

Coaching Begleitprojekt

Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg



proInnovation GmbH

ESF 2007 – 2013

Gleichstellung der Geschlechter *praktisch*

Bedienungsanleitung und Arbeitshilfen zum
Operationellen Programm des ESF in Baden-Württemberg

HANDREICHUNG 2
August 2008

IMPRESSUM

Herausgeberin

proInnovation GmbH
Liebknechtstraße 33
70565 Stuttgart (Vaihingen)
www.gem-esf-bw.de

Autorin

Dr. Anne Rösger
unter Mitarbeit von Ute Wanzek und Dr. Ronald Schulz

Redaktionelle Bearbeitung

Karin Kühlwetter

Gestaltung

Andreas Mischke, www.amides.com

Stand

31.8.2008

Inhalt

| | |
|--|----|
| Zum Aufbau der Handreichung | 5 |
| Einführung | 6 |
| Arbeitshilfe für Projektträger zur Antragstellung | 8 |
| Die Projektbeschreibung | 8 |
| Schritt 1: Ausgangslage | 10 |
| Schritt 2: Entwicklung Ziele | 13 |
| Schritt 3: Umsetzung Ziele | 16 |
| Schritt 4: Evaluation | 18 |
| Begriffe und Hintergrund | 20 |
| Die gleichstellungspolitische Doppelstrategie (dualer Ansatz): Der integrative gleichstellungspolitische Ansatz (Gender Mainstreaming) und spezifische Maßnahmen | 20 |
| Gender Mainstreaming und die „4 Schritte Methode“ | 20 |
| Systematisch vorgehen: Die „Vier Schritte“: | 20 |
| Spezifische Maßnahmen | 22 |
| Pragmatische und Strategische Ziele | 22 |
| Operationelles Programm (OP) und das Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ | 24 |
| Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ im OP | 24 |
| Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung | 26 |
| Atypische Beschäftigung | 27 |
| Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes | 27 |
| Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes | 28 |
| Geschlechterhierarchie in der Arbeitswelt | 29 |
| Berufsorientierung | 29 |
| Gender Kompetenz | 30 |
| Geschlechtsspezifische Rollenbilder- und stereotype | 31 |
| Gender Didaktik | 32 |

| | |
|---|----|
| Das Original – Fundstellen zur Gleichstellung der Geschlechter im OP | 35 |
| 4.5 Berücksichtigung der Querschnittsziele | 35 |
| 4.5.1 Gleichstellung | 35 |
| 1 Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang | 37 |
| 1.2 Beschäftigungssystem | 37 |
| 1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten | 40 |
| 1.4 Humankapitalentwicklung | 41 |
| 1.5 Arbeitslosigkeit | 43 |
| 1.6 Soziale Eingliederung | 45 |
| 4.4 Die Prioritätsachsen der ESF-Förderung 2007-2013 | 46 |
| 4.4.1 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen | 46 |
| 4.4.2 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals | 47 |
| 4.4.3 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von benachteiligten Personen | 48 |


Zum Aufbau der Handreichung

Dieses Dokument beinhaltet die Arbeitshilfe für AntragstellerInnen im ESF im Bereich des Ministeriums für Arbeit und Soziales des Landes Baden-Württemberg. Die Arbeitshilfe ist direkt mit dem Antragsformular verknüpft.

In einem dritten Teil zitieren wir ausführlich das **Operationelle Programm (OP)**, sodass Sie dort dessen gleichstellungspolitische Anforderungen kompakt gebündelt vorfinden (Das Original. Fundstellen zur Gleichstellung der Geschlechter).

Das Dokument steht online und nun auch als Druckversion zur Verfügung. In der Onlineversion können Sie zwischen dem Text, den Hintergrundinformationen und den Fundstellen im OP hin und her springen. In der Druckversion ist das leider nicht so komfortabel, denn hier muss geblättert werden.

Hinweis: Wir empfehlen Ihnen dringend, den Links jeweils auch zu folgen, denn es handelt sich bei den verlinkten Texten um grundlegende Inhalte und *nicht* bloß um Zusatzinformationen, auf die man ggf. auch verzichten kann. Diese Inhalte wurden nur deshalb „ausgelagert“, damit sie (später) allen Arbeitshilfen gemeinsam zur Verfügung stehen können.

Navigationshinweis: Um nach dem Klicken eines Links innerhalb des Dokumentes an die ursprüngliche Stelle zurückzukehren, benutzen Sie bitte die Taste  „Zurück zur letzten Ansicht“. Falls diese nicht eingeblendet sein sollte, aktivieren Sie bitte die Navigationsleiste im Menu „Anzeige -> Werkzeugleisten -> Navigation/Seitennavigation“.

Die Orientierung und Navigation in beiden Versionen wollen wir Ihnen durch den Einsatz der unten stehenden standardisierten Gestaltungselemente erleichtern.

Verwendete Gestaltungselemente

[Weiterführende links / Literaturempfehlungen](#) →

1. Zitat aus dem Antragsformular

Beispiel

Handlungsempfehlung



Einführung

Es wird konkret: Das „Operationelle Programm Chancen fördern - der Europäische Sozialfonds in Baden-Württemberg 2007-2013“ ([OP→33a](#)) ist fertig und wird nun umgesetzt, eine neue Förderperiode des ESF hat begonnen.

Das bedeutet :

- für **Programmverantwortliche in den Ministerien**, dass die Anpassung an die neuen Förderkonditionen und Schwerpunkte geleistet wird,
- für die **ESF AK**, dass eine „Arbeitsmarktstrategie“ die Schwerpunkte und Qualitätskriterien der regionalen ESF-Förderung vorgibt,
- für die **Projektträger**, dass sie vor dem Hintergrund des OP und der Vorgaben der regionalen AK ihre Anträge stellen,
- für **ALLE**, dass sie den neuen und erhöhten Anforderungen zum [Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“](#)→22 gerecht werden müssen.

In der **Handreichung Nr. 1: „Wie alles mit allem zusammenhängt“**→ (pdf, 580 kb) haben wir den Stellenwert der Gleichstellung in der neuen Förderperiode gezeigt und die Begründungen dafür in den verschiedenen Politikfeldern herausgearbeitet als Hintergrund zu den Ansprüchen, die der ESF stellt. Zur Vertiefung des Verständnisses der Anforderungen an das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter in der Förderperiode 2007-2013 ist auch die **Handreichung 3 „Gender Mainstreaming in der Praxis - Zwei Projektbeispiele aus dem ESF in BW“** →(pdf, 600kb) ein hilfreiches weiteres Dokument. Insofern liefern all diese Handreichungen generell allen AkteurInnen des ESF wertvolle Unterstützung, insbesondere auch den regionalen ESF-Arbeitskreisen in Verwirklichung ihrer Arbeitsmarktstrategien zur Umsetzung des OPs BW.

Das OP steckt nun den Rahmen für die Umsetzung des ESF im Land BW ab. Da das OP ein komplexes Dokument ist, erschließen sich nicht alle wesentlichen Inhalte auf den ersten Blick. Insbesondere die gleichstellungspolitische Substanz ist nicht immer leicht aufzufinden. Dies ist u.a. deshalb so, weil es sich um eine Querschnittsaufgabe handelt, die sich durch das gesamte Dokument zieht und daher an verschiedenen Orten im Text zu finden ist. Erschwerend kommt hinzu (und das gilt für das OP generell), dass alle Inhalte in der kürzest möglichen Form dargestellt sind, da die EU KOM den möglichen Textumfang begrenzt hat.

Daher haben wir uns entschlossen, eine „Bedienungsanleitung“ zu verfassen, die

- einen roten Faden legt,
- den gleichstellungspolitischen Gehalt des OP zusammenhängend präsentiert ([Fundstellen](#) → 33a),
- Hintergründe aufzeigt und [Begriffe](#) → 18a erläutert,
- den verschiedenen AkteurInnen im ESF konkrete Handlungsempfehlungen zur Umsetzung gibt,
- Beispiele aus den Praxisfeldern bietet.

Da dies ein recht anspruchsvolles Vorhaben und außerdem die Zeit schon weit vorangeschritten ist, wird dieses Dokument „wachsen“ und in mehreren Fassungen erscheinen. Wir haben im Oktober 2007 mit der vorliegenden „Arbeitshilfe zur Antragstellung“ im Bereich des SM begonnen, denn hier stand die Frist zur Einreichung der Anträge bei der L – Bank unmittelbar bevor! Darin wird gezeigt, wie Projektträger eine Projektbeschreibung / ein Konzept erarbeiten können, das die gleichstellungspolitischen Anforderungen des OP erfüllt. Darüber hinaus eignet sich diese Arbeitshilfe für die Stellen und Behörden, die Projektanträge bewilligen, denn sie beinhaltet Kriterien, anhand derer die eingereichten Anträge bezüglich der angemessenen Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Aspekte beurteilt und ausgewählt werden können.

Eine Ergänzung um weitere Arbeitshilfen sowie die Erstellung weiterer Handreichungen ist vorgesehen; später werden diese dann in einem Handbuch zusammengefasst.

Arbeitshilfe für Projektträger zur Antragstellung

Die Projektbeschreibung

Anders, als zu Beginn der Förderperiode und in der ersten Ausgabe dieser Handreichung beschrieben, ist es nun notwendig, mit dem Antrag eine 5-8 Seiten umfassende Projektbeschreibung einzureichen (zentrale Projekte 10-15 Seiten). Die Gliederung dieser Projektbeschreibung ist im Antragsformular verbindlich vorgegeben und mit Orientierungsfragen untersetzt. Diese Handreichung folgt dieser Systematik.

Wie Sie sehen, ist die Projektbeschreibung im neuen Formular in 4 Punkte unterteilt. Wie sich zeigt, ist hier die Logik der sog. „4 Schritte“ → 18a angewendet worden, die in BW zum zentralen Instrument bei der Verfolgung des Querschnittsziels „Gleichstellung der Geschlechter“ geworden sind. Diese sind zunächst ein Basisinstrument des Projektmanagements, das viele von Ihnen kennen werden. Der Bekanntheitsgrad dieses Modells war aber nur ein Grund für dessen Auswahl. Ein weiterer war, dass sich damit besonders gut der integrative gleichstellungspolitische Ansatz (Gender Mainstreaming → 18a) darstellen und umsetzen lässt.

Die „4 Schritte“ eignen sich sowohl für die Umsetzung des integrativen Gleichstellungsansatzes, als auch für die Beschreibung einer spezifischen Maßnahme → 20a, d.h. eines geschlechtsspezifischen Projektes.

Im Folgenden wollen wir zeigen, dass „das Gendern“ mit dieser Methode relativ leicht ist. Trotzdem können wir auf den Hinweis nicht verzichten, dass die qualifizierte Anwendung der Methode eine entwickelte Gender Kompetenz erfordert. Dies zeigt sich nicht immer schon bei der Projektbeschreibung, sicher aber im Verlauf der Umsetzung des Projektes. Wir raten Ihnen deshalb dringend dazu, entsprechende Anstrengungen zu unternehmen und die Fortbildungen zu nutzen, die auch in der neuen Förderperiode zur Erweiterung von Gender Kompetenz angeboten werden¹.

In unserem **Beispiel**, das wir durch alle 4 Schritte hindurch verfolgen, geht es um den **Übergang Schule – Beruf**. Wir haben dieses Beispiel ausgewählt, weil wir glauben, dass wir bei diesem Thema die Verfolgung des Querschnittsziels gut nachvollziehbar machen können und viele Aspekte angesprochen werden, die auch für andere Themen interessant und wichtig sind. Weitere Informationen zum Thema finden Sie unter www.gem-esf-bw.de →

Zunächst haben wir hier die Gesamtübersicht zu den Anforderungen an die Projektbeschreibung aus dem Antragsformular dargestellt. Im Folgenden werden zu den einzelnen Fragen nähere Ausführungen gemacht.

¹ proInnovation GmbH wird wieder Seminare zur Einführung in GeM, Projektplanung und GeM und Gender Didaktik, sowie Coachings etc. anbieten. Bei Interesse bitte anfragen unter organisation@proInnovation.de

16

Projektbeschreibung

Dem Antrag ist als Anlage eine ausführliche Projektbeschreibung beizulegen, die folgenden Anforderungen genügt:

Umfang für regionale Projekte: mindestens 5 bis maximal 8 Seiten, Schriftgröße 12, Zeilenabstand 1,5
Umfang für zentrale Projekte: mindestens 10 bis maximal 15 Seiten, Schriftgröße 12, Zeilenabstand 1,5

Da der Umfang der Projektbeschreibung ein formales Auswahlkriterium darstellt, sind die Vorgaben unbedingt zu beachten.

Bei der Ausarbeitung Ihrer Projektbeschreibung gehen Sie bitte nach der unter 15.1 dargestellten Systematik vor. Dabei ist das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern in jedem Schritt auf der Grundlage der im Operationellen Programm für den ESF in Baden-Württemberg (OP) verankerten und der bei einem regionalen Projekt durch die regionalen Arbeitskreise vorgegebenen Ziele integriert umzusetzen.

Hilfestellungen zur gendergerechten Projektkonzeption finden Sie in der Handreichung „Gleichstellung der Geschlechter praktisch“ von proInnovation GmbH, die Sie im Download-Center der ESF-Website finden unter: <http://www.esf-bw.de/esf/index.php?id=79>.

Inhaltliche Gliederung für die Projektbeschreibung

Bitte verwenden Sie die vier Gliederungspunkte als Struktur für Ihre Projektbeschreibung und bearbeiten Sie die nachfolgenden Fragen entsprechend der Reihenfolge. Die vier Hauptgliederungspunkte dürfen beliebig untergliedert werden. Erforderlichenfalls können sonstige wichtige Punkte am Anfang oder am Ende dieser Gliederungsvorgabe angefügt werden.

Auf Aussagekraft, Kürze und Prägnanz wird besonders Wert gelegt.

16.1 Darstellung der Ausgangslage und des Handlungsbedarfes

- Auf welche Situation/welches Problem reagieren Sie mit Ihrem Projekt?
- Wie sind Frauen und Männer, Mädchen und Jungen von der Situation/dem Problem unterschiedlich betroffen und welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten gibt es?
- Welcher Handlungsbedarf ergibt sich und wie stellt er sich geschlechterdifferenziert dar?

16.2 Entwicklung von Zielen

- Welche Ziele verfolgen Sie mit Ihrem Projekt? Wie wird mit diesem Projekt das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt und welche konkreten Gleichstellungsziele hat das Projekt?
- Welche Zielgruppen wollen Sie mit dem Projekt ansprechen und wie sollen sie sich nach Geschlechtern getrennt zusammensetzen? Bitte begründen Sie dies.
- Welche der im OP unter den spezifischen Zielen genannten Output- und Ergebnisindikatoren mit den entsprechenden Zielquoten sind für Ihr Projektvorhaben relevant? Verwenden Sie darüber hinaus weitere Output- und Ergebnisindikatoren? Stellen Sie diese bitte geschlechterdifferenziert dar.

16.3 Umsetzung der Ziele

- Wie stellen Sie Zugang und Teilhabe am Projekt zielgruppen- und geschlechtergerecht sicher?
- Mit welchen Konzepten, Methoden und Modulen sollen die Ziele des Projektes erreicht werden? Inwiefern binden Sie Kooperationspartner bzw. zielgruppenrelevante Akteure/innen ein? Bitte beschreiben Sie die Ablaufphasen des Projektes; existieren z.B. Meilensteine, welche am Ende einer Projektphase erreicht sein sollen? Wie intervenieren Sie bei sich evtl. ergebenden Abweichungen?
- Wie erfolgt die geschlechtersensible Gestaltung der Maßnahmen?
- Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Projektpersonal (gender-)kompetent arbeitet und geschlechtergerecht zusammengesetzt ist?

16.4 Festlegungen zum Vorgehen der Evaluation

- Wie überprüfen Sie die unter 16.2 festgelegten, geschlechterdifferenziert ausgewiesenen Indikatoren im Verlauf und am Ende Ihres Projektes?
- Wie wird die Erreichung der Projektziele und damit auch der Gleichstellungsziele überprüft und dokumentiert?

16 Projektbeschreibung - Inhaltliche Gliederung für die Projektbeschreibung

Schritt 1: Ausgangslage

16.1 Darstellung der Ausgangslage und des Handlungsbedarfes

Um diesen 1. Schritt zu gehen, benötigen Sie die Vorgaben des Ihres Arbeitskreises (Frage 15 des Antragsformulars) sowie die des OPs.

Die ESF-Arbeitskreise haben ihre regionalen Arbeitsmarktstrategien entwickelt und entsprechende Schwerpunkte gesetzt, zu denen Projektanträge eingereicht werden sollen.



Handlungsempfehlung: Erkundigen Sie sich bei „Ihrem“ ESF AK nach dem „Strategiepapier“, falls Sie es bisher nicht automatisch erhalten haben.

- Auf welche Situation/welches Problem reagieren Sie mit Ihrem Projekt?

Um Ihnen diese Aufgabe zu veranschaulichen soll nachfolgendes Beispiel dienen:

Beispiel: Ein ESF Arbeitskreis fordert in seinem „Strategiepapier“ dazu auf, Projektvorschläge zur „Berufswahlorientierung und Erweiterung des Berufswahlspektrums“ einzureichen mit dem Ziel „Verbesserung der Berufswahlkompetenz, Begleitung am Übergang Schule - Beruf“. Damit bezieht er sich auf das strategische Ziel B 4 des OP „Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation“, sowie das spezifische Ziel B 4.4 „Verbesserung der Berufswahlkompetenz.“²

Der AK fordert des Weiteren dazu auf, die vorliegende Datenlage heranzuziehen und Gender Mainstreaming umzusetzen³.

- Wie sind Frauen und Männer, Mädchen und Jungen von der Situation/dem Problem unterschiedlich betroffen und welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten gibt es?
- Welcher Handlungsbedarf ergibt sich und wie stellt er sich geschlechterdifferenziert dar?

„Ist das denn nicht schon geklärt?“, werden Sie sich vielleicht fragen. „Natürlich sind Jugendliche die Zielgruppe!“ Das OP nennt ja als Zielgruppe „Schülerinnen und Schüler ab der 7. Klasse“ (in der Regel also ab 14 Jahre!) Direkt werden Sie also Mädchen und Jungen mit Ihrem Projekt ansprechen. Wenn Sie sich nun aber noch einmal die Analyse vergegenwärtigen, so werden Sie feststellen, dass das Berufswahlverhalten nur eines der Probleme ist und dass sich weitere sehr gut aus den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erklären lassen:

Wenn es nicht nur Männer- und Frauenberufe gibt, sondern schon die Schulfächer „ein Geschlecht haben“, wenn Eltern, LehrerInnen, die Berufsberatung und auch die Ausbildungsbetriebe noch weitgehend den traditionellen Geschlechterrollenbildern anhängen, dann müssten Sie möglichst all diese Akteure als – indirekte - Zielgruppen berücksichtigen. Und somit gilt die o.g. „Suchfrage“ sinngemäß auch für diese Zielgruppen. Es ist dann z.B. zu fragen: Wie traditionell ist die Berufsorientierung in der Schule? Verfügen die beteiligten LehrerInnen über hinreichend Gender Kompetenz? etc.

Welche Ursachen sehen Sie für diese Situation?

Manchen von Ihnen mag diese Frage im Zusammenhang mit einer Projektkonzeption zu weit hergeholt, zu politisch erscheinen... Warum wir die Frage den-

² Hiermit ist also von Seiten des Arbeitskreises die Festlegung auf ein spezifisches Ziel im OP erfolgt. Danach werden Sie Ihr Projekt betreffend unter Punkt 15 des Antragsformulars gefragt. Diese spezifische Ziel aus dem OP müssen Sie aus dem Drop-Down-Menü gleich am Anfang des Formulars auswählen.

³ Geschlechterdifferenzierte regionalen Daten wurden vom Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) für alle Kreise aufbereitet und stehen im Internet zur Verfügung www.ifm.uni-mannheim.de/esf

noch für sehr wichtig halten, wollen wir an unserem Beispiel deutlich machen, und bleiben dabei im Handlungsfeld „Erweiterung des Berufswahlspektrums“.

Beispiel: Geht man der Frage nach, warum das Berufsspektrum, aus dem Mädchen und Jungen auswählen so eng ist, so stellt sich als nächstes die Frage, warum noch immer so viele Berufe eindeutig als Frauen- oder Männerberufe erkennbar sind. Fragt man weiter, wie es dazu eigentlich kam, so zeigt sich, dass sich hier die in der Industriegesellschaft gewachsene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung→24 widerspiegelt, die daraus folgende horizontale→25 und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes→26, die durch traditionelle Geschlechterrollenbilder und -stereotype→29 aufrecht erhalten wird. Die individuelle Berufsorientierung→27 ist also eine Folge, nicht das Problem an sich.

Was bedeutet das aber für das Projekt? Zunächst zeigt es, dass es sich bei der Berufswahl nicht nur um eine individuelle Entscheidung der betreffenden Mädchen und Jungen handelt, die man durch eine verbesserte Berufsorientierung qualifizieren sollte, sondern dass auch aktiv Einfluss genommen werden muss auf die Rollenbilder. Andernfalls könnte man jedes Jahr die gleichen Maßnahmen für Jugendliche durchführen, ohne dass sich nennenswert etwas ändern würde.

Die in diesem Schritt angesprochenen Aspekte sind nur erste Annäherungen. Als nächstes müssen Sie nun im Schritt 16.2, IHRE Analyse der Ausgangssituation und Ihren für das Projekt ermittelten Handlungsbedarf in die Definition der Ziele und genaue Beschreibung der Zielgruppen des Projekts umsetzen sowie entsprechende Indikatoren für die Zielerreichung festlegen.

Schritt 2: Entwicklung Ziele

16.2 Entwicklung von Zielen

- Welche Ziele verfolgen Sie mit Ihrem Projekt? Wie wird mit diesem Projekt das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt und welche konkreten Gleichstellungsziele hat das Projekt?

Das Ziel des Projekts ist in unserem Beispiel durch die Festlegung des ESF AK auf das spezifische Ziel B 4.4 „Verbesserung der Berufswahlkompetenz“ definiert. Nun sind Sie also gefordert zu erläutern, welche gleichstellungspolitischen Ziele Sie mit dem Projekt verfolgen und mit welchen Indikatoren die Zielerreichung gemessen werden soll – wenn es nicht hierzu bereits Vorgaben des ESF Arbeitskreises gibt. In unserem Beispiel gehen wir aber davon aus, dass der ESF AK keine weiteren Aussagen macht.

Handlungsempfehlung: Setzen Sie sich mit den gleichstellungspolitischen Zielen des OP auseinander, auch wenn das vielleicht zunächst nicht ganz einfach erscheint. Den roten Faden durch die Prioritätsachsen, strategischen und spezifischen Ziele etc. haben wir unter [Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter →22](#) gelegt.



In unserem **Beispiel** ist das gleichstellungspolitische *Leitziel* zur Prioritätsachse B zu berücksichtigen, das u.a. auf die „[Verringerung der geschlechtstypischen beruflichen Segregation →46a](#)“ ausgerichtet ist. Dies wird auch im [strategischen Ziel B 4 →46a](#) angesprochen. Es sind also durchgängig verschiedene Zielebenen relevant: von den gleichstellungspolitischen Leitzielen der Prioritätsachsen über die strategischen Gleichstellungsziele bis hin zu den spezifischen Zielen und ihren gleichstellungspolitischen Dimensionen. Alle müssen sich in Ihren Projektzielen wieder finden.

Auch das Verhältnis von „pragmatischen Bedürfnissen“ und „[strategischen Zielen](#)“ →20b ist angesprochen, und damit die Gefahr, mit den Projekten ungewollt die traditionellen Muster zu verstärken, anstatt sie aufzubrechen. Auch in unserem Beispiel sind entsprechende Zielkonflikte auszumachen.

Beispiel: Zielkonflikte zwischen pragmatischen Bedürfnissen und strategischer Perspektive können darin bestehen, dass es – besonders für benachteiligte Jugendliche – möglicherweise leichter ist, in geschlechtstypischen Berufsfeldern einen Einstieg zu finden, um überhaupt einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen. Würde man sich im Projekt aber allein mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt begnügen, würden damit die Geschlechterrollen nicht flexibilisiert und man käme dem strategischen Ziel „Abbau der Segmentierung nach Berufen und Branchen“ nicht näher. Im Gegenteil, die Segmentierung würde dadurch verstärkt und dies wäre ein krasser Widerspruch zu den gleichstellungspolitischen Zielen des ESF.

- Welche Zielgruppen wollen Sie mit dem Projekt ansprechen und wie sollen sie sich nach Geschlechtern getrennt zusammensetzen? Bitte begründen Sie dies. (Bestandteil der Zielentwicklung, 16.2)

Wenn Sie die gleichstellungspolitischen Ziele in ihrer Verknüpfung mit den fachlichen Zielen benannt haben, können Sie hieraus und aus den im Schritt 16.1 festgestellten geschlechtsspezifischen Zielgruppenanforderungen, Ihre Zielgruppe exakt geschlechterdifferenziert bestimmen sowie auch ggf. Aussagen darüber treffen, inwieweit Ihre Aussagen zu den Zielvorgaben einen geschlechterdifferenzierten Ansatz bei der indirekten Zielgruppe (z.B. Unternehmen, Eltern etc.) erfordern.

Haben Sie diese Aufgabe bewältigt, fehlen noch quantitative und qualitative Indikatoren für die Zielerreichung (siehe auch 4. Schritt: Verfahren Evaluation).

- Welche der im OP unter den spezifischen Zielen genannten Output- und Ergebnisindikatoren mit den entsprechenden Zielquoten sind für Ihr Projektvorhaben relevant? Verwenden Sie darüber hinaus weitere Output- und Ergebnisindikatoren? Stellen Sie diese bitte geschlechterdifferenziert dar

Das OP gibt für das hier als **Beispiel** ausgewählte spezifische Ziel B 4.4. „Verbesserung der Berufswahlkompetenz“ bereits zwei Indikatoren vor: Zum einen wird als **Outputindikator** die „Anzahl der Beratungen zur Berufsfrühförderung und Berufsorientierung“, ausgewiesen (also die von Ihnen tatsächlich mit Ihrem Projekt erreichten Jungen und Mädchen) zum anderen als **Ergebnisindikator** der „Anteil der Teilnehmenden, die nach der Maßnahme klare Vorstellungen über für sie geeignete Berufe haben“.

Beispiel: Vor dem Hintergrund Ihrer Analyse zum unterschiedlichen Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen müssen Sie sich demnach ein quantifizierbares geschlechterdifferenziertes Ziel stellen (Zielwert). Dies steht im engen Zusammenhang mit dem fachlichen / dem qualitativen Ziel, das die Problemlagen geschlechterspezifisch, geschlechterdifferenziert und geschlechtssensibel angeht. Ob und in welchem Umfang Sie also mehr Jungen oder mehr Mädchen oder beide Geschlechter in gleicher Anzahl erreichen wollen, ob Sie Beratungsangebote für Väter und Mütter gemeinsam oder/und auch gezielt für ein Elternteil anbieten wollen, ob und in welchem Umfang Sie Ihre KooperationspartnerInnen beraten – all dies hängt davon ab, in welcher Weise und in welche Richtung im Rahmen ihres Projekts Beratungen stattfinden werden. Im engen Zusammenhang dazu steht der Ergebnisindikator, der nicht einfach zu erheben und zu verfolgen ist. Sie müssen sich dazu mit verschiedenen Einflussfaktoren auseinandersetzen und ermitteln, ob und in welcher Weise sich die Vorstellungen der Teilnehmenden zu geeigneten Berufen verändert haben und welchen Beitrag dazu Sie mit Ihrem Projekt / Ihrer Beratung geleistet haben. Schaffen Sie die Voraussetzungen dafür, dass Sie die Beratungsergebnisse, also die Wirkungen hinsichtlich der erreichten Klarheit zur Berufswahl von Jungen und Mädchen dokumentieren und in regelmäßigen Abständen geschlechterdifferenziert auswerten können. Dies auch deshalb, damit Sie ggf. während der Projektlaufzeit korrigierende Maßnahmen ergreifen können um letztendlich die von Ihnen formulierten Ziel auch zu erreichen.

Die beiden im OP ausgewiesenen Indikatoren sind ganz sicher nicht als ausreichend zu betrachten und zwar schon deshalb nicht, weil sie nicht gleichstellungsorientiert sind, sie aber im Kontext des strategischen und spezifischen Ziels im hohen Maße gleichstellungsrelevant sind. Allerdings sind die Indikatoren im OP noch nicht abschließend definiert – weder quantitativ noch qualitativ - und werden durch die Evaluation noch weiterentwickelt. Auch für das von uns gewählte **beispielhafte Projekt** sind noch weitere Indikatoren zu bilden, z.B. im Hinblick auf:

- geschlechtersensible Beratungsansätze,
- Veränderung in der Berufsberatungskompetenz von LehrerInnen,
- Veränderungen in Curricula in der Schule,
- Entwicklung von Elternangeboten,
- geschlechtersensible Gestaltung von Informationsbroschüren über Berufsbilder
-etc.

Schritt 3: Umsetzung Ziele

16.3 Umsetzung der Ziele

- Wie stellen Sie Zugang und Teilhabe am Projekt zielgruppen- und geschlechtergerecht sicher?
- Mit welchen Konzepten, Methoden und Modulen sollen die Ziele des Projektes erreicht werden? Inwiefern binden Sie Kooperationspartner bzw. zielgruppenrelevante Akteure/innen ein? Bitte beschreiben Sie die Ablaufphasen des Projektes; existieren z.B. Meilensteine, welche am Ende einer Projektphase erreicht sein sollen? Wie intervenieren Sie bei sich evtl. ergebenden Abweichungen?
- Wie erfolgt die geschlechtersensible Gestaltung der Maßnahmen?
- Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Projektpersonal (gender-)kompetent arbeitet und geschlechtergerecht zusammengesetzt ist?

Im Folgenden soll hier vor allem auf die Fragen 3 (mit Bezug zu 2.) Frage und 4 eingegangen werden.

- Wie erfolgt die geschlechtersensible Gestaltung der Maßnahmen?
- Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Projektpersonal (gender-)kompetent arbeitet und geschlechtergerecht zusammengesetzt ist?

Mit diesen Fragen ist das weite Feld der [Gender Didaktik](#) →30 angesprochen. Es geht um die zentralen Dimensionen pädagogischer Handlungsfelder, also nicht „nur“ um *Inhalte und Methoden*, sondern auch um die Gestaltung der *Rahmenbedingungen*. Der aus unserer Sicht zentrale Dreh- und Angelpunkt ist die [Genderkompetenz](#) →28 aller Fachkräfte, die in der Projektplanung und -durchführung beschäftigt sind. Genderkompetenz beinhaltet komplexes Wissen, tangiert alle (pädagogischen) Fähigkeiten, meint auch Einstellungen und Werthaltungen und ist im Einzelnen mit den entsprechenden Fachkompetenzen zu verknüpfen. Aus diesem Grund ist für entsprechenden Qualifizierungen eine zwar größere, aber sehr lohnende Investition der Träger gefragt.

Im Antragsformular werden Sie im Blatt „Personalaufwendungen“ zu Ihrem internen und externen Personal und seine Funktionen und Aufgaben befragt. In diesem Punkt der Projektbeschreibung geht es vor allem darum zu darzustellen, wie Sie sicherstellen werden, dass Ihr in Bezug auf die Ziele, Zielgruppen und Methodik geschlechtergerecht gestaltetes Projekt durch Projektpersonal umgesetzt wird, dass hierfür über die entsprechende Gender-Kompetenz verfügt bzw. welche unterstützenden Maßnahmen Sie flankierend für Ihr Projektpersonal (Gender-Coaching, Fortbildungen etc.) anbieten werden.

Handlungsempfehlung Planen Sie die (Weiter-) Entwicklung von Genderkompetenz in allen Projekten als Teil der Maßnahme mit ein. Dies muss sich nicht nur auf die so genannten indirekten Zielgruppen beziehen (Eltern, Betriebe, Schulen etc.) sondern kann auch die KooperationspartnerInnen (Arbeitsagenturen, ARGEN/Optionskommunen) beinhalten und in vertretbarem Rahmen auch die eigenen Beschäftigten.



Vermutlich werden Sie für die Umsetzung Ihrer Ziele verschiedene Module oder Einzelmaßnahmen vorsehen. Hier gibt es bei den Projekten erfahrungsgemäß eine große Vielfalt von methodischen und fachlichen Ansätzen, auf die wir jedoch an dieser Stelle nicht näher eingehen können.

Handlungsempfehlung Berücksichtigen Sie die unterschiedlichen Voraussetzungen von Mädchen und Jungen, von Männern und Frauen in allen Modulen. Dies kann auch bedeuten, dass Sie partiell unterschiedliche, geschlechtsspezifisch ausgerichtete Angebote machen müssen.



Beispiel: Das Ziel „Berufswahlqualifizierung“ kann für Mädchen und Jungen sicher nicht völlig gleich durchdekliniert werden, denn während Mädchen ihre Berufswahl oft in eine Lebensplanung einbetten, die auch an Zielen im Hinblick auf Familie orientiert sind und berufliche Ziele ggf. nachordnen, sind Jungen häufig noch immer auf den Beruf und die Ernährerrolle fixiert und brauchen hier ergänzende Lebensorientierungen (und Familienkompetenz). Denkbar ist es beispielsweise, die Ziele der Maßnahmen, die sich direkt an die SchülerInnen richten, für Mädchen und Jungen unterschiedlich zu beschreiben: Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen, aber Einbettung der Berufsorientierung in eine umfassendere Lebensplanung von Jungen.

Außerdem geht es darum, im Projekt selbst Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen. Dies bezieht sich sowohl auf die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Team und Leitung als auch auf seine Stellenanteile und Eingruppierungen. Häufig finden wir nämlich in Projekten das Problem, dass, wie in der Arbeitswelt generell, Teilzeitstellen und niedriger eingruppierte Tätigkeiten im Projekt von Frauen besetzt sind, höher gruppierte und Vollzeitstellen von männlichen Mitarbeitern.

(15) Schritt 4: Evaluation**16.4 Festlegung zum Vorgehen der Evaluation**

- Wie überprüfen Sie die unter 16.2 festgelegten, geschlechterdifferenziert ausgewiesenen Indikatoren im Verlauf und am Ende Ihres Projektes?
- Wie wird die Erreichung der Projektziele und damit auch der Gleichstellungsziele überprüft und dokumentiert?

Wenn Sie im Schritt 16.2 die Indikatoren für die Zielerreichung definiert und alle Daten nach Geschlecht differenziert haben, haben Sie bereits wichtige Voraussetzungen für diesen Schritt geschaffen und es wird Ihnen möglich sein, den Erfolg des Projektes und das Erreichen der gleichstellungspolitischen Ziele zu überprüfen. Selbstverständlich werden hierzu auch Angaben von Ihnen im Sachbericht erwartet.

**Handlungsempfehlungen:**

- Stellen Sie sicher, dass Sie während der gesamten Projektlaufzeit Ihre Zielgruppen geschlechterbezogen - so wie Sie im „Outputindikator“ geplant - erreichen und dass diese Überprüfung nicht nur am Ende Ihres Projektes vorgenommen wird. Bewerten Sie mit Hilfe Ihres „Ergebnisindikators“ z.B. auch, wie sich die Genderkompetenz Ihrer ProjektakteurInnen sowie die der KooperationspartnerInnen weiterentwickelt hat und ob auch Veränderungen der Instrumentarien/Dokumente zu erkennen sind.
- Formulieren Sie, woran Sie erkennen werden, ob Ihr Projekt – gleichstellungspolitisch - erfolgreich ist. Danach werden Sie auch in Schritt 4 die Ergebnisse des Projekts bewerten.

(© 18a) Begriffe und Hintergrund

(© 18b) Die gleichstellungspolitische Doppelstrategie (dualer Ansatz): Der integrative gleichstellungspolitische Ansatz (Gender Mainstreaming) und spezifische Maßnahmen

Gender Mainstreaming und die „4 Schritte Methode“

Im Unterschied zu einem „additiven“ Ansatz, bei dem es in den entsprechenden Dokumenten üblicherweise ein gesondertes Kapitel zum Thema Gleichstellung der Geschlechter gibt, während die übrigen Kapitel keine Aussagen zu GeM machen, ist die Berücksichtigung der Genderperspektive beim „integrativen“ Ansatz eine Querschnittsaufgabe :

„Gender Mainstreaming bedeutet, dass in allen Phasen des politischen Prozesses – Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation – der Geschlechterperspektive Rechnung getragen wird. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept sind politische Maßnahmen stets daraufhin zu prüfen, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken, und gegebenenfalls neu zu überdenken“. (EU KOM 2006)

Die 4 Schritte als Methode zur Integration der Gleichstellung ist unten im Überblick dargestellt mit den wesentlichen Elementen in jedem einzelnen Schritt. Durch die grafische Gestaltung soll deutlich werden, wie in jedem Planungsschritt die Perspektive der Geschlechtergleichstellung eingenommen werden kann.

Der integrative Ansatz gilt jedoch nicht nur für alle Phasen eines Prozesses, sondern auch für alle Politikfelder, denn eine der wesentlichen Neuerungen, die mit dem Gender Mainstreaming in die Gleichstellungspolitik kamen, besteht darin, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht mehr (nur) Ressortpolitik ist, sondern in allen Politikfeldern verankert wird.

„GeM ist die gezielte Mobilisierung aller allgemeinen Politiken und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung“ (EU KOM 1998)

Hier sehen wir sozusagen die Indienstnahme aller Ressorts für die Gleichstellungspolitik: **So kommt Gender in den Mainstream.**

Systematisch vorgehen: Die „Vier Schritte“⁴:

Die 4 Schritte strukturieren zunächst jeden Prozess und allein dadurch kann man häufig eine Steigerung der Qualität der Arbeit feststellen. Das – systematische - Einnehmen der Geschlechterperspektive wird durch die 4 Schritte erleichtert, es ist aber zu beachten, dass dadurch nicht die – evtl. fehlende oder unzureichende – [Genderkompetenz](#) →28 der AkteurInnen ersetzt werden kann.

Die „4 Schritte“ eignen sich sowohl für die Umsetzung des integrierten Gleichstellungsansatzes, als auch für die Beschreibung einer [spezifischen Maßnahme](#) →20a, d.h. eines geschlechtsspezifischen Projektes.

⁴Die 4 GeM Schritte gehen auf die österreichische Toolbox zurück. Sie werden inzwischen international eingesetzt und für die verschiedenen Zwecke und Politikfelder entsprechend abgewandelt und angepaßt. www.gem.or.at

Geschlechtsspezifische

- Ungleichheiten im Handlungsfeld,
- Probleme und Bedürfnisse der Zielgruppe/n

Ursachen?

1 Ausgangsbedingungen Handlungsbedarf

Analyse

- Gleichstellungspolitische Ziele
- geschlechterdifferenzierte Indikatoren der Zielerreichung

2 Indikatoren

Ziele

- Gender Didaktik
- Darstellung wie gleichstellungsorientierte Wirkungen erzielt werden

3 Gestaltung Wirkung

Umsetzung

- Differenzierung aller Daten nach Geschlecht
- Dokumentation und Evaluation der gleichstellungspolitischen Ziele

4 Zielerreichung

Evaluation

Im 1. Schritt geht es darum, die Unterschiede und Ungleichheiten erst einmal wahrzunehmen. Dies klingt möglicherweise leichter als es ist, denn in den westlichen Industriestaaten sind viele der Auffassung, dass die Gleichstellung von Mann und Frau längst erreicht sei. Daher muss die Wahrnehmung häufig erst geschärft werden, um den Handlungsbedarf adäquat bewerten zu können. So kommt es, dass auch Gutwillige häufig die Probleme unterschätzen.

Auch wenn die Geschlechterhierarchie und –differenz am Arbeitsmarkt offensichtlich scheint, so ist es doch immer wieder schwierig dies exakt darzustellen, da geschlechterdifferenzierende Daten nicht durchgängig hinreichend verfügbar sind. Außerdem fordert die Datenanalyse und –interpretation eine Koppelung von Fach- und Genderwissen, um z.B. die Mechanismen der Reproduktion der Strukturen offen zu legen

Im 2. Schritt sind die Ergebnisse der Analyse, der Handlungsbedarf in die Definition von Zielen umzusetzen. Im Bereich der europäischen Arbeitsmarkt – und Beschäftigungspolitik wurden aber bereits gleichstellungspolitische Ziele formuliert, die leider noch allzu häufig nicht bekannt sind⁵. Darüber hinaus gibt es häufig das Missverständnis, dass Gender Mainstreaming sich darin erschöpfe, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu berücksichtigen und dies sei dann das Ziel an sich.

Im 2. Schritt kommt es jedoch darauf an, die verschiedenen Zielebenen d.h. Leitziele/langfristige/strategische Ziele und möglichst konkrete, gleichstellungspolitische Ziele miteinander zu verknüpfen und Indikatoren für die Zielerreichung zu identifizieren

Die zentrale Aufgabe beim **3. Schritt**, der Umsetzung besteht zunächst darin, die Reproduktion von Ungleichheiten zu vermeiden bzw. deren Abbau tatsächlich zu bewirken. Jede eingesetzte Methode muss diesen Anforderungen gerecht werden. Auch muss darstellbar sein, dass und inwiefern die Gestaltung der Maßnahmen gendersensibel ist und zur Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele beiträgt. Viele Maßnahmen werden noch immer für gleichstellungsneutral gehalten, obwohl es tatsächliche Geschlechtsneutralität - wenigstens in diesem Feld - so gut wie nicht gibt und es meist an fehlender Genderkompetenz liegt, wenn das nicht erkannt wird.

Im 4. Schritt ist danach zu fragen: Wurden die gleichstellungspolitischen Ziele erreicht?

Hier ist ein Rückbezug zu den im 2. Schritt identifizierten Indikatoren nötig.

⁵ vgl. dazu Handreichung 1: Wie alles mit allem zusammenhängt

(20a) Spezifische Maßnahmen

Wie Sie vermutlich wissen, gibt es in der neuen Förderperiode den Politikbereich E nicht mehr, der in der vergangenen Förderphase für die Frauenförderung reserviert und mit mindestens 10 % der Mittel ausgestattet war. Gleichwohl gibt es auch weiterhin noch geschlechtsspezifische Maßnahmen zum Ausgleich festgestellter Benachteiligungen – die so genannten „spezifischen Maßnahmen“ – für die nun ca. 13 % der Mittel eingeplant sind. Im Unterschied zur letzten Förderperiode sind diese Maßnahmen jedoch nicht mehr in einem Förderbereich zusammen gefasst, sondern nun den jeweiligen Prioritätsachsen zugeordnet. Einen Überblick finden Sie hier: <http://www.esf-bw.de/esf/index.php?id=39>

Die spezifischen Maßnahmen werden sich – aufgrund der nach wie vor bestehenden Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt – hauptsächlich an Frauen richten, aber es sind auch Maßnahmen mit Männern und für Männer denkbar, so z.B. dann, wenn sie dem gleichstellungspolitischen Ziel der Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit dienen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer fördern. Mit den spezifischen Maßnahmen können und sollen aber auch strukturelle Ziele verfolgt werden, z.B. bei der Einführung geschlechtssensibler Methodik und Didaktik, beim Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype etc.

Es wird häufig angenommen, dass die spezifischen Maßnahmen keine weiteren Anforderungen erfüllen müssten als die, sich z.B. an die „Zielgruppe Frauen“ zu wenden, und in der letzten Förderperiode traf das bisweilen auch zu. Tatsächlich sind jedoch nun an die spezifischen Maßnahmen die gleichen Anforderungen zu stellen wie an Gender Mainstreaming. Es ist also auch für sie darzulegen, worin die geschlechtsspezifische Benachteiligung besteht, auf die mit dem Projekt reagiert werden soll. Es sind die gleichstellungspolitischen Ziele zu definieren, die erreicht werden sollen und in der Umsetzung muss nachvollziehbar sein, wie dies geschehen soll und worin genau die gendersensible Gestaltung besteht.

(20b) Pragmatische und Strategische Ziele⁶

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung lassen sich graduell in pragmatische und strategische unterscheiden⁷. Pragmatische Förderung zielt auf die Kompensation von aktuellen Benachteiligungen und Hemmnissen, die sich aus ihren geschlechtsspezifischen Rollen und Positionen ergeben, und setzt primär auf der individuellen Ebene an. Pragmatisch macht z.B. die Förderung der Beschäftigung von Frauen in traditionellen Frauenberufen Sinn, da hier der Nachfrage sowohl der Zielgruppe als auch des Arbeitsmarktes nachgekommen wird; die Beschäftigungschancen also vorweg gut bzw. besser sind. Den betreffenden

⁶Dieser Abschnitt basiert sehr weitgehend auf Pimminger, Irene, 2001, Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung, Wien.

⁷Diese analytische Unterscheidung wurde erstmals von Maxine Molyneux geprägt und von Caroline Moser weiter entwickelt (vgl. March, Candida; Smyth, Ines; Mukhopadhyay, Maitrayee: A Guide to Gender-Analysis Frameworks. Oxford 1999 zit. n. Pimminger

Frauen wird dadurch oft der Berufseinstieg ermöglicht, gleichzeitig wird jedoch die horizontale Arbeitsmarktsegregation reproduziert.

Pragmatische Förderung dient dem Ausgleich von Benachteiligungen und der unmittelbaren Verbesserung der Lebenssituation von den Betroffenen. Zur Verfolgung des Ziels Gleichstellung der Geschlechter ist der pragmatische Ansatz alleine jedoch nicht ausreichend. Strategische Ansätze zielen langfristig auf die Verringerung struktureller Ungleichheiten wie zum Beispiel die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes; etwa mittels Maßnahmen, die auf Berufswahlprozesse zielen, im nichttraditionellen Bereich, die Förderung von Unternehmensgründerinnen und von Frauen in Schlüsselpositionen etc.

Im Idealfall ergänzen sich beide Ansätze, da pragmatische Förderung alleine langfristig zu kurz greift, strategische Maßnahmen jedoch ohne die Berücksichtigung unmittelbarer Problemlagen und Hemmnisse auf individueller Ebene zum Scheitern verurteilt sind.

Die Förderung der Gleichstellung bewegt sich jedoch im Spannungsfeld individueller und gesellschaftlich-struktureller Situationen, was zu Widersprüchlichkeiten und Zielkonflikten führen kann. Während pragmatische Maßnahmen individuell unterstützen, jedoch bestehende Verhältnisse oft reproduzieren oder zumindest nicht abbauen können, sind strategische Maßnahmen nicht immer unmittelbar individuell positiv wirksam. Nichttraditionelle Qualifizierungsmaßnahmen, die strategisch der Arbeitsmarktsegmentation entgegenwirken sollen, können für die Teilnehmerinnen etwa insofern problematisch sein, als sich der Berufseinstieg aufgrund des Einstellverhaltens von Betrieben als schwieriger erweisen kann bzw. die Frauen prinzipiell mit all jenen Schwierigkeiten, die sich aus ihrer Vorreiterinnenrolle ergeben können, rechnen müssen. Dies können beispielsweise ein Legitimationsdruck im privaten und beruflichen Umfeld sein oder die Notwendigkeit, mehr als männliche Kollegen leisten zu müssen, um Vorurteilen begegnen und Anerkennung finden zu können.

Umgekehrt kann ein pragmatisches Vorgehen im strategischen Verständnis kontraproduktiv sein. Die Ausweitung von Teilzeitmöglichkeiten für Frauen beispielsweise eröffnet diesen Beschäftigungschancen trotz Betreuungspflichten, jedoch ist die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung mit Konsequenzen verbunden, die die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt fortschreiben. Das Teilzeitangebot ist überwiegend auf wenige bestimmte, typisch weibliche Berufssparten konzentriert, wodurch sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes hier noch deutlicher ausprägt. Darüber hinaus sind Teilzeitarbeitsplätze meist gekennzeichnet durch gering qualifizierte Tätigkeiten, niedrige Stundenlöhne und schlechte Aufstiegschancen. Das Einkommen reicht selten zur eigenständigen Existenzsicherung. Ebenso können dadurch

kaum Ansprüche auf eine ausreichende soziale Sicherung im Falle von Arbeitslosigkeit oder Alter erworben werden (vgl. z.B. Finder 1995). Ökonomische Abhängigkeiten werden dadurch festgeschrieben und weibliche Erwerbstätigkeit einmal mehr zum ‚Zuverdienst‘ degradiert. Abgesehen davon wird durch die Forcierung weiblicher Teilzeitarbeit die Verantwortlichkeit für Familie und Haushalt trotz Erwerbstätigkeit implizit weiterhin allein den Frauen zugeschrieben. Solange nicht vermehrt auch Männer die Möglichkeit der Teilzeitarbeit nutzen und sich dadurch deren Stellenwert und die damit verbundenen Konsequenzen für die Frauenbeschäftigung verändern, bleibt diese pragmatisch sinnvolle Lösung strategisch ambivalent. Auch zeigt dieses Beispiel, dass Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit nicht unbedingt immer nur auf Frauen zielen müssen.

Operationelles Programm (OP) und das Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“

Das Operationelle Programm (OP) http://www.sozialministerium-bw.de/de/Europaeischer_Sozialfonds/82141.html → ist das Grundlegendokument des Landes BW zur Umsetzung des ESF. Alle Bundesländer mussten für die Förderperiode 2007 – 2013 ein solches Dokument erstellen, da es in dieser Förderperiode zum ersten Mal kein gemeinsames Programm von Bund und Ländern mehr gibt. Das OP enthält eine sozio-ökonomische Analyse mit einem Stärken- und Schwächen – Profil des Landes, legt die europäischen, nationalen und regionalen Rahmenbedingungen dar, beinhaltet die Strategie des Landes BW, d.h. die verschiedenen Förderschwerpunkte und grenzt ab von anderen EU – und Bundesprogrammen. Die Durchführungssysteme werden beschrieben, d.h. die Aufgaben der verschiedenen Behörden, Angaben zur Finanzierung und Evaluation und – nicht zuletzt – das [Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter](#) →22.

(©22) Querschnittsziel

„Gleichstellung der Geschlechter“ im OP

Was ist ein Querschnittsziel? Im Englischen spricht man von einer „horizontalen Priorität“ und gemeint ist, dass sich das Querschnittsziel durch alle Teile eines Programms durchzieht und eine Rolle bei der Verfolgung aller einzelnen Programmziele spielt.

Im OP BW gibt es an vielen verschiedenen Stellen Aussagen zum Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter. Dies entspricht dem Charakter eines Querschnittsziels, verlangt aber das Aufspüren der verschiedenen Fundstellen:

- unter 4.5. Berücksichtigung der Querschnittsziele findet sich unter [4.5.1. Gleichstellung](#) → die allgemeine Beschreibung der gleichstellungspolitischen Strategie des Landes BW. Hier ist die [Doppelstrategie](#) →33b aus Gender Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen definiert, und es wird die Reichweite (und damit auch die Zuständigkeit) beschrieben: „Die

Doppelstrategie entspricht auch den Vorgaben der allgemeinen Verordnung über die Strukturfonds und ist von allen Beteiligten verbindlich umzusetzen“.

- Folgerichtig wurden im OP **in allen Prioritätsachsen gleichstellungspolitische Ziele formuliert**. Diese finden Sie jeweils in den einleitenden Texten:

- ◊ [Prioritätsachse A →44](#) (Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen)
- ◊ [Prioritätsachse B →45a](#) (Verbesserung des Humankapitals)
- ◊ [Prioritätsachse C →46b](#) (Integration in den ersten Arbeitsmarkt)

Diese Ziele sind als Leitziele zu verstehen, d.h. sie gelten als Orientierung für die ganze Prioritätsachse.

- Die nächste Ebene der Operationalisierung der Leitziele der Prioritätsachsen sind die **strategischen Ziele** und auch hier wurden – wie unter 4.5. vorgegeben – zu jedem einzelnen strategischen Ziel gleichstellungspolitische Ziele formuliert, die dann auch für alle folgenden Ebenen gelten
- Die **spezifischen Ziele** stellen die nächste Ebene dar - und hier wird es vielleicht etwas schwierig - denn es gibt spezifische Ziele, die geschlechts- und gleichstellungsneutral daherkommen und andere, die sich als spezifische Ziele im Sinne von geschlechtsspezifischen Zielen herausstellen und auf (geschlechts)[spezifische Maßnahmen →20a](#) abzielen. (Nachvollziehen können Sie diese Zusammenhänge in unserem Beispiel zum „Übergang Schule – Beruf“)
- Im OP finden Sie zu allen spezifischen Ziele **weitere Operationalisierungen**

| Spezifische Ziele | Ergebnisindikator | Basiswert | Zielwert | Beschreibung der Hauptaktivitäten | Outputindikator | Zielwert 2007-13 | Abdeckungsquote |
|-------------------|-------------------|-----------|----------|-----------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|
|-------------------|-------------------|-----------|----------|-----------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|

Hier sollten Sie sich nicht davon irritieren lassen, dass außer bei den als (geschlechts)spezifisch gekennzeichneten Maßnahmen (erkennbar unter Hauptaktivitäten) meist keine geschlechterdifferenzierenden Angaben zu finden sind. Es gelten trotzdem die gleichstellungspolitischen Vorgaben der Prioritätsachsen und der strategischen Ziele und die Erarbeitung entsprechender Indikatoren ist der [Evaluation →34](#) aufgetragen – hier wird sich das OP noch weiterentwickeln.

(24) Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung⁸

„Der Grundwiderspruch der Geschlechterverhältnisse ist die industriegesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau. Daraus resultiert die rigide Rollenerwartung und stereotype Eigenschaftszuweisung von männlicher Versorgungsfunktion und weiblicher Fürsorgefunktion“ (Walter Hollstein, Männerforscher⁹)

Die Trennung westlicher Industriegesellschaften in eine private und eine öffentliche Sphäre entwickelte sich historisch geschlechtsspezifisch. Die öffentliche Sphäre – Berufsleben, Wirtschaft, Politik und Kultur – galt als jene der Männer, während Frauen dem privaten – häuslichen und familiären – Bereich zugeschrieben wurden. Damit wurde gleichzeitig eine Hierarchie zwischen den Geschlechtern festgelegt. Zum einen werden in unserer Gesellschaft jene Bereiche und Verantwortlichkeiten, die den Männern zugeschrieben werden, höher gewertet als jene der Frauen. Zum anderen wurden durch die Arbeitsteilung in männliche Erwerbsarbeit und weibliche Familienarbeit ökonomische Ungleichheiten und Abhängigkeiten der (Ehe)Frauen von den (Ehe)Männern geschaffen. Indem die Männer die öffentliche Sphäre dominieren, haben sie überdies die wirtschaftliche und politische Entscheidungsgewalt und bestimmen das gesellschaftliche und kulturelle Leben.

In ‘modernisierter’ Form zeigt sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Erwerbsarbeit und Familienarbeit in der Art ihrer Kombination. Immer mehr Frauen sind berufstätig und in die vormals ‘männliche’ Sphäre Arbeitsmarkt vorgedrungen, die geprägt ist von dem männlichen Leitbild kontinuierlicher und uneingeschränkter Vollzeittätigkeit. Dieses Leitbild geht davon aus, dass die (männliche) Arbeitskraft durch die eheliche Partnerin von der Hausarbeit und Kinderbetreuung entlastet wird, und deshalb ganztags und durchgängig beruflich verfügbar ist.

Für erwerbstätige Frauen ist jedoch der Verantwortungsbereich Familie erhalten geblieben. Da die Männer umgekehrt nicht im gleichen Ausmaß in diese ‘weibliche’ Sphäre vorgedrungen sind und Familienaufgaben übernommen haben, müssen berufstätige Frauen die familiären Arbeiten zusätzlich ohne Entlastung durch ihre Partner bewältigen. Damit können sie die männliche Norm kontinuierlicher Vollzeittätigkeit und uneingeschränkter Verfügbarkeit im Berufsleben nie ganz erfüllen und müssen Nachteile bei der Berufslaufbahn und beim Einkommen in Kauf nehmen.

⁸ Der folgende Abschnitt geht, soweit nicht anders angegeben zurück auf bm:bwk Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien 2001 (Autorin Irene Pimminger)

⁹ <http://www.walter-hollstein.ch/krise.html>

Ungleichheiten im Erwerbsleben werden auch im Sozialsystem fortgeschrieben, weil zum Beispiel soziale Leistungen, wie Arbeitslosengeld und Pension, an die Einkommenshöhe und -dauer gekoppelt sind.

Da die Zuständigkeit der Frauen für Familie und Haushalt immer noch die Regel ist, bedeutet dies für sie nicht nur im tatsächlichen Fall familiär bedingter beruflicher Abstriche eine Schlechterstellung im Erwerbsleben. Die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung bedingt eine Stereotypisierung weiblicher Erwerbstätigkeit, die Frauen ein geringeres berufliches Engagement und hohe Abwanderungsbereitschaft aufgrund der familiären 'Alternativrolle' unterstellt, unabhängig davon, ob sie nun tatsächlich Kinder haben bzw. haben werden oder Partner haben, die sie bei der Betreuung unterstützen. Daher werden – potentielle Mutterschaft und Familienarbeit vorwegnehmend – Frauen qua Geschlecht auf marginalere berufliche Positionen verwiesen.

Atypische Beschäftigung

Frauen versuchen die Vereinbarung von Beruf und Familie häufig zu bewältigen, indem sie ihre Berufslaufbahn temporär unterbrechen und in Teilzeit oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten – mit all den negativen Konsequenzen für die (mangelhafte) eigene Existenzsicherung und die soziale Absicherung. Die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt wird durch atypische Beschäftigung fortgeschrieben. Das Teilzeitangebot beispielsweise ist überwiegend auf wenige bestimmte, typisch weibliche Berufssparten konzentriert, wodurch sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes hier noch deutlicher ausprägt. Darüber hinaus sind Teilzeitarbeitsplätze meist gekennzeichnet durch gering qualifizierte Tätigkeiten, niedrige Stundenlöhne und schlechte Aufstiegschancen.

(©25) Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in typische 'Frauen'- und 'Männerarbeit' bzw. 'Frauen'- und 'Männerberufe' führt zu einer horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in Branchen und Berufe mit jeweils überproportionalen Frauen- oder Männeranteil. Dabei sind Frauen auf weniger Berufe konzentriert als Männer, und die Männerberufe sind stärker segregiert als Frauenberufe, d.h. der Frauenanteil in Männerberufen ist viel geringer als der Männeranteil in Frauenberufen (Kramer 2000). Trotz Angleichung des Bildungsniveaus beginnt die geschlechtsspezifische Segregation bereits bei der Berufsausbildung, wobei das Berufswahlspektrum der Mädchen – und damit die Berufschancen – deutlich eingeschränkter ist als jenes der Jungen.

Die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes mit der starken Konzentration von Frauen auf wenige bestimmte Berufs- oder Tätigkeitsfelder ist vor allem deswegen problematisch, weil Tätigkeitsbereiche mit überproportionalem

Frauenanteil durch geringeres Einkommen und schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungschancen gekennzeichnet sind. Frauenberufe sind häufiger Sackgassenberufe ohne Anschluss- und Karrieremöglichkeiten, und typisch 'weibliche' Tätigkeiten werden tendenziell geringer bewertet – und bezahlt – als 'männliche' Tätigkeiten. Durch geschlechtsspezifisch codierte Berufsbewertungen werden Hierarchien aufgebaut, die insbesondere für die Entlohnung ausschlaggebend sind. Diese Benachteiligungen sind aber – da sie nicht direkt sondern strukturell erfolgen – schwerer sichtbar.

Als Begründung für die Vergeschlechtlichung von Berufen als 'Frauenarbeit' wird vielfach das vorgeblich spezifisch 'weibliche Arbeitsvermögen' in Kohärenz zur Familien- und Hausarbeit angeführt. Dass die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes dadurch nicht zu erklären ist, zeigt allein der Wandel von Geschlechtstypisierungen im Lauf der Zeit. Viele Berufe, die heute als 'typische Frauenberufe' gelten waren vormals 'Männerberufe', zum Beispiel Sekretär/in oder Friseur/ in (vgl. Teubner 1992¹⁰). Ebenso wenig erklären lassen sich dadurch Unterschiede in den länderspezifischen Segregationsmustern (vgl. Rubery 1993). Vielmehr zeigt die Geschichte von Berufen, dass „die Etikettierung eines Berufs als Frauenberuf weit mehr mit Status und Prestige zu tun hat als mit der konkreten Art der Tätigkeit“ (Teubner 1992). Frauen können insbesondere dann in ehemals von Männern dominierte Berufsbereiche vordringen, wenn diese für letztere an Attraktivität verloren haben. Wenn Männer umgekehrt in Frauenberufen tätig werden, so nehmen sie vorwiegend höhere Positionen ein.

(26) Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Bereits die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes in geschlechtsspezifische Teilarbeitsmärkte beinhaltet also eine Benachteiligung für Frauen, da besonders Branchen mit hohem Frauenanteil schlechtere berufliche Bedingungen und Chancen bieten. Noch deutlicher manifestiert sich die Diskriminierung von Frauen in der geschlechtsspezifischen vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes. Obwohl sich das Qualifikationsniveau der Frauen deutlich erhöht hat, sinkt der Frauenanteil immer noch, je höher die hierarchische Position eines Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes ist. Die strukturelle Schlechterstellung der Frau im Erwerbsleben schlägt sich in der Konzentration von Frauen in unteren Berufsebenen und der männlichen Dominanz in gehobenen Positionen nieder. Frauen werden auch bei gleicher Qualifikation auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer und stoßen im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn bald an eine 'gläserne Decke': Das typische weibliche Muster der Berufslaufbahn ist gekennzeichnet durch die 'Nicht-Karriere' auf niedrigen bzw. mittleren beruflichen Positionen. Die Ungleichheiten durch die schlechtere berufliche Erstplatzierung der Frauen beim Berufseinstieg lassen sich schwer kompensieren, Im Gegenteil,

¹⁰ Teubner, Ulrike: Geschlecht und Hierarchie. In: Wetterer, Angelika (Hg): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/New York 1992

die geschlechtsspezifischen hierarchischen Differenzen verschärfen sich im Verlauf des Berufslebens weiter. (Frauenbericht 1995¹¹)

Frauen werden weit häufiger in Tätigkeitsfeldern eingesetzt, die ihrer Qualifikation nicht adäquat sind. Auch eine gute Ausbildung stellt für Frauen noch keine Garantie dar, ihre berufliche Position verbessern zu können und so in den Genuss damit verbundener Vorteile wie höheres Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen zu kommen (Frauenbericht 1995). Entgegen Erklärungsansätzen, die die geringe Präsenz von Frauen in gehobeneren Berufsfeldern und beruflichen Hierarchieebenen auf das geringere Qualifikationsniveau von Frauen zurückführen, zeigte beispielsweise Teubner auf, dass die beruflichen Einsatz- und Zuweisungsmuster nicht neutral über Qualifikation funktionieren, sondern geschlechtsspezifisch kodiert sind. Sie weist nach, dass eine „Dominanz von Geschlecht über Qualifikation“ besteht und die Geschlechterhierarchie als Organisations- und Normierungssystem im Erwerbsleben wirkt. (Teubner 1992)

Geschlechterhierarchie in der Arbeitswelt

„Männliche Privilegierung in der Erwerbsarbeit ist nicht nur die Dominanz in einem gesellschaftlichen Sektor unter anderem, die durch die etwaige Präsenz in anderen Bereichen, z.B. der Familie, ausgeglichen werden könnte. Vorherrschaft in diesem Bereich ist gleichbedeutend mit der Privilegierung im für unsere Gesellschaften wichtigsten Bereich. An ihr wird die grundsätzliche Überordnung von Männern und Unterordnung von Frauen im Geschlechterverhältnis sichtbar. In ihr mündet auch eine historische Entwicklung, in der im Zuge der Industrialisierung Erwerbsarbeit zum entscheidenden Mittel männlicher Vorherrschaft geworden ist.“ (Lehner 2002¹²)

(☉27) Berufsorientierung¹³

Obwohl Mädchen und Jungen heute etwa gleich gute Schulabschlüsse haben, teilen sich die Welten doch bei der Berufswahl und in der Ausbildung. Der *Übergang von der Schule in den Beruf ist nicht geschlechtsneutral*, sondern geprägt von der Orientierung an gesellschaftlichen *Rollenbildern* →29 und an stereotypen Berufsvorstellungen. Jungen und Mädchen haben unterschiedliche Berufswahlpräferenzen und treffen ihre Wahl überwiegend aus einem kleinen Spektrum geschlechtstypischer Berufe. Mehr als die Hälfte der Jungen (53%) konzentriert sich auf die zwanzig am stärksten besetzten Ausbildungsberufe.

¹¹ Frauenbericht 1995. Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Hgg. von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/ Bundeskanzleramt. Wien 1995

¹² Lehner, Erich: Frauen-, Männer-, Geschlechterpolitik oder: Wer braucht Männerpolitik? In: Zulehner, Paul (Hrsg.), 2003, Mannsbilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung, Ostfildern

¹³ Quelle: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/berufsorientierung> →

Während die Mädchen am Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag „Einblicke“ in für Frauen untypischen Berufsfelder gewinnen, können die Jungen den Tag zur praktischen Erkundung jungenuntypischer Berufe nutzen.

Jungen favorisieren bei ihren Berufswünschen die technischen und handwerklichen Berufe. Mit ihrer einseitigen Berufswahl stellen sich Jungen hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten und Karrierechancen zwar oft noch besser als Mädchen, nutzen ihre Potenziale aber nicht voll aus.

Der überwiegende Teil männlicher Auszubildenden entschieden sich bei der Ausbildungswahl für die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker und Elektroniker der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik.

📄 [Top 20 der gewählten Ausbildungsberufe maennl.pdf](#) → [19,25 kB | pdf]

Der überwiegende Teil weiblicher Auszubildenden entschieden sich bei der Ausbildungswahl für die Berufe Bürokauffrau und Arzthelferin

📄 [Top 20 der gewählten Ausbildungsberufe weibl.pdf](#) → [18,88 kB | pdf]

(28) Gender Kompetenz

Gender Kompetenz als Handlungskompetenz umfasst ein umfangreiches Wissen über die Geschlechterverhältnisse und deren Verursachungszusammenhänge (insbesondere die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung), über geschlechtsspezifische Sozialisation und ihre Auswirkungen (Geschlechterrollen und –stereotype, geschlechtsspezifische Kommunikation). Sie beinhaltet Kenntnisse darüber, wie die Geschlechterverhältnisse in die gesellschaftlichen Strukturen (insbesondere Sozial- und Steuergesetzgebung) eingeschrieben sind und wie sie sich ständig reproduzieren. Zur Gender Kompetenz gehört außerdem gründliches fachbezogenes Genderwissen ebenso wie aktuelle Kenntnisse über gleichstellungspolitische Konzepte und Strategien. Neben den Wissensbeständen ist Gender Kompetenz die Fähigkeit, selbständig Genderaspekte identifizieren, sowie Gender – und Fachkompetenz im beruflichen Alltag verknüpfen zu können. Gender Kompetenz beinhaltet auch gendersensible soziale Kompetenzen, so beispielsweise die Fähigkeiten, mit Konflikten und Missverständnissen im Geschlechterverhältnis umgehen zu können und zum Perspektivwechsel in der Lage zu sein.

Gender Kompetenz berührt auch die Ebene der eigenen Person und ihrer Einstellungen, Werthaltungen und Motive. Gender kompetent zu sein bedeutet also auch, sich der eigenen Prägungen durch die Herkunftsfamilie, die Sozialisationsinstanzen und Milieus bewusst zu sein und die eigene Geschlechterrolle im beruflichen Alltag zu reflektieren.

Gender Mainstreaming Kompetenz erfordert zusätzliches Wissen aus dem Bereich Change Management/Organisationsentwicklung sowie die Fähigkeit, mit fördernden und hemmenden Rahmenbedingungen umgehen zu können, sowie Methoden und Instrumente des Gender Mainstreaming zu beherrschen.

Gender Kompetenz ist jedoch keine Kompetenz, die man zusätzlich zu allen anderen Kompetenzen (Sach-, Fach-, Methodenkompetenz, personale und sozial – kommunikative Kompetenzen) erwirbt, sondern sie ist integraler Bestandteil all dieser Dimensionen von Handlungskompetenz. Anders ausgedrückt: Es können demnach nur diejenigen als sozial – kompetent gelten, die auch mit den Geschlechterdifferenzen in Kommunikation und Interaktion souverän umgehen können.

(29) Geschlechtsspezifische Rollenbilder- und stereotype¹⁴

Männlichkeit definiert sich traditionell über Erwerbsarbeit und wird mit einer außerhäuslichen Vollzeitbeschäftigung verbunden. Sie ist dementsprechend in der Lebensplanung junger Männer von zentraler Bedeutung. Die Bereiche der Haus- und Familienarbeit finden hingegen kaum Berücksichtigung

Zwar ist laut Shell-Studie „Jugend 2002“ die Familiengründung sowohl bei Mädchen, als auch bei Jungen ein zentrales Element der Lebensplanung. Nur 12 % der Jugendlichen wollen keine Kinder haben. Allerdings unterscheiden sich beide Geschlechter hinsichtlich der konkreten Vorstellungen über diesen Lebenswunsch.

Der bedeutendste Beweis für eine männliche Geschlechtsidentität stellt die Fähigkeit dar, eine Familie allein ernähren zu können. So verbinden Jungen eine Vaterschaft weniger mit Pflege, Fürsorge und Freude, sondern vielmehr mit der „finanzieller Verpflichtung, eine Familie ernähren zu können und zu müssen“.

Dementsprechend sind die Lebensentwürfe vieler Jungen nach wie vor auf eine Berufsorientierung hin ausgerichtet, die ihnen die Rolle des Haupt- oder Alleinernährers ermöglicht.

Während junge Frauen im Zuge der Verknappung von Erwerbsarbeit durch gesellschaftliche Zuschreibungen grundsätzlich die Wahl haben, die Hausfrauen- und Mutterrolle als alternatives Lebenskonzept in Betracht zu ziehen (häufig mit finanzieller und sozialer Schlechterstellung sowie persönlichen Abhängigkeiten verbunden), fühlen sich männliche Jugendliche durch die aktive Ausübung der Vater- und Hausmannrolle in ihrem Männlichkeitskonzept in Frage gestellt wenn sie sich auf weiblich identifiziertes Terrain begeben.

¹⁴ Quelle: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/rollenbilder> →

Gleichzeitig haben aber partnerschaftliche Geschlechterkonzepte in der Familie, Bildungsprozesse und Prozesse der Individualisierung die Bedeutung von Geschlecht als starre Kategorie erodieren lassen. Dementsprechend stehen Jungen vor der Herausforderung, die männliche Geschlechterrollen zu erweitern und neue Lebensbewältigungsstrategien in ihre Selbstkonzepte zu integrieren.

(30) Gender Didaktik

In der Umsetzung des ESF spielen didaktische Prozesse fast überall eine große Rolle. Bildungsveranstaltungen, Beratungen, sozialpädagogische Begleitungen oder Trainings sollen so durchgeführt werden, dass sie die Gleichstellung der Geschlechter fördern und nicht etwa traditionelle Rollenstereotype verstärken. Die Anwendung der Gender Didaktik trägt also zur Erreichung der Gleichstellungsziele im Schritt der Projektdurchführung bzw. –umsetzung bei.

Bei der Gender Didaktik handelt es sich um ein relativ neues Konzept, das seit Mitte der Neunziger Jahre entwickelt wurde. Frau Dr. Derichs – Kunstmann ist bis heute die Pionierin.¹⁵

Das Ziel der geschlechtergerechten Didaktik ist eine Lern-, Bildungs- oder Beratungssituation, die es allen Beteiligten – Frauen wie Männern- ermöglicht, sich ihren Lernbedürfnissen entsprechend in die Bildungsarbeit einzubringen und dort weiterzuentwickeln

Untersuchungen haben gezeigt, dass sich in Bildungsveranstaltungen und – genereller – in pädagogischen Situationen zunächst die traditionellen Geschlechterverhältnisse reproduzieren. Dies war und ist für die zentralen Dimensionen pädagogischer Situationen darstellbar:

- Verhalten und Einstellungen der „Lehrenden“
- Inhalte
- Methoden
- Rahmenbedingungen

Gender Didaktik meint, diese Dimensionen bewusst gendersensibel und geschlechtergerecht zu gestalten, also die Umsetzung von Gender Mainstreaming in pädagogischen Feldern. Oder anders ausgedrückt: *„Alle pädagogischen Gestaltungen sind darauf zu durchleuchten, ob sie die bestehenden Geschlechterverhältnisse eher stabilisieren oder ob sie eine kritische Auseinandersetzung und damit ihre Veränderung fördern“* (Faulstich – Wieland/Horstkemper 1996 <http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/basics/bas.htm>→)

¹⁵ <http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/onlinetexte/mfgbd6.pdf>→

Und es geht wirklich um ALLES: Redezeiten (von Teilnehmenden und Lehrenden), Gestik, Mimik, Raumannspruch, Präsentationen, Lernstrategien, Lernklima, Konfliktverhalten, Kooperation, Umgang mit Technik/EDV, Darstellung von Männern und Frauen in Lehr- /Lernmaterialien, die Art und Weise der Thematisierung von Geschlechterverhältnissen, Auslassung von bedeutenden Geschlechteraspekten, Darstellung bzw. Ausblendung der Lebensrealitäten von Frauen, geschlechtergerechte Sprache, Verwendung von Geschlechtsrollenstereotypen, aber natürlich auch „die Klassiker“ wie die Erreichbarkeit des Projektortes mit öffentlichen Verkehrsmitteln, die Kurszeiten, die Hilfe bei der Kinderbetreuung etc.

(33a) Das Original – Fundstellen zur Gleichstellung der Geschlechter im OP

Es mag Ihnen problematisch erscheinen, dass wir nur die Textstellen ausgewählt haben, die die Geschlechterfragen betreffen, weil damit die Gefahr besteht, Dinge aus dem Zusammenhang zu reißen. Damit dies nicht geschieht, empfehlen wir Ihnen ausdrücklich die Lektüre des gesamten OP. Wir möchten jedoch mit den Auszügen die gleichstellungspolitisch relevanten Inhalte des OP komprimiert darstellen, um damit eine Übersicht zu schaffen. Dabei ist es ein durchaus beabsichtigter Nebeneffekt, dass auf diese Weise auch deutlich wird, dass diese Inhalte auch quantitativ durchaus bedeutsam sind.

4.5 Berücksichtigung der Querschnittsziele

[Querschnittsziele](#) → 22

4.5.1 Gleichstellung

Die Europäische Beschäftigungsstrategie als Bestandteil des Lissabon-Prozesses beinhaltet die Gleichstellung als einen wichtigen Baustein der beschäftigungspolitischen Leitlinien. So ist z. B. die **Gleichstellung der Geschlechter** Teil des sozialpolitischen Erfordernisses zur Beseitigung von Diskriminierung und Herstellung von Gleichstellung zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts, also eine arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Wirtschaftliche Ziele wie Steigerung der Erwerbsquote insgesamt können nur erreicht werden, wenn insbesondere die niedrigeren Erwerbsquoten von **Frauen** und Älteren erhöht werden. 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.

(33b) Zur Verbindung von gleichstellungspolitischen Zielen mit anderen Zielebenen setzt das Land Baden-Württemberg bei der Programmumsetzung auch weiterhin auf eine Doppelstrategie:

- (1) die konsequente Umsetzung des **Gender Mainstreaming** in allen strategischen Zielen, 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, ihre nachhaltige Beteiligung am Erwerbsleben zu erhöhen und die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren.

Die Doppelstrategie entspricht auch den Vorgaben der allgemeinen Verordnung über die Strukturfonds und ist von allen Beteiligten verbindlich umzusetzen.

Für die Umsetzung von **Gender Mainstreaming** in der Förderpraxis des Landes sind folgende Schritte vorgesehen, die teilweise auf den in der vergangenen Förderperiode gewonnenen Erkenntnissen beruhen:

- Grundsätzlich gilt, dass **Frauen** mindestens entsprechend ihrem Anteil an der in den jeweiligen strategischen Zielen avisierten Zielgruppe zu fördern sind. Deshalb wurden zu jedem strategischen Ziel gleichstellungspolitische Ziele formuliert.

- (34) 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.
- 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.
- Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist umso erfolgreicher, je verbindlicher diesbezüglich Aussagen in den Förderanträgen sind. Bei der Durchführung des Programms wird Baden-Württemberg daher geeignete Mechanismen und Prüfschritte implementieren, die unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit die Verbindlichkeit von Gleichstellungszielen erhöhen.
- Es ist vorgesehen, im Rahmen der Programmsteuerung wettbewerbliche Verfahren und Incentives zu nutzen, um die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele zu fördern. Bei der Programmumsetzung ist der Grundsatz einer ausgewogenen Repräsentanz in Entscheidungsprozessen zu beachten.

Darüber hinaus plant Baden-Württemberg 13 Prozent der ESF-Mittel für folgende geschlechtsspezifische Maßnahmen einzusetzen, 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.

- **in der Prioritätsachse B:**

- Förderung der Gleichstellung von **Frauen** und **Männern** in der Berufsausbildung und zur Überwindung geschlechtsspezifischer Spaltung in Berufsgruppen und bei der Erstausbildung.
- 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.
- Förderung der Gleichstellung in den Bereichen Forschung und Innovation und im Rahmen der Netzwerktätigkeit an den Schnittstellen von Lehre, Forschung, Wirtschaft.

- **in der Prioritätsachse C:**

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- Förderung der Gleichstellung von **Frauen** und **Männern**.

In allen drei Prioritätsachsen wird ein Schwerpunkt auf die Förderung besonders benachteiligter Gruppen gesetzt. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen zur:

1 Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang

(...)

1.2 Beschäftigungssystem

1.2.1 Erwerbstätigkeit, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Selbstständigkeit

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war leicht rückläufig und sank von rund 3,80 Mio. in 2000 auf rund 3,72 Mio. in 2005, ein Rückgang von 2,3 Prozent. Bei wesentlichen Beschäftigungsgruppen war folgende Entwicklung zu verzeichnen:

- **Frauen**

Im Vergleich zum Basisjahr 20012 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Frauen** um 1,9 Prozent auf 1,64 Mio. In der Bundesrepublik Deutschland ist der Beschäftigungsschwund im Vergleichszeitraum mit minus 3,9 Prozent deutlich höher.

- **Männer**

Zwischen den Jahren 20012 und 2005 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Männer** um 4,7 Prozent auf 2,08 Mio. Der Rückgang in der Bundesrepublik Deutschland ist mit 7,5 Prozent stärker ausgeprägt.

- Beschäftigte unter 20 Jahre

(...)

- Selbstständige

Der Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen blieb im Zeitraum 2000 bis 2005 konstant bei rund 10 Prozent und liegt damit unter dem Bundesdurchschnitt (11 Prozent). Der Anteil der **Frauen** an den Selbstständigen erhöhte sich in diesem Zeitraum um 14,8 Prozent und lag im Jahr 2005 bei 28 Prozent. Im Vergleich dazu lagen die Werte der Bundesrepublik höher. Hier waren im Jahr 2005 30 Prozent der Selbstständigen weiblich – ein Wert, der sich innerhalb der letzten fünf Jahre um mehr als 21 Prozent erhöhte.

(...)

1.2.2 Arbeitsvolumen, Arbeitszeit und Beschäftigungsschwelle

Den im Jahr 2005 gezählten 7,65 Mrd. Arbeitsstunden stehen 7,68 Mrd. Arbeitsstunden im Jahr 2000 (-0,4 Prozent) gegenüber. Damit stagniert das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen bei geringen Schwankungen. Im selben Zeitraum ist das Arbeitsvolumen bundesweit um 3,2 Prozent gesunken.

Die für das Jahr 2004 vom Mikrozensus ausgewiesene durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit lag bei **Frauen** mit 28,4 Stunden rund 10 Stunden, also mehr als ein Viertel, unter der Arbeitszeit der **Männer** mit 38,5 Stunden.

(...)

1.2.3 Geschlechtsspezifische Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Die geschlechtsspezifischen Erwerbstätigenquoten in Baden-Württemberg lagen zwischen 2000 und 2005 in jedem Jahr sowohl bei den **Männern** als auch bei den **Frauen** im Durchschnitt um mehr als drei Prozentpunkte höher als der Durchschnitt der westlichen Bundesländer. Die Erwerbstätigenquote der **Männer** zwischen 15 und unter 65 Jahren sank zwischen 2000 und 2004 um 1,6 Prozentpunkte, ist aber im Jahr 2005 mit 76,7 Prozent nahezu auf dem Niveau des Jahres 2000 angekommen. Die Erwerbstätigenquote der **Frauen** zwischen 15 und unter 65 Jahren ist im Vergleich zum Basisjahr 2000 um 2,1 Prozentpunkte im Jahre 2005 gestiegen. Sie übertrifft mit 63 Prozent den Zielwert von 60 Prozent der integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung und liegt ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt von 59,5 Prozent. Trotz dieser grundsätzlich positiven Entwicklung gibt es noch deutliche Unterschiede für **Frauen** am Arbeitsmarkt:

- **Teil- oder Vollzeitbeschäftigung:** Der Anteil der teilzeitbeschäftigten **Frauen** liegt laut Angaben des Mikrozensus in Baden-Württemberg mit 87,8 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt (83,9 Prozent). Dabei ist festzustellen, dass im Vergleich zu 2000 im Jahr 2005 mehr abhängig Erwerbstätige keiner vollzeitigen Arbeitstätigkeit mehr nachgingen. So reduzierte sich der Anteil der vollzeitbeschäftigten **Frauen** um 3 Prozent. Geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die im Kapitel 1.2.2 beschriebene wöchentliche Arbeitszeit haben sich also verstärkt: Die zunehmende Teilhabe von **Frauen** an Erwerbstätigkeit geht einher mit einem Rückgang des geleisteten Arbeitsvolumens pro Person von 29,6 im Jahre 1995 auf 27,3 Stunden pro Woche in 2003. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse reichen jedoch, aufgrund des im Durchschnitt geringeren Einkommens gegenüber Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen, seltener aus, um die Existenz zu sichern.
- **Lohndifferenz:** **Frauen** sind überproportional in den unteren Einkommensklassen vertreten. Nach dem ifm und Mikrozensus 2004 haben 45 Prozent aller erwerbstätigen **Frauen** ein Nettoeinkommen unter 900 Euro, bei **Männern** sind es lediglich 11 Prozent. Ein Einkommen über 2.000 Euro haben 9 Prozent aller **Frauen**, aber 40 Prozent aller **Männer**. Noch deutlicher wird dieser Unterschied, wenn man die Vollzeitarbeitsverhältnisse der beschäftigungsstärksten Berufe der sozialversicherungspflichtig angestellten **Frauen** und **Männer** betrachtet. Im Angestelltenbereich dieser Berufe, mit einem Anteil von 20 Prozent an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, liegt das Einkommen der vollzeitbeschäftigt angestellten **Frauen** zwischen 500 und 2.000 Euro niedriger als bei den **Männern**. Dies bestätigen auch Angaben des Statistischen Landesamtes 2005, wonach das Einkommen der **Frauen** je nach Branche insgesamt durchschnittlich zwischen knapp 800 und rund 1.300 Euro niedriger liegt als bei **Männern**.
- **Führungspositionen:** Trotz stetig steigender beruflicher Qualifikation sind **Frauen** laut Statistischem Landesamt Baden-Württemberg in Führungspositionen unterrepräsentiert (vertikale Segregation des Arbeitsmarktes): 18 Prozent der Führungspositionen sind mit **Frauen** besetzt. Nach Angaben des Mikrozensus erreichen 73 Prozent der erwerbstätigen **Männer** mit Hochschulabschluss und Kindern die höchsten Hierarchiestufen, bei den **Frauen** beträgt diese Quote lediglich 41 Prozent.
- **Vereinbarkeit von Privatleben und Berufstätigkeit:** In ländlich geprägten Regionen Baden-Württembergs ist es noch die Regel, dass **Frauen** mit der Familiengründung aus dem Beruf aussteigen. Oft mit der Konsequenz, dass sich ein Wiedereinstieg nach mehreren Jahren sehr schwierig gestaltet, unter anderem aufgrund der trotz steigenden Angebots nicht ausreichenden Versorgung mit Kinderkrippenplätzen für Kinder unter 3 Jahren (landesweite Betreuungsquote 2002: 2,3)⁴ sowie Ganztagesplätzen für Kleinkinder (landesweite Betreuungsquote 2002: 7,4)⁵. Die Quote der Inanspruchnahme von

Elternzeit bei **Männern** lag in 2004 laut Familienbericht des Statistischen Landesamtes bei weniger als 2 Prozent gegenüber 5 Prozent im Bundesdurchschnitt.

- (37) **Horizontale Segregation nach Sektoren und Berufen:** Nach wie vor konzentrieren sich laut Angaben des Statistischen Landesamtes auch in Baden-Württemberg **Männer** und **Frauen** auf jeweils unterschiedliche Berufe und Branchen. Die Mehrzahl der **Frauen** ist in Berufen mit geringem Einkommensniveau und geringeren Aufstiegschancen tätig. Lediglich 3 Prozent der Baden-Württembergerinnen üben laut Statistischem Landesamt einen technischen Beruf aus. Die Zahlen der weiblichen Studierenden in Fächern wie z. B. Informatik und den Naturwissenschaften bewegen sich mit Werten von nach wie vor unter 20 Prozent in den Fächern Physik, Astronomie, Maschinenbau und Verfahrenstechnik sowie Informatik auf annähernd stagnierend niedrigem Niveau. Das Berufswahlverhalten der jüngeren Kohorten ist hierbei noch stärker eingeschränkt als das der älteren. Letzteres gilt besonders für **Frauen**, in abgeschwächter Form jedoch auch für **Männer**. So üben laut ifm mehr als 60 Prozent der **Frauen** unter 25 Jahre (54 Prozent in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahre) und mehr als 40 Prozent der **Männer** unter 25 Jahre (35 Prozent 15 bis 65 Jahre) eine Erwerbstätigkeit in den Top-20-Berufen des jeweiligen Geschlechts aus.

1.2.4 Erwerbstätigkeit von Älteren

Die Altersgruppe der älteren Erwerbstätigen zwischen 55 und unter 65 Jahren umfasste im Jahr 2005 rund 638 Tausend Personen, dies sind 12,5 Prozent aller Erwerbstätigen. Die Erwerbstätigenquote in dieser Zielgruppe lag mit rund 52 Prozent im Jahr 2005 rund sieben Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt und hat erstmals den Zielwert von 50 Prozent der beschäftigungspolitischen Leitlinien übertroffen. Es sind auffällige Unterschiede nach Geschlechtern zu konstatieren: Die Erwerbstätigenquote der **Männer** liegt in dieser Altersgruppe mit gut 61 Prozent weit über der Quote der **Frauen**, welche mit knapp 43 Prozent deutlich unter dem oben genannten Zielwert liegt.

1.2.5 Teilzeitbeschäftigung und Mini-Jobs

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den abhängig Erwerbstätigen nahm in Baden-Württemberg

| | Baden-Württemberg | | | Deutschland | | |
|---------------------------------------|-------------------|-------|-----------|-------------|-------|-----------|
| | 2000 | 2005 | 2000-2005 | 2000 | 2005 | 2000-2005 |
| Abhängig Erwerbstätige in Mio. | 4,47 | 4,50 | +3,0% | 3,26 | 3,20 | -1,8% |
| davon Vollzeit | 78,0% | 74,5% | -1,6% | 80,2% | 75,5% | -7,4% |
| davon Männer | 67,3% | 67,7% | -0,9% | 65,4% | 65,7% | -6,9% |
| davon Frauen | 32,7% | 32,3% | -3,0% | 34,6% | 34,3% | -8,4% |
| davon Teilzeit | 22,0% | 25,5% | +19,3% | 19,8% | 24,5% | +21,2% |
| davon Männer | 12,2% | 13,9% | +35,9% | 13,4% | 16,1% | +46,1% |
| davon Frauen | 87,8% | 86,1% | +16,9% | 86,6% | 83,9% | +17,4% |

Tabelle 3: Abhängig Erwerbstätige; Quelle: Mikrozensus, 2006

(...)

Die geschlechterbezogene Differenzierung zeigt, dass **Frauen**, trotz eines Trends zur Angleichung, häufiger einem Mini-Job nachgehen als **Männer**. So hatten am 30.06.2004 in Baden-Württemberg rund 630 Tausend **Frauen**, aber nur 345 Tausend **Männer** ein solches Beschäftigungsverhältnis, was etwa einem Geschlechterverhältnis von 2 : 1 entspricht. Zum gleichen Stichtag im Jahr 2000 lag das Geschlechterverhältnis noch bei 3 : 1.

(...)

1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

1.3.1 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen

(...)

Personen mit einer geringeren beruflichen und schulischen Qualifikation, Arbeiter, Ältere sowie **Frauen** sind in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Personen mit niedrigen Bildungsvoraussetzungen beteiligen sich seltener an Lehrgängen bzw. Kursen der beruflichen Weiterbildung als Personen mit hohem Bildungsniveau.

Bei den Personen ohne beruflichen Abschluss haben sich 9 Prozent an beruflicher Weiterbildung beteiligt, dagegen liegt die Teilnahme bei Akademikerinnen und Akademikern bei 48 Prozent (Basis: alle 19- bis 64-Jährigen). Bei der Gruppe der 50- bis unter 65-Jährigen haben sich 21 Prozent beteiligt. Die Teilnahmequote der **Frauen** an beruflicher Weiterbildung liegt mit insgesamt 19 Prozent deutlich unter dem Anteil der **Männer** mit 30 Prozent. Betrachtet man allerdings ausschließlich die Vollerwerbstätigen, so liegt die Weiterbildungsbeteiligung bei **Frauen** wie auch bei **Männern** mit 35 Prozent auf gleicher Höhe.

(...)

1.3.4 Entwicklung des Unternehmertums in Baden-Württemberg

Das Unternehmertum hat sich im Zeitraum 2000 bis 2005 positiv entwickelt. Die Zahl der Selbstständigen ist in Baden-Württemberg von rund 482 Tausend auf 521 Tausend gestiegen. Dieser Anstieg ist zum überwiegenden Teil auf die Förderung von Gründungen aus der Arbeitslosigkeit (Existenzgründungszuschuss) zurückzuführen. So gehört laut Bundesagentur für Arbeit und ifm die 2003 eingeführte Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) mit insgesamt knapp 22 Tausend Förderfällen im Jahr 2005 im Vergleich zu 4 Tausend in 2003 zum meistgenutzten Förderinstrument bei Existenzgründungen der Bundesagentur für Arbeit in Baden-Württemberg. Der Anteil der **Frauen** an diesen Gründungen liegt mit 49 Prozent über dem Anteil der **Frauen** an der Erwerbstätigkeit. Im Jahr 2005 betrug die Selbständigenquote 10,2 Prozent, und liegt geringfügig unter dem Durchschnitt aller Bundesländer in Höhe von 11,2 Prozent. Der Anteil der **Frauen** an den Selbstständigen beträgt rund 28 Prozent und hat sich seit 2000 um rund 14,8 Prozentpunkte erhöht.

(...)

Frauen gründen seltener als **Männer**: Den in der Gewerbestatistik ausgewiesenen 32 Tausend Gründungen durch **Frauen** stehen mehr als doppelt so viele Gründungen durch **Männer** gegenüber. Der Anteil der Klein- und Nebenerwerbsgründungen bei den **Frauen** liegt bei 84 Prozent. Jährlich werden ca. 10.000 bestehende Unternehmen in Baden-Württemberg durch Betriebsübergabe an einen Nachfolger übertragen. Immer häufiger muss der Nachfolger extern gefunden werden. Während in den Jahren 1997 bis 2002 noch rund drei Viertel der Nachfolger aus der Familie kamen, planen aktuell noch circa 50 Prozent der Mittelständler, dass ihre Kinder das Unternehmen weiterführen. Studien des ifm Mannheim und des IfM Bonn zeigen, dass etwa 10 Prozent der Familienunternehmen an Töchter übergeben werden.

(...)

1.4 Humankapitalentwicklung

(39a) 1.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen

Die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen ist in Baden-Württemberg im Vergleich zu den anderen westlichen Bundesländern überdurchschnittlich. Darauf weist u. a. der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer höherwertigen Ausbildung (höhere Fachschule, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss) hin, der 2004 bei etwa 9,7 Prozent lag (Bundesgebiet West: 9,1 Prozent).

Allerdings ist hier eine **geschlechtstypische Segregation** zu beobachten: Der Anteil der beschäftigten **Männer** mit höherwertiger Ausbildung war mit 12,4 Prozent fast doppelt so hoch wie der der **Frauen** mit 6,3 Prozent im Jahr 2004.

(...)

Mehr als jede zweite Person mit Migrationshintergrund in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis in Baden-Württemberg hat keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dabei ist der Anteil der **Frauen** ohne Berufsausbildung mit 54,9 Prozent höher als der Anteil der **Männer** (50,6 Prozent). Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die einer höherwertigen Ausbildung nachgegangen sind, ist zwischen den Geschlechtern fast ausgeglichen: 6,2 Prozent der **Männer** und 5,9 Prozent der **Frauen** können eine höhere Fachschule, einen Fachhochschul- oder einen Hochschulabschluss nachweisen.

(...)

(39b) 1.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems

Im Jahr 2004 haben in Baden-Württemberg rund 122 Tausend Schüler die Schule verlassen, davon 7,1 Prozent Schulabbrecher. Damit wird der Zielwert von maximal 10 Prozent Schulabbrechern der beschäftigungspolitischen Leitlinien unterschritten. Jugendliche ohne Schulabschluss haben besondere Probleme, eine Ausbildungsstelle zu finden, und tragen damit ein besonders hohes Risiko einer zukünftigen Arbeitslosigkeit. Es zeigt sich eine geschlechtliche Segregation: Die Abbrecherquote der Jungen liegt mit 8,5 Prozent um das anderthalbfache über der Quote der Mädchen. Eine ähnliche Situation liegt auch bei Schülern mit Migrationshintergrund vor. Hier beträgt die Abbrecherquote das 1,4-Fache der Quote der nicht ausländischen Schüler. Die ausländischen Schüler stellen 31 Prozent aller Schulabbrecher in Baden-Württemberg.

Der Anteil der Abiturienten an allen Schulabgängern lag 2004 mit 20,0 Prozent etwas unter dem Bundesdurchschnitt und ist gegenüber dem Jahr 2000 um 2,1 Prozentpunkte zurückgegangen. Unter allen Schulabgängerinnen waren 22,4 Prozent Abiturientinnen, unter den männlichen Schulabgängern haben 17,8 Prozent das Abitur erworben. Alle Quoten sind gegenüber dem Vorjahr gesunken. Beim Anteil der Abgänger mit Fachhochschulreife ist mit einem Anstieg auf 8,2 Prozent in 2004 gegenüber 4,1 Prozent in 1999 eine Verdoppelung zu verzeichnen, die sich auf eine wachsende Anzahl von an beruflichen Schulen erworbenen Fachhochschulreifen zurückführen lässt.

Laut Statistischem Landesamt machten die Absolventen der Berufsschulen mehrheitlich eine Berufsausbildung im dualen System. Von 74 Tausend im Jahr 1999 stiegen die Absolventenzahlen in Baden-Württemberg um 2,7 Prozent auf 76 Tausend im Jahr 2004 an. Dabei waren **Frauen** mit einem Anteil von 42 Prozent im dualen System unterrepräsentiert. Im Jahre 2004 wurden laut Statistischem Landesamt 17,6 Prozent aller Auszubildenden im dualen System vorzeitig gelöst. Dies ist gegenüber 2002, als noch 19,4 Prozent der Auszubildenden vorzeitig beendet wurden, eine Senkung der Ausbildungsabbrecherquote um 1,8 Prozentpunkte.

Nach wie vor konzentrieren sich laut ifm in Baden-Württemberg junge Mädchen mehrheitlich auf klassische **Frauen**berufe. Für diese Berufe finden Ausbildungsgänge oft außerhalb des dualen Systems statt, zum Beispiel in sonstigen berufsbildenden Schulen. So beträgt nach Angaben des Familienberichts 2004 des Statistischen Landesamtes beispielsweise der Anteil von **Frauen** in Schulen für Berufe des Gesundheitswesens mehr als 80 Prozent. Häufig sind diese Berufe mit geringeren Einkommen und Aufstiegsaussichten verbunden, stellen also eine Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt dar.

Das Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr, die Berufsfachschulen und die Berufskollegs haben gemein, dass sie für die meisten Schüler lediglich eine zeitliche („Warteschleife“) beziehungsweise qualifikatorische Übergangslösung darstellen, um danach eine duale Ausbildung oder ggf. eine Fachhochschulausbildung zu beginnen. Gleichwohl sind sie, insbesondere für sozial- und marktbenachteiligte Abgänger allgemeinbildender Schulen, ein wichtiges Instrument zur Erreichung einer höheren Qualifikationsstufe. Zur Berufsschulausbildung ohne berufsqualifizierenden Abschluss zählt das Berufsvorbereitungsjahr, das als Instrument der beruflichen Orientierung im Jahr 2005 laut Statistischem Landesamt von 13.500 Jugendlichen in Anspruch genommen wurde, 21 Prozent mehr als im Jahr 2000. Eine Steigerung der Schülerzahlen im Segment der beruflichen Bildung zeigt sich auch bei den Berufsfachschulen mit einer Erhöhung um 21,3 Prozent auf 64 Tausend Schüler in 2005. Den stärksten Zuwachs verzeichneten die Berufskollegs, an denen teilweise auch berufsqualifizierende Abschlüsse erworben werden können. Hier sind die Schülerzahlen seit 2000 um 36,5 Prozent stark auf 54 Tausend in 2005 angestiegen, darunter rund 59 Prozent **Frauen**.

Insgesamt waren in Baden-Württemberg 2004 rund 240 Tausend Studierende an den Hochschulen eingeschrieben, darunter knapp 39 Prozent in den Fächern Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften. Die Anzahl der Studienanfänger im ersten Fachsemester ist im Zeitraum von 2000 bis 2004 um 21 Prozent auf 65 Tausend angestiegen. Trotz der im Verhältnis zu **Frauen** geringeren Abiturientenzahlen sind **Männer** unter den Studienanfängern überrepräsentiert: Im Jahr 2004 betrug der Männeranteil an den Abiturienten 46 Prozent, ihr Anteil an den Studienanfängern lag jedoch bei 54 Prozent.

Der Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen hat nach Angaben des Statistischen Landesamtes in Baden-Württemberg im Zeitraum 2000 bis 2005 abgenommen. Während die Habilitationen von **Männern** wie auch von **Frauen** um rund 11 Prozent auf insgesamt 307 im Jahr 2005 zurückgegangen sind, reduzierte sich die Anzahl der Promotionen im selben Zeitraum um 13,9 Prozent auf 3.849. Dabei stieg die Quote der **weiblichen Promovierenden** von 32,6 Prozent auf nunmehr 36,7 Prozent an. Die Anzahl der Habilitationen ist während der letzten Jahre stark schwankend. Veränderungen zum Vorjahr von bis zu ± 18 Prozent sind zu verzeichnen. Dabei erhöhte sich die **Frauenquote** von 17,2 Prozent im Jahr 1995 innerhalb von zehn Jahren auf 19,2 Prozent.

(...)

1.4.3 Lebenslanges Lernen

(...)

Ein Viertel der 19- bis unter 65-Jährigen Bevölkerung (Erwerbstätige und Nichterwerbstätige) hat sich in Baden-Württemberg laut TNS Infratest im Jahre 2003 an einer beruflichen Weiterbildung in Form von Lehrgängen und Kursen beteiligt. Im Jahre 2000 waren es noch 29 Prozent. Bei der Gruppe der 50- bis unter 65-Jährigen betrug die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung 21 Prozent. Die Gruppe der Un- und Angelernten wies eine Teilnahmequote von 9 Prozent auf. Die Teilnahmequote der **Frauen** an beruflicher Weiterbildung lag mit insgesamt 19 Prozent weit unter dem Anteil der **Männer** mit 30

Prozent.

(☉41) 1.4.4 Ausbildungsstellenmarkt

(...)

Das mehrheitlich von KMU getragene Ausbildungsplatzangebot ist in Baden-Württemberg im Zeitraum von 2000 bis 2005 (von 82.300 auf 73.954 Stellen) stärker zurückgegangen als die Gesamtnachfrage nach Lehrstellen (von 78.310 auf 75.187 Bewerber). Der Rückgang des Angebotes ist mit minus 10,1 Prozent stärker als im Bundesdurchschnitt. Auf 100 Bewerber kamen 2005 rechnerisch nur noch 98 Stellen, im Jahr 2000 waren es noch 105 Stellen; eine offenbar zunehmende Zahl von Interessenten wird nicht mit Ausbildungsplätzen versorgt.¹⁴ Entsprechend ist auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesem Zeitraum um 7,0 Prozent zurückgegangen, was im Wesentlichen auf die Abnahme bei den offenen Ausbildungsstellen zurückzuführen ist. Nach Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Mannheim (ifm) ist die Lehrstellenlücke geschlechtsspezifisch ungleich verteilt. Im Ausbildungsjahr 2004/2005 kamen auf 100 Bewerberinnen rechnerisch 71 abgeschlossene Ausbildungsverträge. Bei den männlichen Bewerbern lag dieses Verhältnis bei 87 : 100.

(...)

1.5 Arbeitslosigkeit

1.5.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt

Die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg stieg von 6 Prozent in 2000 auf 7,8 Prozent im Jahr 2005. Damit liegt sie weit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt, bei dem ein Anstieg von 10,7 Prozent in 2000 auf 13 Prozent in 2005 zu verzeichnen war. Durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II wurden im Jahr 2005 neue Personengruppen erstmals in der Arbeitslosenstatistik erfasst, insbesondere arbeitsfähige Sozialhilfeempfänger, die zuvor nicht als arbeitslos registriert wurden. Damit erhöhte sich die Zahl der statistisch erfassten Arbeitslosen auf über 385 Tausend im Jahresdurchschnitt 2005.

| | 2000 | 2005 | 2000 -2005 |
|----------------------------|-------|-------|---------------|
| Arbeitslose in Tsd. | | | |
| Gesamt | 281,5 | 385,3 | 36,9% |
| Frauen | 136,5 | 186,3 | 36,4% |
| Männer | 145,0 | 199,0 | 79,2% |
| Arbeitslosenquote | | | |
| Gesamt | 6,0% | 7,8% | 1,8 |
| Frauen | 6,4% | 8,0% | 1,6 |
| Männer | 5,8% | 7,7% | 1,9 |

Tabelle 6: Arbeitslosigkeit, Vergleich 2000–2005

Quelle: Bundesagentur für Arbeit¹⁶

1.5.2 Arbeitslose nach Strukturmerkmalen

Die Arbeitslosenquote und damit der Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbstätigen liegt im Jahr 2005 bei den **Männern** bei 7,7 Prozent und damit unter der Quote der **Frauen** von 8,0 Prozent. Insgesamt machen **Männer** mit 51,7 Prozent jedoch den größeren Anteil an den Arbeitslosen aus als die **Frauen** (48,3 Prozent bzw. 186 Tausend). Die Zahl der Arbeitslosen ist bei **Männern** wie auch bei **Frauen** zwischen 2000 und 2005 um etwa 37 Prozent gestiegen. Damit liegt Baden-Württemberg deutlich über dem Bundesdurchschnitt (plus 25 Prozent).

| in Tsd. | Baden-Württemberg | | | | | Deutschland | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------|-------|--------|-----------|-------------|--------|---------|--------|-----------|
| | 2000 | 100,0% | 2005 | 100,0% | 2000-2005 | 2000 | 100,0% | 2005 | 100,0% | 2000-2005 |
| Arbeitslose Gesamt | 281,5 | 100,0% | 385,3 | 100,0% | +36,9 % | 3.890,0 | 100,0% | 4.861,0 | 100,0% | +25,0 % |
| Frauen | 136,5 | 48,5% | 186,3 | 48,3% | +36,4 % | 1.835,8 | 47,2% | 2.255,0 | 46,4% | +22,8 % |
| Männer | 145,0 | 51,5% | 199,0 | 51,7% | +37,3 % | 2.054,2 | 52,8% | 2.606,0 | 53,6% | +26,9 % |
| Ältere (55 Jahre u. älter) | 78,0 | 27,7% | 50,0 | 13,0% | -35,9 % | 842,0 | 21,6% | 580,0 | 11,9% | -31,1 % |
| Frauen | 30,0 | 10,7% | 24,3 | 6,3% | -19,1 % | 387,9 | 10,0% | 277,0 | 5,7% | -28,6 % |
| Männer | 48,0 | 17,0% | 25,7 | 6,7% | -46,4 % | 454,1 | 11,7% | 303,0 | 6,2% | -33,3 % |
| Ausländer | 63,3 | 22,5% | 91,3 | 23,7% | +44,3 % | 471,0 | 12,1% | 673,0 | 13,8% | +42,9 % |
| Frauen | 24,4 | 8,7% | 39,9 | 10,4% | +63,6 % | 174,0 | 4,5% | 289,0 | 5,9% | +66,1 % |
| Männer | 38,8 | 13,8% | 51,4 | 13,3% | +32,2 % | 297,0 | 7,6% | 384,0 | 7,9% | +29,3 % |
| Jüngere (u. 25 Jahre) | 27,6 | 9,8% | 49,5 | 12,9% | +79,2 % | 429,0 | 11,0% | 619,0 | 12,7% | +44,3 % |
| Frauen | 12,3 | 4,4% | 21,8 | 5,7% | +77,2 % | 169,8 | 4,4% | 257,0 | 5,3% | +51,4 % |
| Männer | 15,3 | 5,4% | 27,7 | 7,2% | +80,8 % | 259,2 | 6,7% | 362,0 | 7,4% | +39,6 % |

Tabelle 7: Arbeitslose nach Strukturmerkmalen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Zahl der älteren Arbeitslosen ab 55 Jahren sank in den Jahren von 2000 bis 2005 um 35,9 Prozent bzw. 28 Tausend. Dabei ist der Rückgang bei den **Männern** mit minus 46,4 Prozent deutlich stärker ausgeprägt als bei den **Frauen** (minus 19,1 Prozent). Dieser geschlechtsspezifische Unterschied ist auf Bundesebene weniger prägnant als in Baden-Württemberg.

(...)

Die Anzahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen belief sich in Baden-Württemberg in 2004 auf 17.300, rund 2.000 weniger als im Jahr 1999. Auffällig ist die unterschiedliche Verteilung auf die Geschlechter in dieser Gruppe: 38,4 Prozent der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen sind weiblich.

(...)

1.5.3 Dauer der Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit

In Baden-Württemberg waren in 2004 rund 102 Tausend von insgesamt rund 341 Tausend Arbeitslosen länger als ein Jahr entspricht im Betrachtungszeitraum von 2000 bis 2004 einer Verringerung um 2,0 Prozent, bei gleichzeitig steigender Gesamtarbeitslosigkeit um 21,1 Prozent¹⁷.

Im Jahr 2004 lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen mit knapp 30 Prozent weit unter dem Bundesdurchschnitt von ca. 38 Prozent. Dieser Rückgang ist

im Wesentlichen auf die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit bei **Männern** zurückzuführen. Beim Anteil der langzeitarbeitslosen **Frauen** an der Gesamtanzahl der arbeitslosen **Frauen** ist von 2000 bis 2004 lediglich eine Verringerung um 1,7 Prozent zu verzeichnen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der jeweiligen Geschlechtsgruppe hat sich in den vergangenen Jahren angeglichen. So hat sich der Anteil der langzeitarbeitslosen **Männer** innerhalb der Gruppe der arbeitslosen **Männer** insgesamt

| Langzeitarbeitslose (absolute Zahlen in Tsd.) | 2000 | 2004 | Veränderung |
|---|-------|-------|-------------|
| Arbeitslose gesamt | 281,5 | 340,9 | 21,1% |
| Langzeitarbeitslose | 104,1 | 102,0 | -2,0% |
| Anteil an allen Arbeitslosen | 37,0% | 29,9% | -7,1 |
| Langzeitarbeitslose Männer | 60,1 | 54,8 | -8,9% |
| Anteil an allen arbeitslosen Männern | 41,5% | 29,4% | -12,1 |
| Langzeitarbeitslose Frauen | 44,0 | 47,2 | 7,3% |
| Anteil an allen arbeitslosen Frauen | 32,2% | 30,5% | -1,7 |

Tabelle 8: Verteilung der Langzeitarbeitslosen nach Geschlechtern, Veränderungswerte

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

zwischen 2000 und 2004 vergleichsweise stärker reduziert, so dass **Männer** und **Frauen** nun gleichermaßen bei einem Anteil von rund 30 Prozent Langzeitarbeitslosen innerhalb der Arbeitslosen der jeweiligen Geschlechtsgruppe insgesamt liegen.

1.6 Soziale Eingliederung

1.6.1 Armutsgefährdung

(...)

- Die Differenzierung des Armutsrisikos nach Geschlecht zeigt eine ungleiche Verteilung. Mit einem Anteil von 16 Prozent sind **Frauen** überdurchschnittlich oft von Armut betroffen; die Vergleichsquote der **Männer** liegt bei 13 Prozent.
- Die Armutsgefährdungsquote von Alleinerziehenden beträgt in Baden-Württemberg 38 Prozent. Damit tragen Alleinerziehende, in der Regel **Frauen**, ein mehr als zweieinhalbfaches Armutsrisiko als der Durchschnitt der Bevölkerung. Zudem liegt der Wert deutlich über dem bundesweiten Anteil von 30 Prozent.

(...)

1.6.2 Entwicklung im Bereich des Sozialgesetzbuchs II

(...)

| Hilfeempfänger SGB II (Hartz IV) und deren Zusammensetzung (absolute Zahlen in Tsd.) | März 2005 | März 2006 | Veränderung |
|---|--------------|--------------|---------------|
| Arbeitslose nach SGB II | 170,9 | 200,2 | +17,2% |
| Bedarfsgemeinschaften (BG) insgesamt | 224,0 | 284,3 | +26,9% |
| Davon BG mit Kindern unter 15 Jahren | 72,6 | 91,1 | +25,4% |
| Anteil BG mit Kindern unter 15 Jahren an BG insgesamt | 32,4% | 32,0% | |
| Personen in Bedarfsgemeinschaften gesamt | 419,0 | 531,8 | +26,9% |
| Erwerbsfähige Hilfebedürftige in BG gesamt | 298,6 | 377,2 | +26,3% |
| Erwerbsfähige Männer in BG | 146,8 | 185,1 | +26,1% |
| Erwerbsfähige Frauen in BG | 151,8 | 192,1 | +26,6% |
| Erwerbsfähige Personen unter 25 Jahren in BG | 53,3 | 73,8 | +38,6% |
| Erwerbsfähige Personen zwischen 25 bis unter 55 Jahren in BG | 205,2 | 257,6 | +25,6% |
| Erwerbsfähige Personen ab 55 Jahre und älter in BG | 40,1 | 45,8 | +14,1% |
| Davon erwerbsfähige Alleinerziehende in BG | 29,5 | 43,9 | +48,6% |
| Nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige in BG gesamt | 120,5 | 154,6 | +28,3% |
| Nicht erwerbsfähige Männer in BG | 61,9 | 79,1 | +27,7% |
| Nicht erwerbsfähige Frauen in BG | 58,6 | 75,5 | +29,0% |
| Nicht erwerbsfähige Personen unter 15 Jahren in BG | 114,9 | 150,1 | +30,6% |
| Nicht erwerbsfähige Personen über 15 Jahren in BG | 5,6 | 4,5 | -19,3% |
| Personen je Bedarfsgemeinschaft | 1,9 | 1,9 | |
| Erwerbsfähige Hilfebedürftige je BG | 1,3 | 1,3 | |
| Nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige je BG | 0,5 | 0,5 | |

Tabelle 9: Verteilung der Hilfeempfänger SGB II nach Merkmalen, Veränderungswerte

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

(...)

40 Prozent der **Frauen** beenden laut Bundesagentur für Arbeit ihre Arbeitslosigkeit durch „Abgang in Nichterwerbstätigkeit“. Durch die Einführung der Bedarfsgemeinschaften und damit den Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosenhilfe verliert eine große Anzahl von **Frauen** die Möglichkeit auf eigenständige Existenzsicherung. Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe im Rahmen der Einführung von „Hartz IV“ 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**.

1.6.3 Migrantinnen und Migranten

(...)

Die Zahl der arbeitslosen Ausländerinnen hat zwischen 2000 und 2005, mit einem Anstieg um knapp 64 Prozent, im Verhältnis zu allen weiblichen Arbeitslosen, mit gut 36 Prozent, besonders stark zugenommen; im Jahr 2005 waren knapp 40 Tausend Ausländerinnen arbeitslos gemeldet.

4.4 Die Prioritätsachsen der ESF-Förderung 2007-2013

(...)

(44) 4.4.1 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

(...)

Gleichstellung

Um der unterdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von Frauen, Geringqualifizierten, Älteren und Ausländern entgegenzuwirken, kann der ESF in der Prioritätsachse A wichtige Impulse setzen, indem er für Unternehmen Anreize zur Weiterbildung dieser Gruppen schafft und Weiterbildungsanbieter dazu anhält, sich bei der fachlichen und organisatorischen Ausgestaltung der Maßnahmen stärker als bisher an deren Bedürfnissen auszurichten.

Darüber hinaus werden in der Prioritätsachse A Maßnahmen zur Beratung, Information und Unterstützung von KMU unterstützt, die darauf ausgerichtet sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Gleichstellung in den Unternehmen zu fördern, und die auf den Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype und beruflicher Segregation hinwirken.

(...)

Gleichstellung in den strategischen Zielen

A 1: Verbesserung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten

Insbesondere ist zu beachten, dass Frauen im Verhältnis zu Männern auf allen Qualifizierungsebenen unterdurchschnittlich an der Weiterbildung beteiligt sind. Der ESF kann wichtige Impulse setzen, indem er für Unternehmen Anreize zur Weiterbildung von Frauen schafft und Weiterbildungsanbieter dazu anhält, sich bei der fachlichen und organisatorischen Ausgestaltung der Maßnahmen stärker als bisher an den Bedürfnissen von Frauen auszurichten.

Die Weiterentwicklung des Marktes beruflicher Weiterbildung umfasst auch die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation in der beruflichen Weiterbildung und Förderung geschlechtergerechter Methodik und Didaktik.

Strategisches Ziel A 2: Erhöhung der Leistungsfähigkeit durch Flexibilisierung betrieblicher Prozesse in KMU sowie Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in KMU

(...)

Insofern muss die Steigerung der Wettbewerbs- und Anpassungsfähigkeit der KMU vor allem auch durch die Förderung der Sensibilisierung, Beratung, Qualifizierung und Ausbil-

dung der Unternehmer und des Fach- und Führungspersonals in den unterschiedlichsten Themengebieten (Betriebswirtschaft, Fachkräfteakquisition, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Energieeffizienz, Technik, Auslandsmärkte, Kooperation usw.) sowie durch Investitionen in Humankapital erfolgen.

(...)

Aufgrund des demografischen Wandels wird es in den nächsten Jahren zumindest in bestimmten Branchen und Regionen Baden-Württembergs zu einem erheblichen Fachkräftemangel kommen, den insbesondere KMU spüren werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Berücksichtigung von Diversity sind bereits heute wichtige Entscheidungsfaktoren für Fach- und Führungskräfte bei der Arbeitsplatzwahl. Daher sind intensive Beratung, Information und Unterstützung der KMU zu diesen Themen zum Erhalt ihrer Wettbewerbsfähigkeit unumgänglich.

(...)

Strategisches Ziel A 3: Ausbau des Unternehmergeistes

(...)

Aufgrund der niedrigen Existenzgründungsquote von **Frauen** sollen diese überproportional zu ihrem Anteil an den Existenzgründungen gefördert werden.

(...)

Gleichzeitig soll in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch zusätzliche Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen und Instrumente wie z. B. Planspiele und Wettbewerbe das Interesse am Unternehmertum geweckt werden, um so weitere potenzielle Gründende zu erreichen. Bei der Umsetzung der Vorhaben wird besonders darauf zu achten sein, dass auch **Frauen** und Mädchen und deren Bedarfe berücksichtigt werden.

(...)

(☉45a) 4.4.2 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

(...)

Gleichstellung

(☉45b) Die in dieser Prioritätsachse im Rahmen der Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation geförderten Vorhaben sollen auf die Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation ausgerichtet sein. Über die genderechte Förderung hinaus wird Baden-Württemberg geschlechtsspezifische Maßnahmen fördern, die in besonderer Weise auf die Gleichstellung von **Frauen** und **Männern** in der Berufsausbildung und auf die Überwindung geschlechtsspezifischer Segregation in Berufsgruppen, bei der Erstausbildung und bei der Entscheidung für geschlechtsuntypische Studienfächer ausgerichtet sind.

Im Bereich der Weiterbildung sollen KMU durch den ESF bei einer vorausschauenden generationenübergreifenden und geschlechtergerechten Personalpolitik unterstützt werden. Dazu gehören 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 Stereotype und beruflicher Geschlechtersegregation. Auch sollen geschlechtsspezifische Maßnahmen zur Verbesserung des beruflichen Fortkommens von **Frauen** in Unternehmen und Hochschulen dazu beitragen, den Anteil von **Frauen** in Führungspositionen sowie Forschung und Innovation zu erhöhen.

(...)

(©46a) Strategisches Ziel B 4: Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation

(...)

Die im Rahmen des strategischen Ziels B 4 geförderten Vorhaben sollen darüber hinaus auf die Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation ausgerichtet sein.

(...)

Strategisches Ziel B 5: Verbesserung der Weiterbildung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels

(...)

Aufgrund des demografischen Wandels wird es in den nächsten Jahren zumindest in bestimmten Branchen und Regionen Baden-Württembergs zu einem Fachkräftemangel kommen. Um dem zu begegnen, müssen das vorhandene Potenzial an Erwerbspersonen und deren Qualifikation optimal ausgeschöpft werden. Die Unternehmen müssen sich frühzeitig auf die demografischen Veränderungen einstellen und entsprechende Instrumente, zum Beispiel der Personalbeschaffung, Personalentwicklung und Weiterbildung, anwenden. Notwendig ist eine vorausschauende generationenübergreifende und **geschlechtergerechte Personalpolitik**. Dazu gehören 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 Stereotype und beruflicher Geschlechtersegregation**. Hierbei benötigen insbesondere KMU Beratung und Unterstützung.

(...)

Strategisches Ziel B 6: Steigerung der Innovationsfähigkeit von Beschäftigten und Wissenstransfer

(...)

Eine wesentliche Verbesserung des FuE-Humankapitals in KMU kann dadurch erreicht werden, dass die Neueinstellung von FuE-Personal in diesen Unternehmen unterstützt wird. Nach der aktuellen Statistik ist beim FuE-Personal vor allem kleinerer Unternehmen in den letzten Jahren ein Rückgang zu verzeichnen. Ihm soll durch geeignete Maßnahmen entgegengewirkt werden. **Frauen** sind in diesen Arbeitsfeldern stark unterrepräsentiert, ihr Anteil soll deshalb gesteigert werden.

(©46b) 4.4.3 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von benachteiligten Personen

(...)

Gleichstellung

Frauen sollen innerhalb der Prioritätsachse C überproportional zur Höhe ihres Anteils an den jeweiligen Zielgruppen 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.

Für die Prioritätsachse C sind darüber hinaus folgende geschlechtsspezifische Maßnahmen vorgesehen, die auf die Herstellung der Gleichstellung von **Männern** und **Frauen** zielen:

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

Zur Sicherstellung einer gendergerechten Förderung sollen insbesondere für die Prioritätsachse C auch Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz ergriffen werden. Bereits in der Förderperiode 2000-2006 wurde die Umsetzung von Genderstrategien in besonders betreuten Modellarbeitskreisen forciert. Die dabei gewonnenen positiven Erfahrungen sollen allen regionalen Arbeitskreisen im Land nahe gebracht werden.

(...)

Strategisches Ziel C 7: Integration in den ersten Arbeitsmarkt

(...)

Je geringer die Qualifikation, desto höher das Risiko, arbeitslos zu bleiben. Gleichzeitig ist es aufgrund eines in Zukunft drohenden Fachkräftemangels notwendig, Bildungs- und Qualifizierungsreserven auszuschöpfen oder Lücken gar nicht erst entstehen zu lassen. Wegen dieser Ausgangssituation ist eine deutliche Schwerpunktsetzung der Investitionen in die berufs- und beschäftigungsbezogene Qualifikation von (Langzeit-)Arbeitslosen notwendig, mit dem Ziel, deren Zugang zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung zielgruppengerecht zu verbessern. Hierbei sind innerhalb der einzelnen Zielgruppen die unterschiedlichen Bedarfe und Ausgangssituationen von **Frauen und Männern** bei der Ausgestaltung der Vorhaben zu berücksichtigen.

(...)

Bei der Analyse der Ausgangslage wurde deutlich, dass **Frauen** mit strukturellen Hemmnissen auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen haben. So hat die Analyse gezeigt, dass die Erhöhung der Erwerbstätigkeit auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von **Frauen** zurückzuführen ist, die in der Regel nicht zu einem existenzsichernden Einkommen führt.

(...)

Bei Menschen, die erst seit kürzerem arbeitslos sind, ist davon auszugehen, dass sie durch die vom Bund finanzierten Maßnahmen ausreichend berücksichtigt werden können. Aufgrund der gebotenen Konzentration der Mittel soll diese Zielgruppe explizit nicht gefördert werden. Eine Ausnahme bilden 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.

(...)

Strategisches Ziel C 8: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

(...)

Wesentliches Ziel der Hauptaktivitäten, die dem strategischen Ziel C 8 zugeordnet sind, ist eine nachhaltige und zielgruppengerechte Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und letztlich eine Verbesserung der Chancen, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Hierbei sind innerhalb der einzelnen Zielgruppen die unterschiedlichen Bedarfe und Ausgangssituationen von **Frauen und Männern** bei der Ausgestaltung der Vorhaben zu berücksichtigen.