

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Unterrichtung des Deutschen Bundestages über die für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichte über die durch die Strukturfonds geleisteten Beiträge zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Zusammenfassung der wichtigsten frauenspezifischen Daten und Aussagen aus den für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichten über die Umsetzung der Strukturfondsförderung in Deutschland	2
I. Förderperiode 2000 bis 2006	2
II. Förderperiode 2007 bis 2013	3
B. Übersichten	6
C. Literaturverzeichnis	9
Anlagen	
Anlage 1 Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2006 für die Interventionen des Ziel 1 in Deutschland	11
Anlage 2 Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2006 für die Interventionen des Ziel 3 in Deutschland	18
Anlage 3 Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2007 für die Interventionen des Ziel 1 in Deutschland	39
Anlage 4 Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2007 für die Interventionen des Ziel 3 in Deutschland	47
Anlage 5 Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2007 der Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL	67
Anlage 6 Zusammenfassung aus dem Abschlussbericht der EQUAL-Programmevaluierung für den Zeitraum 2002 bis 2008	72
Anlage 7 Zusammenfassung aus dem Operationellen Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013	89
Anlage 8 Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2008 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013	99

A. Zusammenfassung der wichtigsten frauenspezifischen Daten und Aussagen aus den für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichten über die Umsetzung der Strukturfondsförderung in Deutschland

Der Deutsche Bundestag hat auf seiner Sitzung am 29. Juni 1994¹ eine Entschließung zur **Frauenförderung innerhalb der Europäischen Strukturförderung** (Bundestagsdrucksache 12/7504) angenommen. Er hat darin die Bundesregierung unter anderem aufgefordert, von den durch die Strukturfondsverordnungen gegebenen Möglichkeiten zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen im Hinblick auf die Beschäftigung Gebrauch zu machen, „um durch die aktive Unterstützung der frauenspezifischen Komponenten, insbesondere im Rahmen von Ziel 3 und Ziel 4, die nach wie vor bestehenden Ungleichheiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Bildung in größtmöglichem Umfang zu beseitigen und somit einen überzeugenden Beitrag zur Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu leisten“ (Bundestagsdrucksache 12/7504). Zu diesem Zweck „sollte die Bundesregierung in den Entwicklungsplänen und im Operationellen Programm für die Umsetzung des Europäischen Sozialfonds einen eigenen Schwerpunkt Frauenförderung setzen“ (ebenda).

Die Bundesregierung wurde aufgefordert, dem Deutschen Bundestag mindestens alle drei Jahre die für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichte vorzulegen. Der letzte Bericht wurde dem Deutschen Bundestag am 8. September 2006 vorgelegt (Bundestagsdrucksache 16/2570). Er beinhaltet Zusammenfassungen der wichtigsten frauenspezifischen Daten und Aussagen im Hinblick auf die Berichterstattung zum Thema Chancengleichheit im Rahmen der Europäischen Strukturfonds für die Förderperiode 2000 bis 2006.

In diesem Bericht wird der Deutsche Bundestag über die Weiterentwicklungen seit dem letzten Bericht vom August 2006 informiert, wie sie sich bis zum Ende des Jahres 2008 aus den entsprechenden Berichten an die Europäische Kommission ergeben. Der Berichtszeitraum

¹ Vergleiche Plenarprotokoll 12/237 des Deutschen Bundestages, S. 20839.

umfasst dabei Informationen zu den Weiterentwicklungen in der Förderperiode 2000 bis 2006 (s. Teil I) und zur aktuellen Förderperiode 2007 bis 2013 (s. Teil II).

I. Förderperiode 2000 bis 2006

Der Europäische Sozialfonds, der 1957 ins Leben gerufen wurde, ist das wichtigste Instrument der Europäischen Union für die Entwicklung der Humanressourcen und die Verbesserung der Funktion des Arbeitsmarktes. Er unterstützt Maßnahmen zur Prävention und zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit.

Im Hinblick auf den im August 2006 vorgelegten Bericht für den Zeitraum 2000 bis 2005 wird für die alte Förderperiode auf die damaligen allgemeinen Ausfuhungen zur Strukturfondsförderung zu den Berichtspflichten, zur Frauenförderung und auf die Übersichten zur Aufteilung der ESF-Mittel auf den Bund und die Länder in der Förderperiode 2000 bis 2006 verwiesen.

Vorgelegt werden für die vergangene Förderperiode zur Vervollständigung und zur Ergänzung des letzten Berichts folgende Zusammenfassungen:

- Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2006 für die Interventionen des Ziel 1 in Deutschland (Anlage 1)
- Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2006 für die Interventionen des Ziel 3 in Deutschland (Anlage 2)
- Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2007 für die Interventionen des Ziel 1 in Deutschland (Anlage 3)
- Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2007 für die Interventionen des Ziel 3 in Deutschland (Anlage 4)
- Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2007 der Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL (Anlage 5)
- Zusammenfassung aus dem Abschlussbericht der EQUAL-Programmevaluierung für den Zeitraum 2002 bis 2008 (Anlage 6)

Die Zusammenstellung nachfolgender Zahlen zeigt die Frauenquoten der Programme 2000 bis 2006 (inklusive Ausfinanzierung in 2007 und 2008), wie sie sich bis 2008 insgesamt (Bund und Länder) darstellen.

**Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2000 bis 2005
(siehe Bericht vom August 2006)**

Programm	Teilnehmende insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in %
Ziel 1	1.658.257	791.005	47,7
Ziel 3	2.007.691	903.544	45,0
Gemeinschaftsinitiative EQUAL	115.536	62.790	54,3
Insgesamt	3.781.484	1.757.339	46,5

Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2006 bis 2008

Programm	Teilnehmende insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in %
Ziel 1	1.007.913	451.988	44,84
Ziel 3	2.862.694	1.347.717	47,08
Gemeinschaftsinitiative EQUAL	191.309	94.511	49,40
Insgesamt	4.061.916	1.894.216	46,63

Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2000 bis 2008

Programm	Teilnehmende insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in %
Ziel 1	2.666.170	1.242.993	46,62
Ziel 3	4.870.385	2.251.261	46,22
Gemeinschaftsinitiative EQUAL	306.845	157.301	51,26
Insgesamt	7.843.400	3.651.555	46,56

Anmerkung: Die Teilnehmerzahlen und Frauenanteile des Operationellen Programms (OP) des Bundes im Ziel 1 und im Einheitlichen Programmplanungsdocument (EPPD) Ziel 3, die einen Bestandteil der Tabelle bilden, werden ohne Maßnahme 6 (Verbesserung von Systemen) ausgewiesen, da es sich bei den Teilnehmenden in Maßnahme 6 überwiegend nicht um Teilnehmerinnen und Teilnehmer im engeren Sinne der ESF-Förderung handelt. Teilweise werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Veranstaltungen mitgerechnet, die zwar Informationen und Beratungen erhalten, aber keine klassische Individual- und Projektförderung. Sie werden lediglich nachrichtlich erwähnt. Eine Einbeziehung der Maßnahme 6 würde die Daten verfälschen.

Die Weiterentwicklung der Teilnahmequoten im Vergleich 2000 bis 2005 und 2006 bis 2008 zeigt, dass der Prozentsatz der Teilnehmerinnen an ESF-Maßnahmen seit dem letzten Berichtszeitraum insgesamt mit einem ganz leichten Anstieg um 0,13 Prozent nahezu stagniert. Während die Teilnehmerinnenzahl im Ziel 3 um ca. 2,1 Prozent gestiegen ist, ist im Bereich der Operationellen Programme des Bundes und der Länder im Ziel 1 ein deutlicher Rückgang um ca. 2,9 Prozent zu verzeichnen, bei der Gemeinschaftsinitiative EQUAL um fast 5 Prozent. Die Entwicklung des Frauenanteils stellt sich 2006 bis 2008 im Ziel 1 in den Ländern und beim Bund sehr unterschiedlich dar und variiert zwischen rd. 28 Prozent und 50 Prozent. Insgesamt lag 2000 bis 2008 der Frauenanteil im ESF in der letzten Förderperiode bei 46,56 Prozent und ist somit seit dem letzten Bericht nahezu unverändert.

II. Förderperiode 2007 bis 2013

Die Verbindungen zwischen dem ESF und dem Regelungsrahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie wurden in der laufenden Förderperiode 2007 bis 2013 verstärkt, damit der ESF stärker zu den Beschäftigungszielen und Zielsetzungen der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung beitragen kann.

Leitlinie 18 der Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maß-

nahmen der Mitgliedstaaten (2005/600/EG) besagt, dass entschlossen Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und beim Entgelt zu ergreifen sind.

Ein weiteres wichtiges gleichstellungspolitisches Dokument für die Europäische Union ist der „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010“ der Europäischen Kommission vom 1. März 2006 (KOM 2006 92). Verstärkte Anstrengungen sind demnach z. B. in den Bereichen „Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer“, „Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben“ und dem „Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft“ zu unternehmen.

Rechtsgrundlage der Operationellen Programme des Bundes und der Länder für die aktuelle Förderperiode ist die allgemeine Verordnung über die Strukturfonds 2007 bis 2013 (Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 – Grundverordnung) und die Verordnung über den Europäischen Sozialfonds (Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 – ESF-Verordnung).

Im Unterschied zur letzten Förderperiode wird der ESF nunmehr durch ein Bundesprogramm und 17 Länderprogramme (16 Bundesländer und ein eigenes Programm für die Region Lüneburg) umgesetzt.

In der EU-Strukturfondsförderung 2007 bis 2013 gibt es drei Ziele – das Ziel „Konvergenz“, das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ und das Ziel „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ – und drei Instrumente – ESF, EFRE und Kohäsionsfonds – vorgesehen, wobei der ESF in den ersten beiden Zielen eingesetzt wird. Das Ziel „Konvergenz“ bezieht sich dabei auf die am wenigsten entwickelten Regionen (neue Bundesländer ohne Berlin und mit Lüneburg), das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ betrifft die westdeutschen Bundesländer ohne den Regierungsbezirk Lüneburg.

In Artikel 16 der Grundverordnung wird zur Gleichstellung von Männern und Frauen und der Nichtdiskriminierung übergreifend der Grundsatz für alle Strukturfonds festgehalten, dass die Mitgliedstaaten und die Kommission sicher stellen, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der Fondstätigkeiten gefördert wird.

In der ESF-Verordnung werden in Ergänzung dieses Grundsatzes zudem ausdrückliche Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und den Gleichstellungszielen genannt. Bei der Umsetzung der Programme sollen spezifische, an Frauen gerichtete Maßnahmen mit den Zielen des Gender Mainstreaming im Sinne eines soliden „querschnittsorientierten“ Ansatzes verbunden werden. So heißt es im Erwägungsrund 16 der ESF-Verordnung, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen müssen, dass die Umsetzung der Schwerpunkte, die vom ESF im Rahmen der Ziele der Konvergenz und der Regionalen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung finanziert werden, zur Förderung der Chancengleichheit und zur Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beitragen. Dabei sollte ein Konzept der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts mit gezielten Maßnahmen kombiniert werden, die dazu beitragen, dass mehr Frauen dauerhaft erwerbstätig sind und beruflich aufsteigen. So sollen Frauen gem. Artikel 3 Absatz 1 B iii) der ESF-Verordnung gezielt gefördert werden, um ihren Zugang zur Beschäftigung zu verbessern, um ihre dauerhafte Beteiligung am Erwerbsleben zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern. Dadurch, dass unter anderem die direkten und indirekten Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angegangen werden sollen, soll die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden.

Zudem wird explizit betont, dass das Gleichstellungsziel in allen Phasen der Programmplanung, -umsetzung und -bewertung zu beachten ist. Deutlicher als zuvor hebt Artikel 6 der ESF-Verordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern hervor, dass die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass die operationellen Programme eine Beschreibung darüber erhalten, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Chancengleichheit bei der Ausarbeitung, der Durchführung, der Begleitung und der Evaluierung der operationellen Programme gefördert wird. Auch bei der Jahresberichterstattung wird ausdrücklich die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und die Berichterstattung etwaiger geschlechtsspezifischer Aktionen gefordert (siehe Artikel 10 Absatz 1a) der ESF-Verordnung).

Das auf diesen Grundlagen erstellte Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 (CCI: 2007DE05UPO001) hat diese Vorgaben berücksichtigt und im Vergleich zur vorhergehenden Förderperiode die Dimension der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern stärker integriert.

Die Intervention des Bundes verfolgt dabei eine Doppelstrategie aus spezifischen Maßnahmen für Frauen und Männer und der Berücksichtigung als Querschnittsziel.

Das Querschnittsziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird im Rahmen der Programmplanung mit konkreten Zielvorgaben unterlegt. Hierfür ist ein Gender-Budgeting-Ansatz vorgesehen, der über das gesamte Programm hinweg konkrete Vorgaben zur Mittelverwendung festlegt. Im ESF-Bundesprogramm wird angestrebt, Frauen mit einem Anteil von rd. 50 Prozent an den teilnahmebezogenen Programmausgaben zu beteiligen.

Für den Transfer dieser Ansätze in die Praxis und in das Alltagsgeschäft aller Akteurinnen und Akteure wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 1. März 2009 die Agentur für Gleichstellung im ESF eingerichtet.

Das Leistungsspektrum der Agentur für Gleichstellung im ESF umfasst Beratungsprozesse für die ESF-Verwaltungen auf Bundesebene, die Erstellung von fach- und zielgruppenspezifischen Expertisen, die Vernetzung auf europäischer und bundesweiter Ebene und die systematische Informationsvermittlung relevanter Dokumente, praktischer Entwicklungen und guter Beispiele über ein webbasiertes Informationsmanagement.

Im Förderzeitraum 2007 bis 2013 entfallen von den insgesamt zur Verfügung stehenden ESF-Strukturfondsmitteln i. H. v. 76 Mrd. Euro rund 9,4 Mrd. Euro auf den ESF für Deutschland. Die Übersichten 1 und 2 verdeutlichen die Verteilung dieser ESF-Mittel auf den Bund und auf die Länder.

Gemäß Artikel 67 Abs. 1 Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 haben die Mitgliedstaaten der Kommission erstmals im Jahr 2008 und dann jedes Jahr einen abschließenden Bericht über die Durchführung des Operationellen Programms vorzulegen. Diese jährlichen Durchführungsberichte dienen der Begleitung und der Überwachung der Strukturfondsförderung und sind hauptsächlich finanztechnischer Natur und enthalten keine Beurteilung und Bewertung der Fördermaßnahmen.

Die ESF-Teilnahmequoten der einzelnen Bundesländer sind in die nachfolgende Tabelle mit einbezogen. Die als Anlage beigefügten Zusammenfassungen der Ergebnisse der Förderung der Chancengleichheit von Frauen im ESF stützen sich auf die Inhalte des Operationellen Programms des Bundes und des Durchführungsberichts 2008 hierzu:

- Zusammenfassung aus dem Operationellen Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 (Anlage 7)
- Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2008 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 (Anlage 8)

Die ESF-Teilnahmequoten der Frauen des Bundes und der einzelnen Bundesländer in der Förderperiode 2007 bis 2013 stellen sich im Zeitraum 2007 bis 2008 insgesamt wie folgt dar:

Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2007 bis 2008

Programm	Teilnehmende insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in %
Ziel Konvergenz	215.091	95.894	44,58
Ziel RWB	325.659	137.699	42,28
Insgesamt	540.750	233.593	43,20

Der Frauenanteil fällt mit 42,28 Prozent im Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung um 2,4 Prozent geringer aus als im Konvergenzziel. Die Quote der Teilnehmerinnen liegt mit 43,2 Prozent insgesamt relativ niedrig. Zu beachten ist allerdings, dass die Teilnahmeerträge insgesamt mit 540 750 Einträgen noch sehr gering ausfallen, da die Programme in der Regel erst im Jahr 2008 angelaufen und somit die Zahlen der Teilnehmenden bisher noch recht niedrig sind. Es ist zu vermuten, dass spätestens im nächsten Jahr aussagekräftigere Zahlen vorliegen. Seitens des Bundes wurde im Jahr 2009 die Agentur für Gleichstellung im ESF installiert. Die Arbeit der Agentur für Gleichstellung wird sicher auch einen Beitrag dazu leisten, der sich abzeichnenden Tendenz eines -wenn auch nur leicht- sinkenden Frauenanteils unter den ESF-Teilnehmenden entgegenzuwirken. Auch die einzelnen Bundesländer ergreifen in ihren Operationellen Programmen nach wie vor Maßnahmen, um

ihren individuellen Zielvorgaben im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit gerecht zu werden.

Generell ist festzuhalten, dass der Frauenanteil an den ESF-Teilnehmenden nur einen groben Indikator für das Querschnittsziel der Chancengleichheit darstellt. Über die Jahre wurde bereits ein erfolgreiches „Gender-Mainstreaming“ etabliert. Zur Intensivierung wird im Operationellen Programm des Bundes neben der Förderung von spezifischen Maßnahmen für Frauen das Instrument des Gender Budgeting eingesetzt.

Die Daten, Entwicklungen und Empfehlungen zur Verwirklichung des Ziels der Chancengleichheit und der Implementierung des Gender Mainstreamings werden, soweit möglich, in den beigefügten Zusammenfassungen der verschiedenen Berichte und des Operationellen Programms des Bundes für den ESF erläutert.

B. Übersichten

Übersicht 1: Indikative Zuweisung der ESF-Mittel im Ziel „Konvergenz“

Übersicht 2: Indikative Zuweisung der ESF-Mittel im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“

Übersicht 1

**Indiaktive Zuweisung der ESF-Mittel im Ziel „Konvergenz“
(Euro, in laufenden Preisen)**

Ziel Konvergenz einschl. Phasing-Out	Fonds	Total	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
OP Brandenburg	ESF	620.249.615,00 €	85.006.702,00 €	91.615.818,00 €	90.751.044,00 €	89.814.176,00 €	88.802.677,00 €	87.713.934,00 €	86.545.264,00 €
OP Mecklenburg- Vorpommern	ESF	417.473.463,00 €	53.443.813,00 €	57.708.096,00 €	58.862.258,00 €	60.039.503,00 €	61.240.293,00 €	62.465.099,00 €	63.714.401,00 €
OP Sachsen	ESF	871.859.914,00 €	122.983.549,00 €	123.552.419,00 €	124.094.850,00 €	124.609.558,00 €	125.095.215,00 €	125.550.456,00 €	125.973.867,00 €
OP Sachsen- Anhalt	ESF	643.930.752,00 €	99.965.489,00 €	91.094.535,00 €	90.977.514,00 €	90.819.374,00 €	90.618.517,00 €	90.373.299,00 €	90.082.024,00 €
OP Thüringen	ESF	629.009.103,00 €	84.609.245,00 €	86.301.430,00 €	88.027.458,00 €	89.788.007,00 €	91.583.768,00 €	93.415.443,00 €	95.283.752,00 €
OP Niedersachsen (nur Region Lüneburg)	ESF	210.010.942,00 €	34.641.313,00 €	33.216.638,00 €	31.721.120,00 €	30.152.494,00 €	28.508.435,00 €	26.786.552,00 €	24.984.390,00 €
OP Bund Anteil Konvergenz	ESF	1.325.569.051,00 €	189.221.632,00 €	189.389.821,00 €	189.489.050,00 €	189.516.491,00 €	189.469.234,00 €	189.344.282,00 €	189.138.541,00 €
Total ESF	ESF	4.718.102.840,00 €	669.871.743,00 €	672.878.757,00 €	673.923.294,00 €	674.739.603,00 €	675.318.139,00 €	675.649.065,00 €	675.722.239,00 €

Quelle: Nationaler Strategischer Rahmenplan für den Einsatz der EU-Strukturfonds in der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2013, S. 93+94

Übersicht 2

**Indiaktive Zuweisung der ESF-Mittel im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“
(Euro, in laufenden Preisen)**

Ziel regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung	Fonds	Total	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
OP Baden Württemberg	ESF	265.998.586,00 €	35.779.990,00 €	36.495.590,00 €	37.225.502,00 €	37.970.012,00 €	38.729.412,00 €	39.504.000,00 €	40.294.080,00 €
OP Bayern	ESF	310.059.703,00 €	41.706.737,00 €	42.540.872,00 €	43.391.689,00 €	44.259.523,00 €	45.144.714,00 €	46.047.608,00 €	46.968.560,00 €
OP Berlin	ESF	335.976.031,00 €	45.192.793,00 €	46.096.649,00 €	47.018.582,00 €	47.958.954,00 €	48.918.133,00 €	49.896.495,00 €	50.894.425,00 €
OP Bremen	ESF	89.054.742,00 €	11.978.928,00 €	12.218.506,00 €	12.462.876,00 €	12.712.134,00 €	12.966.376,00 €	13.225.704,00 €	13.490.218,00 €
OP Hamburg	ESF	91.152.890,00 €	12.261.154,00 €	12.506.377,00 €	12.756.504,00 €	13.011.634,00 €	13.271.867,00 €	13.537.304,00 €	13.808.050,00 €
OP Hessen	ESF	186.735.204,00 €	25.118.118,00 €	25.620.480,00 €	26.132.890,00 €	26.655.547,00 €	27.188.658,00 €	27.732.431,00 €	28.287.080,00 €
OP Niedersachsen	ESF	237.090.765,00 €	31.891.543,00 €	32.529.373,00 €	33.179.961,00 €	33.843.560,00 €	34.520.431,00 €	35.210.840,00 €	35.915.057,00 €
OP Nordrhein-Westfalen	ESF	683.996.369,00 €	92.005.687,00 €	93.845.803,00 €	95.722.719,00 €	97.637.175,00 €	99.589.918,00 €	101.581.716,00 €	103.613.351,00 €
OP Rheinland-Pfalz	ESF	113.766.267,00 €	15.302.923,00 €	15.608.982,00 €	15.921.161,00 €	16.239.584,00 €	16.564.376,00 €	16.895.664,00 €	17.233.577,00 €
OP Saarland	ESF	86.490.338,00 €	11.633.985,00 €	11.866.664,00 €	12.103.998,00 €	12.346.077,00 €	12.592.999,00 €	12.844.859,00 €	13.101.756,00 €
OP Schleswig-Holstein	ESF	100.011.739,00 €	13.452.775,00 €	13.721.830,00 €	13.996.267,00 €	14.276.192,00 €	14.561.716,00 €	14.852.950,00 €	15.150.009,00 €
OP Bund Anteil RWB	ESF	2.162.219.289,00 €	290.844.346,00 €	296.661.233,00 €	302.594.457,00 €	308.646.346,00 €	314.819.274,00 €	321.115.660,00 €	327.537.973,00 €
Total ESF	ESF	4.662.551.923,00 €	627.168.979,00 €	639.712.359,00 €	652.506.606,00 €	665.556.738,00 €	678.867.874,00 €	692.445.231,00 €	706.294.136,00 €

Quelle: Nationaler Strategischer Rahmenplan für den Einsatz der EU-Strukturfonds in der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2013, S. 93+94

C. Literaturverzeichnis

1. Strukturfondsperiode 2000 bis 2006, „Regionalübergreifendes Programm des Bundes zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen“, Jahresbericht 2006 für die Interventionen des Ziels 1 in Deutschland, 2007 (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln)
2. Strukturfondsperiode 2000 bis 2006, „Einheitliches Programmplanungsdokument zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen“, Jahresbericht 2006 für die Interventionen des Ziels 3 in Deutschland, 2007 (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln)
3. Strukturfondsperiode 2000 bis 2006, „Regionalübergreifendes Programm des Bundes zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen“, Jahresbericht 2007 für die Interventionen des Ziels 1 in Deutschland, 2008 (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln)
4. Strukturfondsperiode 2000 bis 2006, „Einheitliches Programmplanungsdokument zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen“, Jahresbericht 2007 für die Interventionen des Ziels 3 in Deutschland, 2008 (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln)
5. Strukturfondsperiode 2000 bis 2006, Durchführungsbericht 2007 der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2008)
6. Strukturfondsperiode 2000 bis 2006, Abschlussbericht der GI Equal für den Zeitraum 2002 bis 2008, (ICON-Institute, Compass, PIW, Berlin, Bremen, Köln, Teltow, September 2008)
7. Strukturfondsperiode 2007 bis 2013, Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2008 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2009)
8. Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 (CCI:2007DE05UPO001) (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn, November 2007)

Anlage 1

Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2006 für die Interventionen des Ziel 1 in Deutschland (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln 2007)

1. Förderung von Frauen in 2006

Der Anteil der neu in ESF-Fördermaßnahmen eingetretenen Frauen betrug im Jahresdurchschnitt 2006 über alle Förderprogramme gesehen 47 Prozent.¹ Da die Teilnehmereintritte in Maßnahme 6² im Berichtsjahr sehr gering ausfielen und erstmals Frauen dort sogar überproportional vertreten waren, ist die Berechnung des Frauenanteils nahezu unabhängig davon, ob Maßnahme 6 berücksichtigt wird oder nicht. Der entsprechende Anteil von Frauen an allen Arbeitslosen betrug in diesem Zeitraum 48 Prozent.³ Somit konnte im Jahr 2006 das Ziel, Frauen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen, beinahe erreicht werden.

¹ Teilnehmerinnen des Girls' Day (über 100 000) werden bei der Zahl der Neueintritte für 2006 nicht mitgezählt

² Übersichtstabelle zu den einzelnen Maßnahmen siehe Seite 13

³ Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte des Arbeitsmarktes, Jahresdurchschnittswerte

Abbildung 1 spiegelt den Verlauf der Maßnahmeeintritte von Frauen im Berichtsjahr wieder.

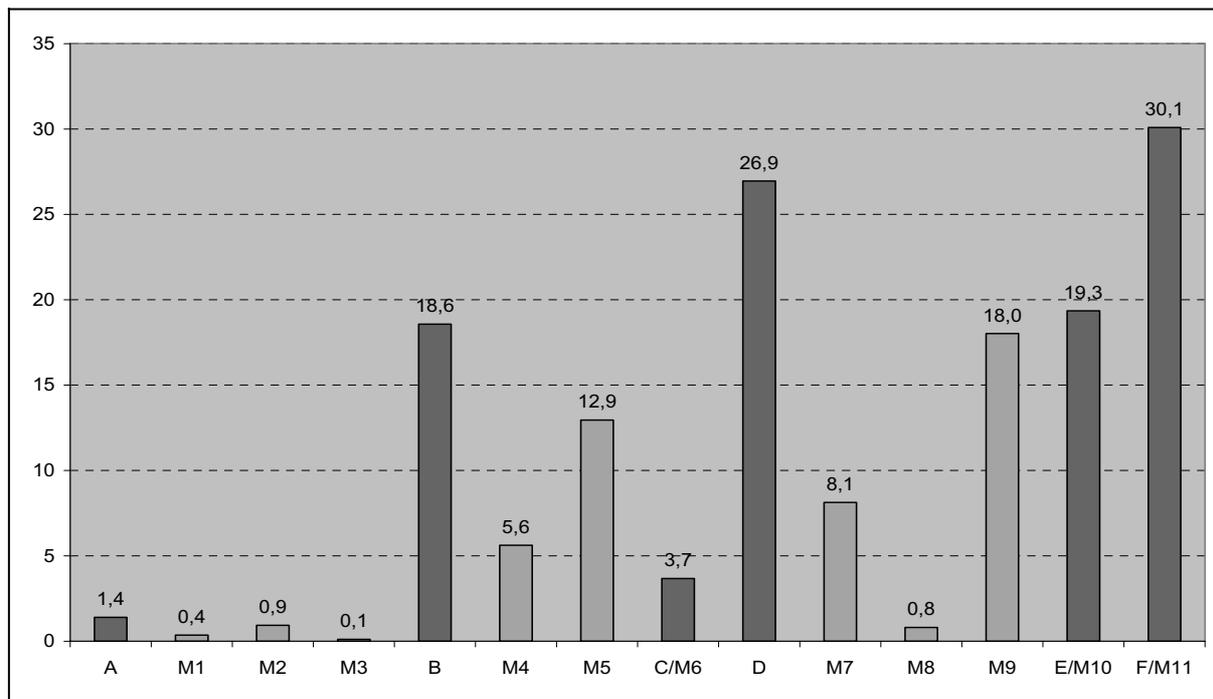
Schwerpunkt A: Dieses Politikfeld war bis einschließlich 2003 für die Gesamtförderung von Frauen am bedeutendsten. Infolge des Auslaufens des Jugendsofortprogramms und der Einstellung der ESF-Förderung von sozialpädagogischer Betreuung im ESF-BA-Programm wurden im Jahr 2006 nur noch 1,4 Prozent aller Frauen in diesem Politikfeld gefördert. Der Frauenanteil lag in diesem Schwerpunkt bei 57 Prozent.

Schwerpunkt B: Durch das Auslaufen des Sonderprogramms für Langzeitarbeitslose „SPALAR“ hat dieses Politikfeld an Bedeutung für die Frauenförderung im ESF abgenommen. Rd. 19 Prozent aller ESF-geförderten Frauen traten 2006 in diesen Schwerpunkt ein. Der Anteil der Frauen an allen Langzeitarbeitslosen betrug in Ostdeutschland 2006 52 Prozent.⁴ In diesem Politikfeld wurden Frauen mit durchschnittlich 43 Prozent unterproportional gefördert.

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Ergänzende Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren der BA, ohne Berücksichtigung von Kreisen mit zugelassenen kommunalen Trägern

Abbildung 1

Prozentuale Verteilung der Fraueneintritte an der ESF-Förderung nach Schwerpunkten und Maßnahmen im Jahr 2006



Quelle: ISG 2007; die Bezeichnungen A bis F stehen für die Schwerpunkte

noch Anlage 1

Schwerpunkt C: Projekte in Maßnahme 6 zielen vorrangig auf die Verbesserung von Strukturen und auf Lebenslanges Lernen ab. Der Frauenanteil betrug bei insgesamt 3 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern 56 Prozent.

Schwerpunkt D: Insgesamt gesehen wurden 26 Prozent aller ESF-geförderten neu eingetretenen Frauen in diesem Politikfeld registriert, d. h., jeder vierte Eintritt von Frauen erfolgte in diesem Politikfeld. Die drei Maßnahmen im Schwerpunkt D wurden allerdings quantitativ sehr unterschiedlich in Anspruch genommen, insgesamt betrug der Frauenanteil lediglich 31 Prozent.

In Maßnahme 7 wurden im Berichtsjahr 7 800 Neueintritte registriert, gemessen am Beschäftigtenanteil von Frauen (50 Prozent)⁵ waren Frauen in Maßnahme 7 mit einem Anteil von 51 Prozent nahezu proportional vertreten.

In Maßnahme 8 wurden 1 200 Personen neu gefördert, wovon 34 Prozent Frauen waren. Diese Unterrepräsentation ist darauf zurückzuführen, dass sich dieses Instrument vor allem an Industriebetriebe und dort an gewerblich-technische Mitarbeiter richtet. Frauen sind in diesen Bereichen jedoch nur unterproportional vertreten.

Maßnahme 9 beinhaltet die Vorbereitung auf die Existenzgründung sowie das begleitende Coaching nach erfolgter Gründung. Diese Maßnahme wurde 2006 nur durch das ESF-BA-Programm, BMWi und durch Mecklenburg-Vorpommern bedient (insgesamt 34 000 Neueintritte). Im Kontext der Individualförderung des ESF-BA-Programms wird die Teilnahme von Frauen an Gründungsangeboten in Maßnahme 10 erfasst, das heißt, Maßnahme 9 enthält in diesem Programm nur männliche Teilnehmer. Damit ist der geringe Frauenanteil von 26 Prozent in dieser Maßnahme zu erklären. Das BMWi und Mecklenburg-Vorpommern erreichten einen Frauenanteil von rd. 45 Prozent. Von den insgesamt 24 000 Neueintritten im ESF-BA-Programm zur Existenzgründungsförderung waren über 9 000 Frauen (39 Prozent).

Schwerpunkt E: Für Frauen bildet dieser Schwerpunkt die drittstärkste Säule in der ESF Förderung. Knapp ein Fünftel aller Eintritte von Frauen in ESF-Maßnahmen im Jahr 2006 entfiel auf diesen Schwerpunkt. In Maßnahme 10 erfolgte die Förderung fast ausschließlich im Rahmen der Förderung von Gründerinnen im ESF-BA-Programm. Der Anteil der Frauen an allen Eintritten in Schwerpunkt E betrug im Berichtsjahr 100 Prozent.

Schwerpunkt F: Für Frauen hat dieser Schwerpunkt bzgl. der materiellen Umsetzung mittlerweile die größte Bedeutung im Ziel 1-Gebiet. In Maßnahme 11, die erstmals im Jahr 2003 durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) umgesetzt wurde, konnten 2006 fast 15 000 Frauen gefördert werden. Frauen wurden in dieser Maßnahme mit 57 Prozent überproportional zu ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit (48 Prozent) unterstützt.

⁵ Bundesagentur für Arbeit, Juniwerte, vorläufige Ergebnisse,

2. ESF-BA-Programm

Das ESF-BA-Programm deckt insgesamt vier Förderbereiche ab:

- Zusätzliche Hilfen zur Sicherung von Existenzgründungen (Schwerpunkte D und E; Maßnahmen M 9 und M 10)
- Zusätzliche Hilfen bei beruflicher Qualifizierung (Schwerpunkte A und B; M 2 und M 4)
- Berufsbezogene Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund (Schwerpunkt B; M 4)
- Leistungen für Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld (Schwerpunkt D; M 8).

Bei der Beteiligung förderungsbedürftiger Personengruppen zeigte sich 2006 im Ziel 1-Gebiet folgendes Bild:

- Der Frauenanteil an den Eintritten lag bei rund 40 Prozent.
- Von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte und Langzeitarbeitslose hatten einen Anteil von ca. 93 Prozent an allen Eintritten.
- Ca. 19 Prozent der Eintritte entfielen auf Personen über 50 Jahre und ca. 10 Prozent auf Personen, die bei Eintritt in die Maßnahmen das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.
- Berufsrückkehrer und -rückkehrerinnen hatten einen Anteil von ca. 9 Prozent an den Eintritten.

Neu eingetretene Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2006	26.499
Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in 2006	49.362
Effektive ESF-Ausgaben in 2006	19.765.023 €

3. Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit

Am 31. Dezember 2003 wurde das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beendet. Neueintritte waren bis dahin noch möglich. Der Bestand an ESF-geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen ist auf 46 am Jahresanfang gesunken (2005: 778).

Neu eingetretene Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2006	entfällt
Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in 2006	46
Effektive ESF-Ausgaben in 2006	103.927 €

noch Anlage 1

4. Beitrag der Programme zu den Querschnittszielen/Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen

ESF-geförderte Projekte haben auch im Jahr 2006 erheblich dazu beigetragen, die EU Querschnittsziele zu erreichen.

Der Programmverlauf im Jahr 2006 zeigt, dass das Ziel, Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen, nahezu erreicht wurde. Es ist festzuhalten, dass im Jahr 2005 47 Prozent aller Eintritte in ESF-geförderte Maßnahmen auf Frauen entfallen sind. Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen in den neuen Ländern im Jahr 2006 lag mit 48 Prozent gerade einmal einen Prozentpunkt höher. Rd. 9 Prozent aller ESF-geförderten Projekte hatten eine eindeutige Ausrichtung auf das Ziel der Chancengleichheit, rd. 23 Prozent haben dieses Ziel mit unterstützt (vgl. Abbildung 2).

Im GFK sowie im Operationellen Programm wurden die entscheidenden Weichenstellungen für die Beseitigung von Ungleichheiten und Diskriminierungen sowie die Umsetzung des Prinzips des Gender Mainstreaming vor-

genommen. Demnach sind u. a. in den Fördermaßnahmen Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen bzw. den Erwerbstätigen (im Schwerpunkt D) zu berücksichtigen.

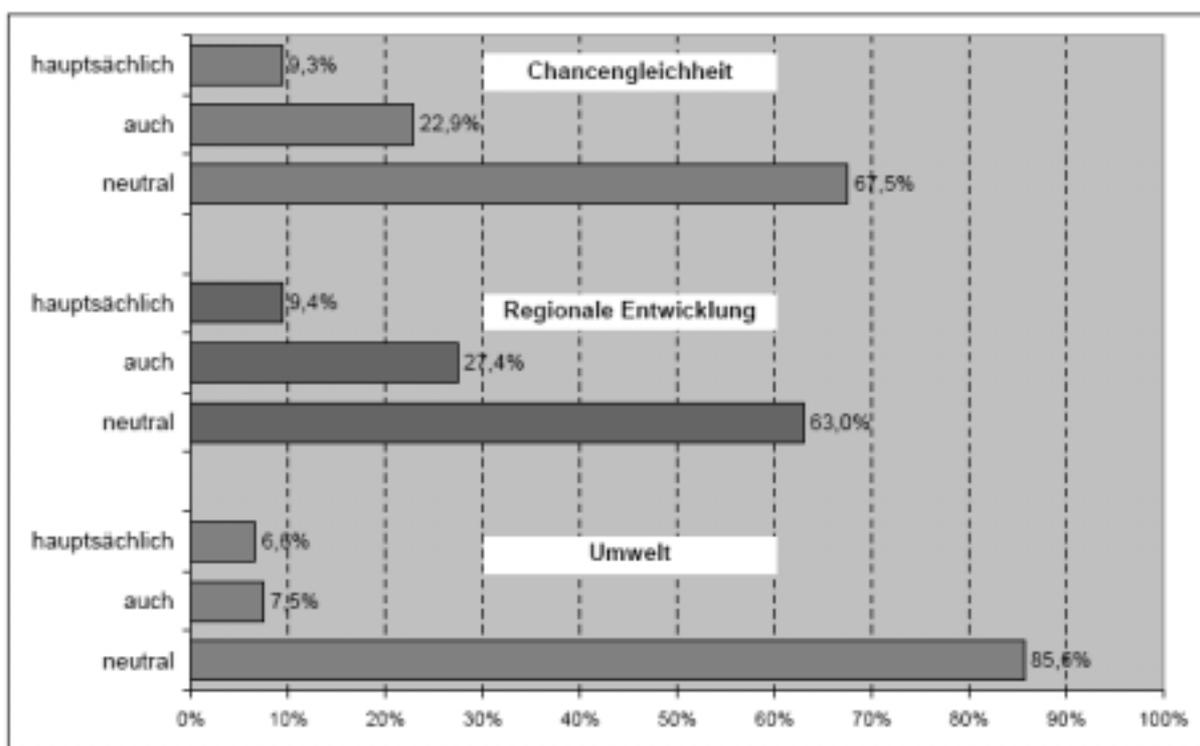
Nach den indikativen Planungen des 4. Änderungsantrags sind in Maßnahme 10 zur Chancengleichheit von Männern und Frauen insgesamt 17,5 Prozent der ESF-Fördermittel veranschlagt. In den ursprünglichen Planungen aus dem Jahr 2001 lag dieser Wert nur bei rd. 10 Prozent.

In den einzelnen Bundesprogrammen wurde das Kriterium der Chancengleichheit wie folgt berücksichtigt:

Für das ESF-BA-Programm liegt eine Weisung der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit) an die Arbeitsagenturen über die quantitative Berücksichtigung von Frauen in den jeweiligen Maßnahmen vor. Darüber hinaus ist im SGB III festgelegt, dass Frauen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen sind. Im Jahr 2006 entfielen 40 Prozent alle Maßnahmeeintritte im ESF-BA-Programm auf Frauen.

Abbildung 2

Beitrag der 2006 neu gestarteten Projekte zu den EU-Querschnittszielen



Quelle: ISG 2007; fehlende Werte zu 100 Prozent: keine Angabe zu den Querschnittszielen.

noch Anlage 1

Das Bundesprogramm XENOS zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus fördert eine Reihe von Maßnahmen mit vorwiegend präventiver Ausrichtung. Die Zielgruppen sind vorrangig Einheimische, Migrantinnen und Migranten. Das Thema der Chancengleichheit wird zwar in den Ansätzen integriert, die Projekte sind aber nicht vorrangig auf dieses Ziel ausgerichtet. Im Jahr 2006 lag der Frauenanteil an allen Eintritten bei 46 Prozent.

Im BMAS-Programm „job – Jobs ohne Barrieren“ setzt die Förderung eines Projekts voraus, dass Zugangsmöglichkeiten für behinderte oder schwerbehinderte Frauen bestehen und deren Situation gesondert erfasst und dargestellt wird. Das Ziel der Schaffung eines Arbeitsmarktes, in den auch behinderte Menschen integriert sind, wird hierbei modellhaft angestrebt, um Vorbildfunktionen erfüllen zu können, auch im Hinblick auf eine angemessene Beteiligung behinderter und schwerbehinderter Frauen bei der Teilhabe am Arbeitsleben. Der Frauenanteil betrug im Berichtsjahr 79 Prozent.

Von den Projekten der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ sind vier auf behinderte und schwerbehinderte Frauen als Zielgruppe ausgerichtet:

- „Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Schulabgängerinnen mit Lernschwierigkeiten“ des Jenaer Zentrums für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e. V. – Ziel des ESF Ziel 1-Jahresbericht 2006 95 Projekts ist die Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Schulabgängerinnen mit Lernschwierigkeiten.
- „Kompetenzcenter zur beruflichen Eingliederung arbeitsloser behinderter Frauen“ der Heureka Bildungsseminar GmbH – Ziel des Projekts ist es, unter Nutzung der im Vorprojekt gesammelten Erfahrungen und des aufgebauten regionalen Netzwerks mit Arbeitgebern und unterschiedlichen Behörden, Ämtern und Vereinen, behinderte Frauen bei der beruflichen Integration zu beraten und zu unterstützen.
- „Entwicklung von Modulen zur Steigerung der Employability sowie eines Handlungsleitfadens zur passgenauen beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Frauen (40 plus)“ der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e. V. Ziel des Projekts ist die passgenaue Integration von langzeitarbeitslosen, schwerbehinderten Frauen, die über 40 Jahre alt sind.
- „IBEQ – Integration durch Betriebliches Eingliederungsmanagement und Qualifizierung“ der Siemens VDO Automotive AG – Ziel des Projekts ist der Aufbau eines systematischen betrieblichen Eingliederungsmanagements und modellhafte Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen durch präventive Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Umstellung des Produktionssystems.

Nähere Informationen zu diesen Projekten und Aktivitäten sowie im Rahmen der Projektdurchführung erstellte Materialien wie z. B. Leitfäden sind über www.jobs-ohne-barrieren.de/ abrufbar.

Im Rahmen der BMBF-Programme finden aus der Natur der Sache die Querschnittsthemen in unterschiedlicher Art und Weise Berücksichtigung. Anhand einzelner Programme lässt sich exemplarisch Folgendes festhalten.

Die Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist ein wesentliches Ziel des Programms Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken.

Lebenslanges Lernen ermöglichen bedeutet in der Idealvorstellung, Aus- und Weiterbildung konsequent an der Biografie der Lernenden auszurichten, und zwar unabhängig davon, wie und wo gelernt wird. Lebenslanges Lernen überschreitet damit die Grenzen der Schulen und Bildungseinrichtungen und umfasst auch das informelle Lernen während der Arbeit oder das Selbstlernen in der Freizeit. Es soll allen möglich sein und sprengt bereits mit diesem Anspruch tradierte Rollenvorstellungen über die Geschlechter.

In insgesamt 75 Lernenden Regionen fördert das BMBF regionale Netzwerke, die die Zusammenarbeit aller Akteure in der Bildung verbessern und damit die strukturellen Grundlagen für das Lebenslange Lernen legen. Sie entfalten im Rahmen der regionalen Möglichkeiten ein bürgernahes und bedarfsgerechtes Bildungsmanagement, in dem die Frage der Gleichberechtigung zum Teil übergreifend behandelt wird. Mehr als die Hälfte der Lernenden Regionen trägt wesentlich dazu bei, dass Gleichstellung nicht nur in Bildungsinstitutionen ein ESF Ziel 1-Jahresbericht 2006 96 Thema ist, sondern auch in der Bewusstseinsbildung auf regionaler Ebene. So ist der Grundgedanke des Gender Mainstreaming auch konsequent in die Programmgestaltung und Abwicklung integriert.

Die Lernenden Regionen wenden sich zum einen auf Ebene ihrer Netzwerke diesem Thema zu, indem sie spezifische Fortbildungsangebote für die Netzwerkmitarbeiter und -mitarbeiterinnen anbieten (Gendertraining), ein entsprechendes Qualitätsmanagement in der Organisation umsetzen und ihre Gremien paritätisch besetzen. Sie wenden sich aber auch zum anderen in einzelnen Entwicklungsprojekten diesem Thema zu.

- Die Lernende Region „Bildungsnetz Berlin“ setzt in der Programmvertiefung im Bereich Übergangsmanagement seine Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen in Naturwissenschaften und Technik bzw. zur Berufsorientierung von Junge und Männern für die Pflege- und Erziehungsarbeit fort. In einem Pilotprojekt wird ein Konzept erstellt, wie das in der Durchführungsphase für den Übergang Schule-Beruf entwickelte und erfolgreich

noch Anlage 1

erprobte Assessment-Verfahren TASTE® – „Technik ausprobieren, Stärken entdecken“ – auf den Übergang Schule-Studium übertragen werden kann. Damit sollen Mädchen und junge Frauen im Entscheidungsprozess für einen Studiengang in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik unterstützt und begleitet werden. In einem anderen Pilotprojekt des Netzwerks geht es am Übergang Kindertagesstätten/Kindergarten-Schule um die geschlechtersensible Vermittlung von naturwissenschaftlichen Themen in der Vor- und Grundschule, wofür u. a. das französische Modell „La main à la pâte“ übersetzt und angepasst werden soll.

Im Berichtsjahr wurde Gender Mainstreaming als Querschnittsthema zum einen im Rahmen der Erstellung der BMBF-Schriftenreihe zu den Ergebnissen des BQF-Programms berücksichtigt. Zum anderen war dies ein Schwerpunkt bei der Auswahl von Transfervorhaben. Es wurde darüber hinaus beschlossen, das Querschnittsthema Gender Mainstreaming zu einem ersten inhaltlichen Schwerpunkt bei der Arbeit der Transferplattformen zu machen und die Transfervorhaben für diesen Aspekt der Arbeit noch einmal besonders zu sensibilisieren. Bei der Sondierung transferfähiger und transferwürdiger Handlungsansätze und der Initiierung des Transfers sollen die Ergebnisse aller Vorhaben unter dem Aspekt der Chancengleichheit gesondert betrachtet und spezifisch ausgewertet werden.

Im BMFSFJ hat das Querschnittsziel Chancengleichheit einen besonderen Stellenwert. 57 Prozent aller Neueintritte waren Frauen. Im Einzelnen trugen insbesondere folgende Programme zu diesem Ziel bei:

Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie und deren Begleitprojekte tragen durch vielfältige Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit zur Chancengleichheit bei. Vor allem die Organisation innovativer, flexibler Angebote steht bei den Lokalen Bündnissen an erster Stelle. Bestehende Angebote werden gebündelt und – häufig in internetgestützter Form – zugänglich gemacht, der tatsächlich bestehende Betreuungsbedarf wird ermittelt. Weitere Handlungsschwerpunkte sind: Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit und Hilfestellung bei der Rückkehr in den Beruf, Angebote zu flexibler ESF Ziel 1-Jahresbericht 2006 97 Kinderbetreuung ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten (z. B. in Randzeiten, bei Notfällen, am Wochenende oder den Ferien), spezielle Betreuungsangebote für unter Dreijährige und Schulkinder, Abstimmung von Kinderbetreuungszeiten mit den Tagesabläufen von Familien. Das Maßnahmenspektrum ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf.

Neue Wege für Jungs zielt mit der Erweiterung des Berufswahlspektrums – hin zu Berufsfeldern, in denen Männer unterrepräsentiert sind –, der Flexibilisierung männlicher Rollen und dem Ausbau sozialer Kompetenzen auf

eine partnerschaftliche Teilung der gesellschaftlich anfallenden Arbeiten und somit auf die Gleichstellung von Mann/Junge und Frau/Mädchen ab. Den Hintergrund bildet dabei die Annahme, dass auch Jungen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit einen spezifischen Förderbedarf aufweisen und dementsprechend neben der notwendigen Mädchenförderung auch eine Jungenförderung zu etablieren ist, die zur Chancengleichheit beiträgt und geschlechtsbedingte Benachteiligungen abbaut.

Im NetWork 21 soll der Blick auf die Unterschiede von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund politisches Bewusstsein schaffen und zivilgesellschaftliches Engagement ermöglichen.

Das Augenmerk wird auf die Gestaltung von Prozessen und Abläufen, auf die Lebensplanung und die Kommunikationskultur, die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle, aber auch den Geschlechterverhältnissen und ihren Auswirkungen insgesamt gerichtet. Dabei liegt der Schlüssel für die Erreichbarkeit und die Integration der Zielgruppen in ihrer geschlechterdifferenzierten Ansprache.

Der mit der Kampagne Kinder kriegen mehr...! beworbene und geförderte Ausbau der Kindertagesbetreuung stellt eine wichtige Voraussetzung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern dar. Es wird davon ausgegangen, dass mehr Kinderbetreuungsplätze für unter dreijährige Kinder es Frauen ermöglichen, stärker am Arbeitsmarkt zu partizipieren bzw. nach der Geburt des Kindes schneller in das Berufsleben zurückzukehren.

Die Kompetenzagenturen sollen mit Blick auf die spezifischen Benachteiligungen bestimmter Personengruppen, insbesondere auf die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne des Gender Mainstreaming sowie auf die pädagogische Förderung interkultureller Vielfalt im Sinne des Cultural Mainstreaming, hinwirken. Zur Unterstützung der Kompetenzagenturen wird sich hierzu im Kontext einer Workshopreihe eine der Veranstaltungen explizit mit diesen Themen befassen und einen strukturierten Erfahrungsaustausch initiieren. Unterstützend werden hierzu Arbeitsmaterialien zur Umsetzung dieser Zielsetzungen erstellt.

Die Geschlechterverteilung der Teilnehmenden des Programms Schulverweigerung – Die 2. Chance zeigt, dass die Problematik der aktiven Schulverweigerung in Ost- wie in Westdeutschland offensichtlich eher ein Problem der Jungen ist: 63 Prozent der Schüler und Schülerinnen sind männlichen Geschlechts. Die Träger sind aufgefordert, der Strategie Gender Mainstreaming Rechnung zu tragen. Dies geschieht teilweise durch den Einsatz von gemischtgeschlechtlichen Teams, teilweise durch das Bemühen, den Anteil der Mädchen und jungen Frauen zu erhöhen.

Im Programm Lokales Kapital für soziale Zwecke ist Gender Mainstreaming in allen Förderabschnitten ein fes-

noch Anlage 1

ter Bestandteil. So mussten die Lokalen Koordinierungsstellen bei der Fortschreibung der Lokalen Aktionspläne die geschlechtsspezifischen Bedarfe formulieren. Bei der Bewertung der Lokalen Aktionspläne war die Beachtung von Gender Mainstreaming ein wesentliches Kriterium. Darüber hinaus wurde darauf geachtet, dass die Zusammensetzung der Begleitausschüsse, die über die Förderung von Mikroprojekten zu entscheiden haben, und das Auswahlverfahren selbst den Bedingungen von Gender Mainstreaming genügen.

Auch alle Träger von Mikroprojekten müssen darstellen, welche Zielsetzung sie mit diesem Mikroprojekt in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern explizit oder implizit verfolgen. Bei geschlechterheterogenen Mikroprojekten sind Gründe anzugeben bzw. Gegenmaßnahmen zu beschreiben, wenn der Mikroprojektträger keine paritätische Besetzung des Mikroprojekts erwartet. Die Projekte ohne geschlechtsspezifische Ausrichtung machten in der dritten Förderperiode einen Anteil von rd. 72 Prozent aus. In rd. 24 Prozent der Mikroprojekte waren Frauen und in rd. 4 Prozent Männer spezifische Zielgruppe. Bei den Neueintritten im Jahr 2006 betrug die Geschlechterquote 57 Prozent Frauen gegenüber 43 Prozent Männern.

Im BMWi waren im Zielgebiet 1 insgesamt 10 063 Frauen an der Schulungs- und Beratungsförderung beteiligt. Dies entspricht ca. 47 Prozent. Damit liegt der Frauenanteil hier deutlich höher als in Ziel 3 (38 Prozent). Es wurden dabei 2 116 Frauen (ca. 21 Prozent) mit Maßnahmen der Qualifikation (Maßnahme 7) und 7 947 Frauen (ca. 79 Prozent) mit Maßnahmen zur Existenzgründung (Maßnahme 9) erreicht.

Bei EXIST-SEED ist der Frauenanteil (14,9 Prozent) mit 37 Frauen von insgesamt 248 gründungswilligen Personen deutlich unterrepräsentiert. Dabei unterscheiden sich das Ziel 1-Gebiet und das Ziel 3-Gebiet nur minimal. Im Ziel 1-Gebiet liegt der Frauenanteil bei 15 Prozent. Da sich das Programm überwiegend an Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studienfächern richtet, ist das Potenzial an weiblichen Bewerbern für EXIST-SEED abhängig von steigenden Studentinnen- und Absolventinnenzahlen.

In 23 Fällen (9 in Ziel 1) wurde die Kinderbetreuungspauschale von Gründerinnen und Gründern beansprucht. Weiterhin wurde der Kontakt zu verschiedenen Gründerinnen-Initiativen aufgenommen, um das Programm stärker bekannt zu machen, z. B. mit der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga).

5. Beitrag des ESF zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien

Im Folgenden wird dargestellt, wie die ESF-Mittel des Bundes und der Länder die Umsetzung der neuen integrierten beschäftigungspolitischen Leitlinien aus dem Jahr 2006 unterstützen.

Leitlinie 18: Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern

Durch das ESF-BA-Programm werden u. a. Coachingangebote für Gründerinnen eingesetzt, um zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede beizutragen. Insgesamt wurden im Jahr 2006 von der BA knapp 18 000 Gründerinnen mit ESF-Mitteln beraten und ge-coacht, wovon mehr als 9 000 im Berichtsjahr neu eintraten. Die neu eingetretenen Männer in das Gründercoaching werden der Leitlinie 21 zugeordnet. Der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen dient insbesondere das bundesweite Internetportal www.frauenmachenkarriere.de, indem es Frauen in allen Phasen des Erwerbslebens anspricht und mit Informationen rund um die Themen Beruf, Karriere und Existenzgründung unterstützt.

Der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung und Entgelt dienen unter anderem der Girls' Day – Mädchenzukunftstag und das Projekt Neue Wege für Jungs. Ersterer öffnet Mädchen den Zugang zur Welt von Technik, Naturwissenschaft und Informatik und animiert sie dadurch zur Wahl zukunftsrelevanter Berufe, in denen Frauen derzeit noch unterrepräsentiert sind. Technische oder naturwissenschaftliche Berufe bieten in der Regel gute berufliche Aufstiegschancen und überdurchschnittliche Gehälter. Die Steigerung der Frauenquote in diesem Bereich bewirkt zugleich die Reduzierung der Unterschiede bei Beschäftigung und Entgelt. In gleicher Weise trägt auch das Gegenstück zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Jungs zur Angleichung der Erwerbsbedingungen von Männern und Frauen bei.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und die Förderung der Bereitstellung einer zugänglichen und erschwinglichen Betreuung für Kinder und anderer hilfsbedürftiger Personen und damit die Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten in jeder Lebensphase ist eines der Hauptansinnen des BMFSFJ.

Diesen Zielen dienen

- die Lokalen Bündnisse für Familie, die vor Ort Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und der Betreuungssituation finden und umsetzen, z. B. durch Vermittlung von Tagesmüttern, Einführung familienfreundlicher Öffnungszeiten oder Flexibilisierung der Betreuung
- das Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen, indem es Personalverantwortliche davon überzeugt, dass es sich lohnt, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der eigenen Personalpolitik, des eigenen Unternehmens und damit auch der deutschen Wirtschaft zu machen
- der Unternehmenswettbewerb Erfolgsfaktor Familie und das Audit berufundfamilie dienen dem gleichen Ziel: In dem Wettbewerb werden Unternehmen für

noch Anlage 1

ihre vorbildliche familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet, in dem Auditierungsprozess werden die Entwicklungspotenziale bei der familienfreundlichen Personalentwicklung ausgehend vom individuellen Ist-Zustand des Unternehmens aufgezeigt und Hilfestellung bei der Umsetzung geleistet

- das Internet-Portal und die Infoline Mittelstand und Familie zur Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen zu familienfreundlichen Maßnahmen
- die Kampagne Kinder kriegen mehr...! durch die Information über Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren.

Leitlinie 24: Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten

Die Modellprojekte des BMFSFJ Weiterentwicklung der Pflegeberufe und Fortbildung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen der Kinder- und Jugendhilfe tragen dazu bei, die Aus- und Weiterbildungssysteme den neuen Qualifikationsanforderungen anzupassen. Im Modellprojekt „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ wird erprobt, wie und in welchem Umfang die verschiedenen Fachrichtungen der Pflegeberufe in der Ausbildung zusammengeführt werden können. Dadurch erhöht sich die Flexibilität hinsichtlich der Ausbildung und des späteren Einsatzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Übersichtstabelle zu den einzelnen Maßnahmen

Politikbereiche und Maßnahmen des ESF

Politikbereich A: Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik	
Maßnahme 1:	Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit
Maßnahme 2:	Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik
Maßnahme 3:	Förderung der Beschäftigung von Arbeitslosen
Politikbereich B: Gesellschaft ohne Ausgrenzung	
Maßnahme 4:	Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen
Maßnahme 5:	Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen
Politikbereich C: Berufliche und allgemeine Bildung, lebenslanges Lernen	
Maßnahme 6:	Verbesserung der Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung
Politikbereich D: Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist	
Maßnahme 7:	Berufliche Weiterbildung, Information, Beratung, Organisations- und Arbeitszeitentwicklung
Maßnahme 8:	Kurzarbeit und Qualifizierung
Maßnahme 9:	Unternehmergeist und Existenzgründung
Politikbereich E: Chancengleichheit	
Maßnahme 10:	Chancengleichheit von Frauen und Männern
Politikbereich F: Lokales Kapital für soziale Zwecke	
Maßnahme 11:	Förderung der lokalen Beschäftigungsentwicklung
Maßnahme 12:	Technische Hilfe

Anlage 2

Zusammenfassungen aus dem Jahresbericht 2006 für die Interventionen des Ziel 3 in Deutschland (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln 2007)

1. Förderung von Frauen in 2006

Der Anteil der neu in ESF-Fördermaßnahmen eingetretenen Frauen betrug im Jahresdurchschnitt 2006 über alle Förderprogramme gesehen knapp 47 Prozent (ohne Eintritte in Maßnahme 6). Der entsprechende Anteil von Frauen an allen Arbeitslosen betrug in diesem Zeitraum 48 Prozent. Somit wurde im Jahr 2006 die Zielvorgabe, Frauen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen in den Fördermaßnahmen zu berücksichtigen und Chancengleichheit von Frauen sicherzustellen, fast erreicht.

Die Abbildung 1 stellt die Eintritte von Frauen in die ESF-Förderung auf Maßnahmeebene im Berichtsjahr dar. Die Verteilung auf einzelne Maßnahmen weicht bei

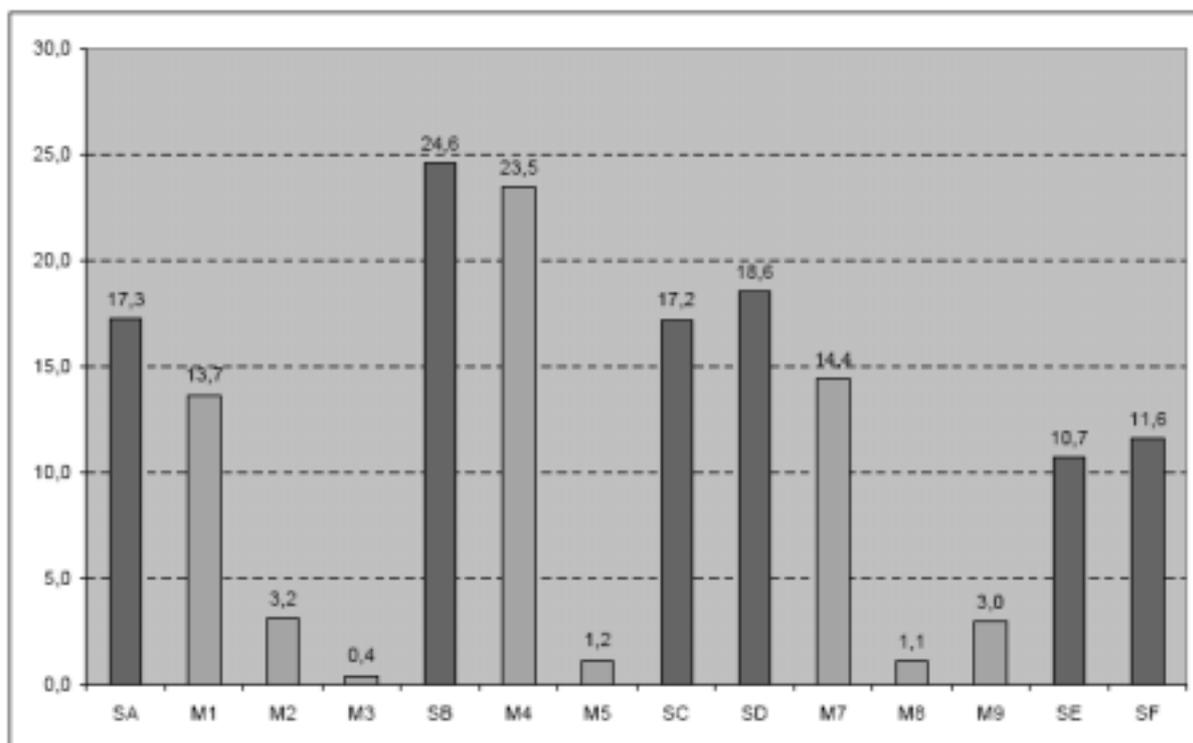
Frauen von der Verteilung aller Eintritte insbesondere in Maßnahme 10 deutlich ab. In einzelnen Maßnahmen waren Frauen über – in anderen dagegen unterrepräsentiert. Insgesamt wurden Frauen jedoch – wie erwähnt – fast entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen in ESF-Maßnahmen berücksichtigt.

Schwerpunkt A: Die Bedeutung dieses Politikfelds nimmt seit der Ausfinanzierung des Jugendsofortprogramms für die Gesamtförderung an Bedeutung ab. 19 Prozent aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden in diesem Schwerpunkt gefördert, für Frauen bildete dieser Schwerpunkt mit 17 Prozent die drittstärkste Säule in der ESF-Förderung. Der Frauenanteil in diesem Schwerpunkt betrug 40 Prozent; d. h., er lag deutlich unter dem Referenzwert von 48 Prozent.

Der Frauenanteil in Maßnahme 1 (Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit) betrug 2006 rd. 38 Prozent, der ent-

Abbildung 1

Verteilung der Eintritte von Frauen in die ESF-Förderung nach Schwerpunkten und Maßnahmen im Jahr 2006



Quelle: ISG 2007

Die Bezeichnungen SA bis SF stehen für Schwerpunkte A bis F.

noch Anlage 2

sprechende Anteil junger Frauen an jüngeren Arbeitslosen 44 Prozent. In dieser Maßnahme wurden Frauen ebenfalls unterproportional vertreten. Diese Maßnahme wurde fast ausschließlich von den Ländern umgesetzt.

In Maßnahme 2 wurden Frauen mit einem Anteil von 49 Prozent dagegen leicht überproportional zu ihrem Anteil an allen Arbeitslosen (48 Prozent) gefördert.

Eine repräsentative Umsetzung wurde in Maßnahme 3 mit 48 Prozent Frauenanteil bei den Neueintritten im Jahr 2006 erzielt. Diese Maßnahme wurde ebenfalls nur von den Bundesländern umgesetzt.

Schwerpunkt B stellt für Frauen mit einem Anteil von rd. 25 Prozent an allen ESF-Initiativen die wichtigste Säule in der ESF-Förderung dar. Ziel ist die berufliche Reintegration von Langzeitarbeitslosen und Benachteiligten durch Qualifizierungsangebote (Maßnahme 4) und Beschäftigungsförderung (Maßnahme 5). In diesen ESF-Maßnahmen wurden Frauen mit 46 Prozent überproportional zum Referenzanteil an den Langzeitarbeitslosen (43 Prozent) berücksichtigt.

Die beiden Maßnahmen wurden quantitativ gesehen sehr unterschiedlich in Anspruch genommen. Während in Maßnahme 4 95 Prozent der insgesamt 187 000 Neueintritte (Frauenanteil: knapp 46 Prozent) gezählt wurden, traten in Maßnahme 5 nur 4 000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (Frauenanteil: 40 Prozent) neu ein.

Schwerpunkt C: Projekte in Maßnahme 6 zielen vorrangig auf die Verbesserung von Strukturen und auf Lebenslanges Lernen ab. Der Frauenanteil betrug bei insgesamt 168 000 Neueintritten lediglich 35 Prozent. Dieser niedrige Anteil ist insbesondere auf die hohen Teilnehmerzahlen im Bereich der Förderung der ÜBS/ÜLU zurückzuführen, die vorwiegend männliche Teilnehmer aufweisen.

Schwerpunkt D: In den drei Maßnahmen des Schwerpunkts D wurden die zweitmeisten Fraueneintritte registriert (64 000 bzw. 19 Prozent). Auch diese wurden quantitativ sehr unterschiedlich in Anspruch genommen. Von den knapp 166 000 Eintritten in diesem Politikfeld waren 39 Prozent Frauen.

Maßnahme 7 verzeichnete mit 113 000 Eintritten den höchsten Anteil in diesem Schwerpunkt. Im Berichtsjahr wurden 44 Prozent Frauen (50 000) registriert. Gemessen am Beschäftigtenanteil von Frauen (44 Prozent) ist in Maßnahme 7 im Jahr 2006 eine proportionale Beteiligung zu konstatieren.

In Maßnahme 8 „Kurzarbeit und Qualifikation“, die nur vom Bund umgesetzt wird, wurden rd. 14 000 Personen gefördert, wovon 28 Prozent Frauen waren. Diese Unterrepräsentation ist darauf zurückzuführen, dass sich dieses Instrument vor allem an Industriebetriebe und dort an gewerblich-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

richtet. Frauen sind in diesen Bereichen deutlich unterproportional vertreten.

Maßnahme 9 beinhaltet die Vorbereitung auf die Existenzgründung sowie das begleitende Coaching nach erfolgter Gründung. Diese Maßnahme wurde im Berichtsjahr zu einem Drittel durch das ESF-BA-Programm bedient (über 14 000 von insgesamt 39 000 Neueintritten).

Im Kontext der Individualförderung des ESF-BA-Programms wurde die Teilnahme von Frauen an Coachingangeboten in Maßnahme 10 erfasst, d. h. Maßnahme 9 enthielt in diesem Programm nur männliche Teilnehmer. Dadurch ist der geringe Frauenanteil von nur 27 Prozent in dieser Maßnahme zu erklären. Das ESF-BA-Programm verzeichnete 2006 insgesamt rd. 24 000 Förderfälle zur Sicherung von Existenzgründungen, davon waren rd. 10 000 Frauen. Rechnet man die Frauen des BA-Coachings zu Maßnahme 9, so steigt der bereinigte Frauenanteil in dieser Maßnahme auf 42 Prozent an. Knapp die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (knapp 18 000) wurde durch das BMWi gefördert, der Frauenanteil lag hier bei 40 Prozent.

Schwerpunkt E: Rund jeder zehnte Eintritt von Frauen in ESF-Maßnahmen im Jahr 2006 entfiel auf diesen Schwerpunkt, der explizit die Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen soll. Der Anteil der Frauen an allen Eintritten in Schwerpunkt E betrug 2006 rd. 98 Prozent.

Schwerpunkt F: In Maßnahme 11 konnten 74 000 Personen gefördert werden. Frauen wurden in dieser Maßnahme mit 54 Prozent deutlich überproportional ihres Anteils an allen Arbeitslosen (48 Prozent) unterstützt. Das Programm LOS des BMFSFJ hatte in diesem Schwerpunkt einen Anteil von 92 Prozent an allen Maßnahme-eintritten.

2. ESF-BA-Programm

Das ESF-BA-Programm deckt insgesamt vier Förderbereiche ab:

- Zusätzliche Hilfen zur Sicherung von Existenzgründungen (Schwerpunkte 4 und 5; Maßnahmen M 9 und M 10)
- Zusätzliche Hilfen bei beruflicher Qualifizierung (Schwerpunkte 1 und 2; M 2 und M 4)
- Berufsbezogene Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund (Schwerpunkt 2; M 4)
- Leistungen für Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezuges von Transfer-Kurzarbeitergeld (Schwerpunkt 4; M 8).

noch Anlage 2

Bei der Beteiligung förderungsbedürftiger Personengruppen zeigte sich 2006 im Ziel 3-Gebiet folgendes Bild:

- Der Frauenanteil an den Eintritten lag bei ca. 37 Prozent
- Von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte und Langzeitarbeitslose hatten einen Anteil von ca. 62 Prozent an allen Eintritten
- Ca. 19 Prozent der Eintritte entfielen auf Personen über 50 Jahre und ca. 5 Prozent auf Personen, die bei Eintritt in die Maßnahmen das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten
- Berufsrückkehrer und -rückkehrerinnen hatten einen Anteil von ca. 3 Prozent an den Eintritten

Neu eingetretene Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2006	46.999
Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in 2006	69.673
Effektive ESF-Ausgaben in 2006	35.701.571 €

3. Das Jugendsofortprogramm der Bundesregierung

Am 31. Dezember 2003 wurde das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beendet. Neueintritte waren bis dahin noch möglich. Der Bestand an ESF-geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen ist auf 135 am Jahresanfang gesunken (2005: 794).

Neu eingetretene Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2006	entfällt
Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in 2006	135
Effektive ESF-Ausgaben in 2006	155.151 €

4. Beitrag des Programms zu den Querschnittszielen/Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

4a. Beitrag zu dem Querschnittsziel der Chancengleichheit auf Programmebene

ESF-geförderte Projekte haben auch im Jahr 2006 erheblich dazu beigetragen, die EU-Querschnittsziele zu erreichen.

Im EPPD wurden die entscheidenden Weichenstellungen für die Beseitigung von Ungleichheiten und Diskriminierungen sowie die Umsetzung des Prinzips des Gender

Mainstreaming vorgenommen. Demnach sind u. a. in den Fördermaßnahmen Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen bzw. den Erwerbstätigen (im Schwerpunkt D) zu berücksichtigen. Zusätzlich sind über 8 Prozent der Fördermittel für frauenspezifische Vorhaben in Maßnahme 10 vorgesehen.

Die Zielgröße bei der Sicherstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde 2006 nur minimal unterschritten (47 Prozent Förderanteil Frauen zu 48 Prozent Anteil Frauen an der Arbeitslosigkeit). Weiterhin hatten 5 Prozent aller ESF-geförderten Projekte eine eindeutige Ausrichtung auf das Ziel der Chancengleichheit, 15 Prozent haben dieses Ziel mit unterstützt (vgl. Abbildung 2).

4b. Beitrag zu dem Querschnittsziel der Chancengleichheit auf Bundesebene

Der Beitrag des Bundes zur Chancengleichheit stellte sich im Berichtsjahr folgendermaßen dar:

- 6 Prozent der Projekte verfolgten dieses Ziel hauptsächlich
- 20 Prozent der Projekte verfolgten dieses Ziel auch
- 74 Prozent der Projekte waren bezüglich dieses Ziels neutral

In den einzelnen Bundesprogrammen wurde das Kriterium der Chancengleichheit wie folgt berücksichtigt:

Für das ESF-BA-Programm liegt eine Weisung der BA an die Arbeitsagenturen über die quantitative Berücksichtigung von Frauen in den jeweiligen Maßnahmen vor. Darüber hinaus ist im SGB III festgelegt, dass Frauen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen sind. Im Jahr 2006 entfielen 37 Prozent aller Maßnahmeeintritte im ESF-BA-Programm auf Frauen.

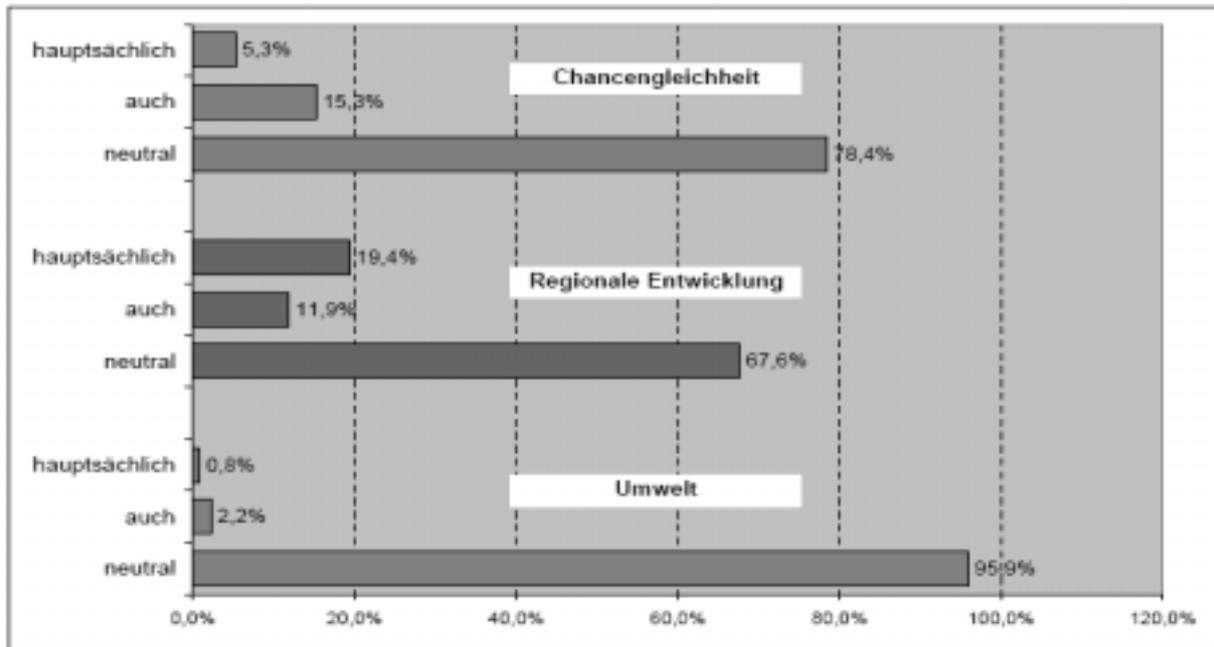
Das Bundesprogramm XENOS zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus fördert eine Reihe von Maßnahmen mit vorwiegend präventiver Ausrichtung. Das Thema der Chancengleichheit wird zwar in den Ansätzen integriert, die Projekte sind aber nicht vorrangig auf dieses Ziel ausgerichtet. Im Jahr 2006 lag der Frauenanteil an allen Eintritten bei 53 Prozent.

Im BMAS-Programm „job – Jobs ohne Barrieren“ setzt die Förderung eines Projekts voraus, dass Zugangsmöglichkeiten für behinderte oder schwerbehinderte Frauen bestehen und deren Situation gesondert erfasst und dargestellt wird. Das Ziel der Schaffung eines Arbeitsmarktes, in den auch behinderte Menschen integriert sind, wird hierbei modellhaft angestrebt um Vorbildfunktionen erfüllen zu können, auch im Hinblick auf eine angemessene Beteiligung behinderter und schwerbehinderter Frauen bei der Teilhabe am Arbeitsleben.

noch Anlage 2

Abbildung 2

Beitrag der 2006 neu gestarteten Projekte zu den EU-Querschnittszielen



Quelle: ISG 2007; fehlende Werte zu 100 Prozent: keine Angabe zu den Querschnittszielen

Von den Projekten der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ sind vier auf behinderte und schwerbehinderte Frauen als Zielgruppe ausgerichtet:

- „Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Schulabgängerinnen mit Lernschwierigkeiten“ des Jenaer Zentrums für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e. V. – Ziel des Projekts ist die Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Schulabgängerinnen mit Lernschwierigkeiten.
- „Kompetenzcenter zur beruflichen Eingliederung arbeitsloser behinderter Frauen“ der Heureka Bildungsseminar GmbH – Ziel des Projekts ist es, unter Nutzung der im Vorprojekt gesammelten Erfahrungen und des aufgebauten regionalen Netzwerks mit Arbeitgebern und unterschiedlichen Behörden, Ämtern und Vereinen, behinderte Frauen bei der beruflichen Integration zu beraten und zu unterstützen.
- „Entwicklung von Modulen zur Steigerung der Employability sowie eines Handlungsleitfadens zur passgenauen beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Frauen (40 plus)“ der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e. V. – Ziel des Projekts ist die passgenaue Integration von langzeitarbeitslosen, schwerbehinderten Frauen, die über 40 Jahre alt sind.

- „IBEQ – Integration durch Betriebliches Eingliederungsmanagement und Qualifizierung“ der Siemens VDO Automotive AG – Ziel des Projekts ist der Aufbau eines systematischen betrieblichen Eingliederungsmanagements und modellhafte Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen durch präventive Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Umstellung des Produktionssystems.

Nähere Informationen zu diesen Projekten sowie im Rahmen der Projektdurchführung erstellte Materialien wie z. B. Leitfäden sind über www.jobs-ohne-Barrieren.de/ Projekte und Aktivitäten abrufbar.

Im Rahmen der BMBF-Programme finden aus der Natur der Sache die Querschnittsthemen in unterschiedlicher Art und Weise Berücksichtigung. Anhand einzelner Programme lässt sich exemplarisch Folgendes festhalten.

Die Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist ein wesentliches Ziel des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“.

Lebenslanges Lernen ermöglichen bedeutet in der Idealvorstellung, Aus- und Weiterbildung konsequent an der Biografie der Lernenden auszurichten, und zwar unabhängig davon, wie und wo gelernt wird. Lebenslanges

noch Anlage 2

Lernen überschreitet damit die Grenzen der Schulen und Bildungseinrichtungen und umfasst auch das informelle Lernen während der Arbeit oder das Selbstlernen in der Freizeit. Es soll allen möglich sein und sprengt bereits mit diesem Anspruch tradierte Rollenvorstellungen über die Geschlechter.

In insgesamt 75 Lernenden Regionen fördert das BMBF regionale Netzwerke, die die Zusammenarbeit aller Akteure in der Bildung verbessern und damit die strukturellen Grundlagen für das Lebenslange Lernen legen. Sie entfalten im Rahmen der regionalen Möglichkeiten ein bürgernahes und bedarfsgerechtes Bildungsmanagement, in dem die Frage der Gleichberechtigung zum Teil übergreifend behandelt wird. Mehr als die Hälfte der Lernenden Regionen trägt wesentlich dazu bei, dass Gleichstellung nicht nur in Bildungsinstitutionen ein Thema ist, sondern auch in der Bewusstseinsbildung auf regionaler Ebene. So ist der Grundgedanke des Gender Mainstreaming auch konsequent in die Programmgestaltung und Abwicklung integriert.

Die Lernenden Regionen wenden sich zum einen auf Ebene ihrer Netzwerke diesem Thema zu, in dem sie spezifische Fortbildungsangebote für die Netzwerkmitarbeiter und -mitarbeiterinnen anbieten (Gendertraining), ein entsprechendes Qualitätsmanagement in der Organisation umsetzen und ihre Gremien paritätisch besetzen. Sie wenden sich aber auch in einzelnen Entwicklungsprojekten diesem Thema zu.

Einige Beispiele:

- Die Lernende Region „Bildungsnetz Berlin“ setzt in der Programmvertiefung im Bereich Übergangmanagement seine Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen in Naturwissenschaften und Technik bzw. zur Berufsorientierung von Jungen und Männern für die Pflege- und Erziehungsarbeit fort. In einem Pilotprojekt wird ein Konzept erstellt, wie das in der Durchführungsphase für den Übergang Schule-Beruf entwickelte und erfolgreich erprobte Assessment-Verfahren TASTE® – „Technik ausprobieren, Stärken entdecken“ – auf den Übergang Schule-Studium übertragen werden kann. Damit sollen Mädchen und junge Frauen im Entscheidungsprozess für einen Studiengang in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik unterstützt und begleitet werden. In einem anderen Pilotprojekt des Netzwerks geht es am Übergang Kindertagesstätten/Kindergarten-Schule um die geschlechtersensible Vermittlung von naturwissenschaftlichen Themen in der Vor- und Grundschule, wofür u. a. das französische Modell „La main à la pâte“ übersetzt und angepasst werden soll.
- Step on! – Bildungsberatungsnetz (Lernende Region Mainz, Landkreis Mainz/Bingen): Die Lernende Region Mainz, Landkreis Mainz/Bingen betreibt zwei

träger- und zielgruppenübergreifende zentrale Beratungsstellen in Mainz und in Bingen mit einem Beratungsnetz, in dem Fachberatung bildungsbereichsübergreifend vermittelt wird. Ein Schwerpunkt der Tätigkeiten in Mainz liegt in der Kompetenzerfassung für Berufsrückkehrerinnen und arbeitssuchende Frauen, die den Betroffenen oftmals schwerfällt, ohne Unterstützung zu negativ ausfällt und zu sehr auf die Schwächen abhebt.

- „AMPEL (ArbeitsMarkt, Politische Entwicklung, Lebenslanges Lernen) – Aufbau eines Qualifizierungs- und Weiterbildungsnetzwerkes im Kreis Borken“: Die Lernende Region hat die Thematik als zentrales Aufgabenfeld in die Querschnittsaufgaben integriert. Es werden Fortbildungen zu diesem Thema durchgeführt; darüber hinaus werden alle Teilvorhaben, insbesondere die Teilvorhaben „Übergang Schule – Beruf“ und „Übergang Beruf – Alter“ unter Berücksichtigung des Gender Mainstreaming umgesetzt.

Im Berichtsjahr wurde Gender Mainstreaming als Querschnittsthema zum einen im Rahmen der Erstellung der BMBF-Schriftenreihe zu den Ergebnissen des BQF-Programms berücksichtigt. Zum anderen war dies ein Schwerpunkt bei der Auswahl von Transfervorhaben. Es wurde darüber hinaus beschlossen, das Querschnittsthema Gender Mainstreaming zu einem ersten inhaltlichen Schwerpunkt bei der Arbeit der Transferplattformen zu machen und die Transfervorhaben für diesen Aspekt der Arbeit noch einmal besonders zu sensibilisieren. Bei der Sondierung transferfähiger und transferwürdiger Handlungsansätze und der Initiierung des Transfers sollen die Ergebnisse aller Vorhaben unter dem Aspekt der Chancengleichheit gesondert betrachtet und spezifisch ausgewertet werden.

Im BMFSFJ ist das Querschnittsziel Chancengleichheit natürlich von besonderer Bedeutung. 55 Prozent aller Neueintritte waren Frauen. Im Einzelnen trugen insbesondere folgende Programme zu diesem Ziel bei:

Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie und deren Begleitprojekte tragen durch vielfältige Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit zur Chancengleichheit bei. Vor allem die Organisation innovativer, flexibler Angebote steht bei den Lokalen Bündnissen an erster Stelle. Bestehende Angebote werden gebündelt und – häufig in internetgestützter Form – zugänglich gemacht, der tatsächlich bestehende Betreuungsbedarf wird ermittelt. Weitere Handlungsschwerpunkte sind: Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit und Hilfestellung bei der Rückkehr in den Beruf, Angebote zu flexibler Kinderbetreuung ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten (z. B. in Randzeiten, bei Notfällen, am Wochenende oder den Ferien), spezielle Betreuungsangebote für unter Dreijährige und Schulkinde, Abstimmung von Kinderbetreuungszeiten mit den

noch Anlage 2

Tagesabläufen von Familien. Das Maßnahmenpektrum ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf.

Neue Wege für Jungs zielt mit der Erweiterung des Berufswahlspektrums – hin zu Berufsfeldern, in denen Männer unterrepräsentiert sind –, der Flexibilisierung männlicher Rollen und dem Ausbau sozialer Kompetenzen auf eine partnerschaftliche Teilung der gesellschaftlich anfallenden Arbeiten und somit auf die Gleichstellung von Mann/Junge und Frau/Mädchen ab. Den Hintergrund bildet dabei die Annahme, dass auch Jungen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit einen spezifischen Förderbedarf aufweisen und dementsprechend neben der notwendigen Mädchenförderung auch eine Jungenförderung zu etablieren ist, die zur Chancengleichheit beiträgt und geschlechtsbedingte Benachteiligungen abbaut.

Im NetWork 21 soll der Blick auf die Unterschiede von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund politisches Bewusstsein schaffen und zivilgesellschaftliches Engagement ermöglichen. Das Augenmerk wird auf die Gestaltung von Prozessen und Abläufen, auf die Lebensplanung und die Kommunikationskultur, die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle aber auch den Geschlechterverhältnissen und ihren Auswirkungen insgesamt gerichtet. Dabei liegt der Schlüssel für die Erreichbarkeit und die Integration der Zielgruppen in ihrer geschlechterdifferenzierten Ansprache.

Der mit der Kampagne Kinder kriegen mehr...! beworbene und geförderte Ausbau der Kindertagesbetreuung stellt eine wichtige Voraussetzung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern dar. Es wird davon ausgegangen, dass mehr Kinderbetreuungsplätze für unter dreijährige Kinder es Frauen ermöglichen, stärker am Arbeitsmarkt zu partizipieren bzw. nach der Geburt des Kindes schneller in das Berufsleben zurückzukehren. Daher ist der Aufwuchs von Kinderbetreuungsplätzen insbesondere im bislang unterversorgten Zielgebiet 3 der Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern zuträglich.

Die Kompetenzagenturen sollen mit Blick auf die spezifischen Benachteiligungen bestimmter Personengruppen, insbesondere auf die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne des Gender-Mainstreaming sowie auf die pädagogische Förderung interkultureller Vielfalt im Sinne des Cultural Mainstreaming, hinwirken. Zur Unterstützung der Kompetenzagenturen wird sich hierzu im Kontext einer Workshopreihe eine der Veranstaltungen explizit mit diesen Themen befassen und einen strukturierten Erfahrungsaustausch initiieren. Unterstützend werden hierzu Arbeitsmaterialien zur Umsetzung dieser Zielsetzungen erstellt.

Die Geschlechterverteilung der Teilnehmenden des Programms Schulverweigerung – Die 2. Chance zeigt, dass die Problematik der aktiven Schulverweigerung in Ost- wie in Westdeutschland offensichtlich eher ein Problem der Jungen ist: 63 Prozent der Schüler und Schülerinnen

sind männlichen Geschlechts. Die Träger sind aufgefordert, der Strategie Gender Mainstreaming Rechnung zu tragen. Dies geschieht teilweise durch den Einsatz von gemischtgeschlechtlichen Teams, teilweise durch das Bemühen, den Anteil der Mädchen und jungen Frauen zu erhöhen.

Im Programm Lokales Kapital für soziale Zwecke ist Gender Mainstreaming in allen Förderabschnitten ein fester Bestandteil. So mussten die Lokalen Koordinierungsstellen bei der Fortschreibung der Lokalen Aktionspläne die geschlechtsspezifischen Bedarfe formulieren. Bei der Bewertung der Lokalen Aktionspläne war die Beachtung von Gender Mainstreaming ein wesentliches Kriterium. Darüber hinaus wurde darauf geachtet, dass die Zusammensetzung der Begleitausschüsse, die über die Förderung von Mikroprojekten zu entscheiden haben, und das Auswahlverfahren selbst den Bedingungen von Gender Mainstreaming genügen. Auch alle Träger von Mikroprojekten müssen darstellen, welche Zielsetzung sie mit diesem Mikroprojekt in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern explizit oder implizit verfolgen. Bei geschlechterheterogenen Mikroprojekten sind Gründe anzugeben bzw. Gegenmaßnahmen zu beschreiben, wenn der Mikroprojekträger keine paritätische Besetzung des Mikroprojekts erwartet. Die Projekte ohne geschlechtsspezifische Ausrichtung machten in der dritten Förderperiode einen Anteil von rd. 72 Prozent aus. In rd. 24 Prozent der Mikroprojekte waren Frauen und in rd. 4 Prozent Männer spezifische Zielgruppe. Bei den Neueintritten im Jahr 2006 betrug die Geschlechterquote 54,9 Prozent Frauen gegenüber 45,1 Prozent Männern.

Im Rahmen der ESF-Gründungsförderung des BMWi waren insgesamt 38 Prozent aller neu eingetretenen Teilnehmer weiblich. Im Zielgebiet 3 waren insgesamt 12 217 Frauen an der Schulungs- und Beratungsförderung beteiligt. Dies entspricht einem Anteil von rd. 38 Prozent. Damit liegt der Frauenanteil hier deutlich unter dem in Ziel 1 (47 Prozent).

Bei EXIST-SEED ist der Frauenanteil (14,9 Prozent) mit 37 Frauen von insgesamt 248 gründungswilligen Personen deutlich unterrepräsentiert. Dabei unterscheiden sich das Ziel 1-Gebiet und das Ziel 3-Gebiet nur minimal. Da sich das Programm überwiegend an Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studienfächern richtet, ist das Potenzial an weiblichen Bewerbern für EXIST-SEED abhängig von steigenden Studentinnen- und Absolventinnenzahlen. In 23 Fällen (14 in Ziel 3) wurde die Kinderbetreuungspauschale von Gründerinnen und Gründern beansprucht. Weiterhin wurde der Kontakt zu verschiedenen Gründerinnen-Initiativen aufgenommen, um das Programm stärker bekannt zu machen, z. B. mit der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga).

noch Anlage 2

4c. Beitrag der Länder zum Querschnittsziel der Chancengleichheit

Der Beitrag der Länder insgesamt zu den EU-Querschnittszielen ergab im Jahr 2006 das folgende Bild:

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	4,6 %	37,1 %	1,1 %
– auch	10,4 %	8,3 %	3,2 %
– neutral	82,9 %	52,3 %	93,5 %

Die Länder verfolgten die drei Querschnittsziele im Einzelnen wie folgt:

Baden-Württemberg

Grundsätzlich sollte der Beitrag zu den Querschnittszielen im Berichtsjahr 2006 zusammenfassend in einer Tabelle dargestellt werden.

Vergleicht man die Ergebnisse der nachfolgenden Tabelle mit denen der Vorjahre, kann man zum Thema Chancengleichheit festhalten, dass dieses Querschnittsziel, zwar langsam aber kontinuierlich an Bedeutung gewonnen hat.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	19,5 %	25,6 %	0,6 %
– auch	44,7 %	37,4 %	12,1 %
– neutral	35,8 %	37,0 %	87,3 %

Chancengleichheit

Seit dem Jahr 2003 ist Gender Mainstreaming fester Bestandteil im Antragsverfahren des Ministeriums für Arbeit und Soziales. Zur Unterstützung sowohl der Träger als auch der regionalen Arbeitskreise wurde 2004 das Projekt „Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds – Coaching Begleitprojekt in Baden-Württemberg“ bewilligt. Die seit 2004 jährlich durchgeführten Gender-Fachtagungen sind eine wichtige Plattform für den landesweiten Ergebnistransfer. Die vielfältigen Erfahrungen und Erkenntnisse aus diesem Projekt werden grundlegend in die Planung der neuen Förderperiode einfließen. Zusätzlich wurde 2006 das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) beauftragt, geschlechterdifferenzierende Ar-

beitsmarktanalysen für Baden-Württemberg und weitere drei ausgewählte Regionen durchzuführen.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	32,9 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	50,1 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in Politikfeld D	23,9 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	43,9 %

Für den Förderbereich des Wirtschaftsministeriums wurde den regionalen Arbeitskreisen bereits in den Jahren 2002 eine Kriterienliste an die Hand gegeben, anhand derer sie die vorgelegten ESF-Projekte unter diesem Gesichtspunkt bewerten können. Bei der Auswahl der Landesprojekte wurde diese Kriterienliste ebenfalls zur Bewertung und Entscheidungsfindung hinzugezogen.

Das Wirtschaftsministerium ist auch im ESF Gender-Bericht des durch das Ministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekts „Gender-Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds“ vertreten. Hier werden auch wichtige Grundlagen für Implementierung von Gender-Mainstreaming in die neue Förderperiode erarbeitet.

In enger Kooperation mit dem Gender-Coaching-Projekt hat das Ministerium für Arbeit und Soziales das Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) beauftragt, zur Unterstützung der Konzeption zukünftiger ESF-Maßnahmen exemplarische Arbeitsmarktanalysen für die 41 regionalen Arbeitskreise unter systematischer Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Strukturen zu erarbeiten. Da bisher geschlechterdifferenzierende Informationen bzw. Arbeitsmarktdaten auf regionaler Ebene systematisch nicht vorhanden sind, wird mit diesem Projekt eine bestehende Lücke geschlossen. Die Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt kennt viele Ursachen, wird aber auch durch die Werte und Normen der am Arbeitsmarkt Handelnden bestimmt. Die Region bietet eine geeignete Plattform, auf welcher die Handlungsweisen und Entscheidungen der Arbeitsmarktakteure besonders deutlich nachvollziehbar und ggf. durch entsprechende Maßnahmen beeinflussbar erscheinen.

Das Wirtschaftsministerium fördert das ESF Landesprojekt der Kontaktstellen Frau und Beruf „IN ZUKUNFT

noch Anlage 2

FÜHREN. Coaching und Intervision“. Qualifiziertes Personal ist der Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg. Damit das Potenzial von weiblichen Beschäftigten ausgeschöpft wird, gilt es, den Anteil von 18 Prozent Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Ebenso soll der Anteil von 28 Prozent Unternehmerinnen gesteigert werden. Vor diesem Hintergrund ist die zweite Offensive „In Zukunft führen. Coaching und Intervision“ der Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg als ein Angebot an Frauen und Unternehmen zu sehen.

Im Programm werden Strategien zur beruflichen Weiterentwicklung mit der Vermittlung von Führungskompetenzen verbunden. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmerinnen Kompetenzen, sich untereinander auch unabhängig, ohne zusätzliche fachliche Unterstützung, zu beraten. Mittels Coaching, Seminaren und Intervisionsgruppen werden berufsbezogene Schlüsselqualifikationen vermittelt und trainiert.

