◇ Gleichstellungspolitische Doppelstrategie der EU:
 - * Komplementarität und Unterschiede zwischen Frauenförderung/ spezifischen Maßnahmen und GeM
 - * Definition von GeM
 - * Rechtliche Grundlagen
 - * Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung (Erfolgsfaktoren)
- Kenntnisse über Methoden und Instrumente
 - ◇ z.B.. 4 Schritte, Gender Impact Assessment (Folgenabschätzung), Indikatorenbildung, Prozessgestaltung
 - ◇ ...

Können

Ebene der Erfahrungs- und Anwendungsdimensionen auf der Basis der kognitiven Dispositionen

- (Geschlechterdifferenzierte) Daten und Fakten analysieren und interpretieren können
- Bewertung der geschlechtsspezifischen Wirkung von Maßnahmen/ “Ereignissen“, Entwicklungen vornehmen können (z.B.. Gender Impact Assessment der Krise: wie ist die steigende Männerarbeitslosigkeit zu bewerten vor dem Hintergrund der Disparitäten und der Geschlechterhierarchie am Arbeitsmarkt? Gibt es eine Benachteiligung von Jungen oder sind die Probleme eher mit den alten Leitbildern („traditionellen Männlichkeiten“) verbunden?)
- Veränderungsprozesse und Veränderung der Organisationskultur gestalten können
- Geschlechterdifferente Kommunikations- und Interaktionsstile produktiv nutzen können
- Gender – und Fachwissen integriert umsetzen, anwenden, nutzen können
- Der Mehrwert an Qualität in der Facharbeit durch GeM kann identifiziert und aufgezeigt werden
- Zentrale Instrumente und Methoden des Gender Mainstreaming sind bekannt und können gehandhabt werden (z.B. die 4 Schritte)
- Es gibt die Fähigkeit zum Perspektivwechsel.
- Gender Aspekte im eigenen Arbeitsfeld sowie Diskriminierungsstrukturen werden identifiziert.
- ...

Wollen

Ebene der Einstellung, Werthaltungen und Motivation

- Sensibilität für Geschlechterdifferenzen und –hierarchie ist erkennbar.
- Eigene Werthaltungen und Einstellungen zu Geschlechter- und gleichstellungsfragen werden kritisch reflektiert.
- Die Gender Perspektive wird selbständig und selbstverständlich eingenommen
- Die Akteurinnen sind sich der eigenen Biografie im Hinblick auf Prägungen durch Herkunftsfamilie, Sozialisationsinstanzen, Milieus... bewusst
- Reflexion der eigenen (männlichen/weiblichen) Geschlechterrolle im beruflichen Alltag
- Motivation im Hinblick auf Gleichstellungsziele
- Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, Veränderungsprozess mitzugestalten
- Offenheit, Beweglichkeit, Einfühlungsvermögen
- ...

Dürfen

Ebene der hemmenden oder fördernden Rahmenbedingungen, Klärung und Abgrenzung des Verantwortungsbereichs (Kompetenz)

GeM verlangt eine systematische Umsetzung, da es sich um einen Veränderungsprozess handelt. In Veränderungsprozessen muss jedoch zusätzlich zur Ebene der Kompetenz als Wissen, Können und Wollen die entscheidende Ebene der Rahmenbedingungen (z.B. Organisation und AkteurInnenkonstellation, auch KooperationspartnerInnen) beachtet werden, die hier mit dem Bereich „Dürfen“ beschrieben wird:

- Schritte in der Organisation unternehmen, die erforderlich sind, damit die notwendigen Befugnisse zugestanden werden
- Den notwendigen Handlungsrahmen nutzen bzw. schaffen oder einfordern
- ...

Verwendete Literatur und Material

Anm.: die fett gedruckten Materialien wurden intensiv bearbeitet.

**Ad hoc AG der Mitgliedsstaaten für Geschlechtergleichstellung und GeM;–
Checkliste der nat. OPs Ein Rahmen für die Integration des Grundsatzes
der Geschlechtergleichstellung in die neuen ESF-Programme, 2006**

**Advisory committee on equal opportunities for women and men June 2009: Opi-
nion on the gender perspective on the response to the economic and fi-
nancial crisis**

**Advisory committee on equal opportunities for women and men May 2007: Opi-
nion on the revision of the integrated guidelines for growth and jobs**

**Bergmann/Sorger : Die Umsetzung von GeM in der österreichischen Arbeits-
markt- und Beschäftigungspolitik, GeM-Koordinierungsstelle im ESF,
Wien 2007**

**EGGE/EU-Comm The national reform programme 2008 and the gender aspects
of the European employment strategy**

Englert, Dietrich (2009): Soziale Innovation durch Gender Mainstreaming? VS Ver-
lag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

ESF-OP des Bundes

EU COM 2006: European Social Fund (2007 – 2013) support Gender Equality

EU COM May 2009: EU employment situation and social outlook

**EU KOM (o.J.): Gleichstellung von Frauen und Männern im Europäischen Sozial-
fonds 2007 – 2013**

EU KOM 2006: Pakt für die Gleichstellung

EU KOM 2007: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität: eine neue gesell-
schaftliche Vision für das Europa des 21. Jahrhunderts

EU KOM 2008: Bessere Work-Life-Balance: stärkere Unterstützung der Vereinbar-
keit von Beruf, Privat- und Familienleben

**EU KOM 2008: Halbzeitbilanz zu den Fortschritten beim Fahrplan für die Gleich-
stellung von Frauen und Männern 2006-2010**

**EU KOM 2008: Leitfaden für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlech-
ter-Perspektive in der Beschäftigungspolitik, soziale Eingliederung und
Sozialschutz**

EU KOM 2008: Umsetzung der Barcelona-Ziele auf dem Gebiet der Betreuungsein-
richtungen für Kinder im Vorschulalter

**EU KOM 2009, Jahresbericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der
EU**

EU KOM 2009: Der Europäische Sozialfonds: Beitrag zum Wiederaufschwung der europäischen Wirtschaft

EU Parl 2007: Gender Mainstreaming bei der Verwendung der Strukturfondsmittel

European Commission (2007): Gender Mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries. Luxemburg

IAB Forum 1/2009: Gleichstellung. Wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt stehen

IAB Kurzbericht 4/2007: Eingliederungszuschüsse. Die Geförderten profitieren

IAB Kurzbericht 4/2009: Erfassung von Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich: Notwendige Anpassung oder unzulässige Tricks?

IAQ 2007: Bewertung der SGB II – Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht

IAQ Report 2008-04, Universität Duisburg: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten

Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2006: Trendstudie. Berufliche Perspektiven für Jungen und junge Männer mit geringer und mittlerer Qualifikation

ISG Studie 2005: „Umsetzung der Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF 2007-2013“ Endbericht

Lewis, Jane (2006): Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. In: Journal of European Public Policy, Nr. 13/3, 420-437

Meseke/Braun 2007: Gender Mainstreaming. Lernen aus EQUAL für den ESF

Neue Wege für Jungs?! 2006: Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen im Übergang Schule – Beruf

Peripherie o.J.: Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung