

DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS IN
BADEN-WÜRTTEMBERG IN DER
FÖRDERPERIODE 2014-2020

ESF-NEWSLETTER ZUM THEMA
GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND
MÄNNERN IM ESF

HANDREICHUNG FÜR JOBCENTER



Chancen fördern

Chancen fördern



Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern



Chancen fördern



Chancen fördern

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG

www.esf-bw.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN



EUROPÄISCHE UNION



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die vorliegende Handreichung fasst die Ergebnisse aus dem ESF-Modellprojekt zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Arbeit von Jobcentern zusammen. Diese aus der Praxis gewonnenen Erkenntnisse sollen Sie dabei unterstützen, Gleichstellung zur Optimierung Ihrer täglichen Arbeit zu nutzen.

Die Arbeitshilfe wurde von der proInnovation GmbH aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Baden-Württemberg entwickelt und hält die Ergebnisse von exemplarisch in drei Jobcentern durchgeführten Modellprojekten fest.

An dieser Stelle gilt unser Dank den Jobcentern Stuttgart, Hohenlohekreis und Ortenaukreis, die sich im Jahre 2011 bereit erklärt haben, dieses innovative Projekt durchzuführen.

Kaum ein anderes arbeitsmarktpolitisches Förderprogramm verfolgt das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern so konsequent wie der Europäische Sozialfonds. Folgerichtig liegt auch im Operationellen ESF-Programm auf Landesebene ein Schwerpunkt auf der Gleichstellung von Frauen und Männern. Indem wir mit Hilfe des ESF die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen, stärken wir gleichzeitig ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit.

Sie, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter, können einen ganz wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass die geschäftspolitischen Ziele Ihres Jobcenters mittels des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern besser erreicht werden. Die kurzgefasste Management-Info und die ausführliche Fassung der Arbeitshilfe sollen Sie dabei mit Informationen und Praxistipps unterstützen.

Wir möchten Sie ermutigen, bei Ihrer Arbeit Chancengleichheit aktiv zu nutzen und dabei auch andere Fach- und Führungskräfte sowie Arbeitsmarktakteure „mitzunehmen“.

Katrin Altpeter MdL
Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg

Christian Rauch
Vorsitzender der Geschäftsführung
der Regionaldirektion Baden-Württemberg
der Bundesagentur für Arbeit

Management-Info zur Arbeitshilfe für Jobcenter „Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip verfolgen“



Diese Management-Information soll im Sinne eines Leitfadens das Jobcentermanagement darin unterstützen, die im § 1 (2) des SGB II geforderte Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen und dadurch auch die praktische Arbeit zu unterstützen.

Ausführliche Zusammenhänge, Fragestellungen und Praxistipps finden sich in der „[Arbeitshilfe](#)“ für Jobcenter, Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip verfolgen“

Entwickelt von: Dr. Ronald Schulz, Ute Wanzek, proInnovation GmbH, Dezember 2014

Ausgangsanalyse

Sensibilisierung und Entwicklung der Gender Mainstreaming-Kompetenz der Führungskräfte

- Gibt es ein klares Bekenntnis aller Führungskräfte, die Gleichstellung als durchgängiges Prinzip einzuführen und einen entsprechenden Umsetzungsprozess zu gestalten?
- Können die Führungskräfte fundierte Aussagen über geschlechtsspezifische Disparitäten in ihren Verantwortungsbereichen (z.B. Leistungen, Integration, Arbeitgeberservice, Personal) treffen und daraus einen (vorläufigen) gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf ableiten?
- Ist die im SGB II festgeschriebene Frauenförderquote ermittelt?

Gleichstellungsorientierte, geschlechterdifferenzierte Ausgangsanalyse und Ermittlung des (gleichstellungspolitischen) Handlungsbedarfs

- Liegen Arbeitsmarktdaten für die Region geschlechterdifferenziert vor?
- Liegen geschlechterdifferenzierte Daten zu den Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nach Art der Maßnahme vor?
- Gibt es gleichstellungspolitischen Vorgaben, die sich aus Zielvereinbarungen mit dem Land, insbesondere dem ESF-OP des Landes BW, der BA, aus regionalen Arbeitsmarktvereinbarungen oder aus regionalen ESF-Arbeitsmarktstrategien ergeben. Lässt sich aus dieser Ausgangsanalyse der gleichstellungsorientierte Handlungsbedarf ableiten?

Zielentwicklung

Gleichstellungsziele definieren und operationalisieren

- Sind aus dem gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf Prioritäten abgeleitet, so dass geschäftspolitische Schwerpunktziele festgelegt werden können?
- Ist organisationsintern die Gleichstellung der Geschlechter und die gendersensible Gestaltung der Beratung und Vermittlung durchgängig als Qualitätsmerkmal definiert?
- Ist die Entwicklung der Gender Mainstreaming-Kompetenz aller Führungs- und Fachkräfte als Organisationsziel festgelegt?

Umsetzung

Gleichstellung als durchgängiges Prinzip und als Prozess gestalten
<ul style="list-style-type: none">→ Ist die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ein eigenständiges und zentrales Element im Leitbild des Jobcenters?→ Sind das Gleichstellungsziel und die Umsetzungsstrategie an zentraler Stelle im Arbeitsmarktprogramm/im Geschäftsplan formuliert?→ Welche Organisationsprozesse laufen aktuell im Jobcenter (z.B. Leitbildentwicklung, Qualitätsmanagement) die mit Gender Mainstreaming verknüpft werden könnten?→ Sind Festlegungen zur Steuerung des Prozesses getroffen (Regularien, Mitglieder, Kompetenzen, Kommunikation mit anderen internen Gremien)?→ Ist den Verantwortlichen und allen Akteurinnen und Akteuren klar, warum es sich lohnt, sich für das Thema Gleichstellung zu engagieren („Nutzensübersetzung“)?

Anforderungen an die Träger von Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none">→ Sind in Ausschreibungen und im Vergabeverfahren Gleichstellungsziele formuliert?→ Werden die Träger zur gleichstellungsorientierten und gendersensiblen Gestaltung der Maßnahmen verpflichtet?→ Müssen die Träger in geeigneter Weise ihre Gender Mainstreaming Kompetenz nachweisen?

Gender (Mainstreaming) Kompetenz aller Führungs- und Fachkräfte, eine entscheidende Erfolgsvoraussetzung für die Umsetzung der Gleichstellung als durchgängiges Prinzip
<ul style="list-style-type: none">→ Wie wird systematisch sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden ihre Gender (Mainstreaming) Kompetenz entwickeln?→ Ist das Merkmal Genderkompetenz in den Instrumenten des Personalmanagements (z.B. Personalbeschaffung und -entwicklung) verankert?

Das Controlling als Impulsegeber für den Gleichstellungsprozess insgesamt
<ul style="list-style-type: none">→ Existiert ein gleichstellungsorientiertes Arbeitsmarktprogramm bzw. Geschäftsplan?→ Hat die oberste Führung konkrete und quantifizierte geschlechterdifferenzierte Zielvorgaben erarbeitet und sind diese organisationsintern kommuniziert und für Handlungsbereiche & Arbeitsfelder spezifiziert worden?→ Welche Fördermaßnahmen werden tatsächlich in der Praxis für die JC KundInnen eingesetzt und wie unterscheiden sie sich hinsichtlich ihres (erwartbaren) Beitrags zu einer künftig stabilen und eigenständigen Existenzsicherung? Gibt es hierzu entsprechend geschlechterdifferenzierte Analysen und Aussagen?→ Welcher Aufwand wird betrieben, um unterschiedliche Zielgruppen in existenzsichernde Beschäftigung zu bringen? Unterscheidet sich dieser hinsichtlich der Geschlechter?→ Sind die Fördermaßnahmen so eingesetzt, dass Frauen und Männer gleichermaßen die Chance auf Teilhabe an Erfolg versprechenden, nachhaltig wirksamen Maßnahmen haben?→ Können diese Fragen zurzeit überhaupt beantwortet werden? Bietet das JC Monitoring die dazu benötigten Informationen und werden diese regelmäßig geschlechterdifferenziert aufbereitet und nach innen und außen dargestellt?

Impressum

Herausgeber des ESF-Newsletters:

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg
Schellingstr. 15
70174 Stuttgart
Tel.: +49 (0) 711 123 3631
Kontakt: ESF@sm.bwl.de

Management-Info entwickelt von:

Dr. Ronald Schulz und Ute Wanzek
Coaching-Begleitprojekt „Gleichstellung der Geschlechter im ESF in Baden-Württemberg“
proInnovation GmbH, Dezember 2014

Gestaltung Deckblatt:

Agil, Visuelle Kommunikation
<http://www.agil.de>

Verwendungshinweis:

Dieser Newsletter darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und Wahlwerbern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf der Newsletter nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es jedoch gestattet, den Newsletter zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