Das Projekt wird an allen 9 Standorten der Kontaktstellen in Baden-Württemberg durchgeführt. Insgesamt nehmen 113 Frauen an dem Projekt teil, die Gesamtkosten betragen 312 500,- Euro.

Bayern

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	17 %	12 %	7 %
– auch	54 %	42 %	20 %
– neutral	29 %	46 %	73 %

Chancengleichheit

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	27 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	50 %

Der Anteil der Frauen an ESF-Maßnahmen konnte im Jahr 2006 durch einen Zuwachs bei Qualifizierungs- und Beratungsprojekten weiter gesteigert werden. Der Frauenanteil an ESFProjekten ist ungeachtet dessen immer noch niedriger als der Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit. Dies liegt daran, dass die stärksten Teilnehmerinnen 2006 in den Projekten „Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung“ der Handwerkskammern erfolgten.

An diesen Projekten nehmen Auszubildende in Handwerksberufen teil, die in der Mehrzahl männlich sind.

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in Politikfeld D	49 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	44 %

Die bayerischen ESF-Projekte sind grundsätzlich teilnehmeroffen, es können also Frauen und Männer gleichermaßen teilnehmen. Eine Ausnahme bilden hier Projekte in Politikbereich E, die speziell der Frauenförderung vorbehalten sind.

Bayern verfolgt, wie auch im EPPD so angelegt, einen doppelten strategischen Ansatz. Zum einen wird Gender Mainstreaming in allen Projekten berücksichtigt und zum anderen werden in Politikbereich E spezifische Frauenfördermaßnahmen durchgeführt.

Alle Projektträger sind verpflichtet, den Aspekt des Gender Mainstreaming in die Projektkonzeption zu integrieren und bei der Projektumsetzung entsprechend zu berücksichtigen. Als Hilfestellung erhalten die Projektträger ein Merkblatt mit der Beschreibung des Gender Mainstreaming Aspektes und zielgerichteten Fragen, welche helfen, dessen Umsetzung zu verdeutlichen.

Es wird darauf geachtet, dass die Rahmenbedingungen bei den geförderten Projekten dem Gender Mainstreaming-Gedanken entsprechen. So liegen die Durchführungsorte der Projekte in der Regel zentral und sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen. Außerdem wird Wert darauf gelegt, dass die Maßnahmen hinsichtlich der Durchführungszeiten den Erfordernissen von Frauen und Männern genügen.

Studentinnen und Berufsanfängerinnen, die am Projekt „mentorING: Mentoring für Mädchen und Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ teilnehmen, erhalten durch berufserfahrene Mentoren und Mentorinnen aus Unternehmen und der Universität Einblick in die Strukturen und Anforderungen ihrer gewählten Berufsfelder. Mentoren und Mentorinnen beraten und unterstützen die Projektteilnehmerinnen bei auftauchenden Problemen und bei ihrer weiteren beruflichen Entwicklung. Hierdurch sollen die Studentinnen und Berufsanfängerinnen in ihrer naturwissenschaftlichen oder technischen Berufswahl bestätigt und gefestigt werden, ihnen soll beim Berufsein- oder -aufstieg geholfen werden und somit geschlechtsspezifische Nachteile von Frauen in diesen Bereichen ausgeglichen werden.

Desgleichen sollen die Mentoren und Mentorinnen aus den Unternehmen und der Universität durch die Auseinandersetzung mit den Problemen und Fragen der Studentinnen und Berufsanfängerinnen für geschlechts-

noch Anlage 2

spezifische Problemfelder von Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen sensibilisiert werden und hierdurch ein Umdenken in der Führungsebene der Unternehmen oder bei den Professoren und Professorinnen der Universität einsetzen.

Die teilnehmenden Frauen am Projekt „Mama lernt Deutsch“, welches an 31 Volkshochschulen in Bayern durchgeführt wird, sollen durch Spracherwerb beim Integrationsprozess sowie der eigenen Bildungs- und Berufsplanung unterstützt werden. Außerdem werden die Mütter befähigt, ihre Kinder in angemessener Weise auf ein Leben in Deutschland vorzubereiten. Nach der Teilnahme am Projekt entscheiden sich Frauen in der Regel für den Einbürgerungstest und sind motiviert, Deutschkenntnisse gemäß Europäischen Referenzrahmen zu erwerben, sowie ihre schulischen und beruflichen Abschlüsse in Deutschland nachzuholen bzw. die Anerkennung im Heimatland erworbener Abschlüsse prüfen zu lassen, um eine eigenständige Berufsplanung vornehmen zu können.

Berlin

Durch den Europäischen Sozialfonds werden die Querschnittsziele Chancengleichheit, regionale und lokale Entwicklung sowie Nachhaltigkeit verfolgt. Das Ziel der Nachhaltigkeit wird dabei auf den „Beitrag zum Schutz der Umwelt“ fokussiert. Die Berliner Bewilligungsbehörden unterstützen Projekte, die diese Querschnittsziele besonders berücksichtigen.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	4,0 %	16,6 %	4,2 %
– auch	80,9 %	48,1 %	24,6 %
– neutral	15,1 %	35,2 %	71,2 %

Quelle EUREKA, Auswertung der Angaben der Bewilligungsbehörden Erhebungsstand 29. März 2007

Chancengleichheit

Das Querschnittsziel der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird von 84,9 Prozent aller im Jahr 2006 neu begonnenen Projekte hauptsächlich oder auch angestrebt. Lediglich 15,1 Prozent der Projekte sind diesem Ziel gegenüber neutral eingestellt.

Ein weiterer Indikator für die Umsetzung von Gender Mainstreaming- Strategien sind die Anteile von Frauen an den Eintritten, wobei in diesen Auswertungen nach arbeitslosen und beschäftigten (Politikbereich D) Frauen differenziert wird.

Ohne den Politikbereich D (Beschäftigte) ergibt sich ein Frauenanteil von 47,0 Prozent. Dieser Anteil ist höher als der Anteil der arbeitslosen Frauen in Berlin.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	47,0 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	43,4 %

Der Frauenanteil im Politikbereich D ist mit 36,3 Prozent wesentlich geringer wie der Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit in 2006 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte).

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in Politikfeld D	36,3 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	51,6 %

Das Modellprojekt „Mit Mentoring in Führung gehen!“ wurde von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (EAF) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Verwaltungsmanagement an der Verwaltungsakademie Berlin (IVM) speziell für die Berliner Verwaltung entwickelt und im Jahr 2003 erfolgreich erprobt. Weibliche Nachwuchskräfte werden durch das Programm in ihrer Aufstiegsorientierung bestärkt und auf die Übernahme von Führungspositionen und die damit verbundenen Anforderungen vorbereitet.

Zum ersten Mal wurde Mentoring im vergangenen Jahr als Instrument der Personalentwicklung behördenübergreifend eingesetzt. Die Einbeziehung von Mentorinnen und Mentoren aus Wirtschaftsunternehmen förderte den Dialog zwischen Wirtschaft, Politik und Verwaltung.

Der erste Programmdurchlauf hat gezeigt, dass Mentoring in Kombination mit Trainings- und Netzwerkangeboten eine effektive Methode ist, um junge Führungskräfte zu fördern und bereits bestehende Instrumente der Personalentwicklung ergänzt.

Besonders wichtig ist das Netzwerk, das zwischen den Teilnehmerinnen entstanden ist: Sie stehen mit ihren Erfahrungen künftigen Mentoringprogrammen zur Verfügung – auch als „Patinnen“ für Mentees des beginnenden Durchlaufs. Das Projekt „Mit Mentoring in Führung gehen!“ wurde im Zeitraum Februar bis November 2005 weitergeführt. Dazu wurden weitere Mentorinnen und Mentoren aus den Bereichen Politik, Verwaltung und Wirtschaft gewonnen, um die Erfahrungsbreite der Führungsnachwuchskräfte zu erhöhen.

noch Anlage 2

Bremen

Die methodischen Prämissen, die im Jahresbericht 2002 ausführlich dargestellt wurden, sollen an dieser Stelle nicht wiederholt werden; sie besitzen weiterhin Gültigkeit. Zusammengefasst heißt das, dass davon ausgegangen wird, dass a) durch die Ziel 3-Umsetzung im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) die Berücksichtigung der Querschnittsziele bei der Umsetzung durch die Planungen der Landesarbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik determiniert ist und b) dass auf der Grundlage der Monitoringdaten keine gesicherten und umfassenden Aussagen zu den Querschnittszielen möglich sind; diese liefern daher lediglich Anhaltspunkte für die Bewertung der Ziel 3-Umsetzung.

Daher wurden u. a. eine Bewertung der Planungs- und Vergabepaxis von Ziel 3-Förderung im Land an eine externe Genderexpertin und eine Evaluierung der Ziel 3-Umsetzung auch unter geschlechtsspezifischem Fokus vergeben. Die differenzierten Bewertungen und die Empfehlungen bilden eine gute Grundlage, um Verbesserungen der Planungs- und Förderpraxis bezüglich des Querschnittsziels Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu erreichen.

Laut Trägerangaben haben fast 2/3 der neu bewilligten Ziel 3-Projekte einen unmittelbaren Bezug zur Förderung der Chancengleichheit, 2/3 der neu bewilligten Projekte einen unmittelbaren Bezug zur „Regionalen Entwicklung“, während sich die Mehrzahl der Projekte in keinem konkreten Zusammenhang zu dem Querschnittsziel Umwelt sehen, was auf eine sehr enge Auslegung dieses Querschnittsziels bei der Zuordnung schließen lässt.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	18 %	27 %	5 %
– auch	44 %	42 %	19 %
– neutral	39 %	31 %	76 %

Dem Querschnittsziel IuK-Technologien und der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming mit dem Querschnittsziel „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“ kommen bei der Ziel 3-Umsetzung im Land Bremen weiterhin besondere Bedeutung zu. Bezug zur regionalen Entwicklung haben sämtliche Programme im Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm. In der Regel werden diese Programme im Rahmen von Landesstrategien mit anderen Ressorts, v.a. Wirtschaft und Häfen, abgestimmt. Das Thema Umweltschutz wird nicht als eigenständiger Politikansatz im Rahmen des BAP bzw. der ESF-Umsetzung behandelt; es findet sich vielmehr unter die verschiedenen Politik- und Programmansätze subsumiert, wie beispielsweise Windenergie unter den Bereichen Qualifizierung und Technologieentwicklung

oder Abfallrecycling unter den Bereich Beschäftigungsförderung.

Die Fokussierung von Programm- und Projekthinhalten auf Themen der Wissens- bzw. Informationsgesellschaft im Allgemeinen und auf die IuK-Technologien im Besonderen zeigt sich bei einer Vielzahl von Ziel 3-Projekten, die im Rahmen des Qualifizierungsfonds des BAP umgesetzt werden. Exemplarisch für diese Ausrichtung sei hier der Themenschwerpunkt „E-Learning in der beruflichen Qualifizierung“ angeführt, der in das ressortübergreifende Rahmenprogramm des Landes Bremen mit dem Titel „bremen in t.i.m.e.“ zur Landesinitiative Informations- und Mediennutzung eingebettet ist.

„bremen in t.i.m.e.“ beschreibt einen landesübergreifenden thematischen Rahmen für den Prozess der Städte Bremen und Bremerhaven hin zur Informationsgesellschaft. Drei zentrale Handlungsfelder wurden für diesen Prozess definiert: Qualifizierungsoffensive, Aufbau regionaler Potenziale sowie Entwicklung von Kompetenzen und Infrastrukturen.

Schwerpunktthemen sind E-Learning, E-Business, Mobile Arbeits- und Geschäftsprozesse, Medienwirtschaft und das Sonderprogramm Bremerhaven.

Im Folgenden werden verschiedene Aspekte der Querschnittsziele „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“, „regionale Entwicklung“ und „Umweltschutz“ dargestellt. Die skizzierten Beispiele zeigen, dass mit Ziel 3-geförderten Projekten in der Regel eine Mischung von verschiedenen Zielen verfolgt wird, entsprechend der komplexen Zielarchitektur des Programms.

Chancengleichheit

Das Querschnittsziel Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming zugeordnet. Die Implementierung der Doppelstrategie Gender Mainstreaming wird als die Voraussetzung für die erfolgreiche Verfolgung des Querschnittsziels angesehen. Konkret sollen neben der Implementierung von Gender Mainstreaming bei der Programmumsetzung eine möglichst aufeinander abgestimmte Kombination von frauenspezifischen Projekten und Projekten für Männer und Frauen das Ziel der geschlechterspezifischen Chancengleichheit verfolgen, in der Regel der Benachteiligung von Frauen entgegenwirken.

Die Halbzeitbewertung und deren Aktualisierung haben gezeigt, dass bei allen positiven Einzelaspekten bundesweit hierbei Nachholbedarf besteht.

Im EPPD Ziel 3 ist definiert, dass in den Fördermaßnahmen Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen (exklusive Schwerpunkt D) bzw. den Erwerbstätigen (im Schwerpunkt D) zu berücksichtigen sind.

noch Anlage 2

In der folgenden Tabelle sind die Anteile der Frauen an den Ziel 3-geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen und an der gesamten Zielgruppe für das Jahr 2006 verglichen.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	46 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit 2006	44,3 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	26 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit 2006*	43 %

* Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, da Erwerbstätigkeit nicht nach Geschlecht getrennt ausgewiesen wird.

Der Vergleich zwischen den Anteilen der Teilnehmerinnen an allen Ziel 3-geförderten Personen und den Anteilen von Frauen an Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt, dass arbeitslose Frauen bei der Ziel 3-Förderung im Land Bremen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe beteiligt wurden, während ihre Beteiligung bei der Förderung der Beschäftigten unterrepräsentiert scheint bzw. ist. Diese Unterrepräsentativität bei der Förderung von Beschäftigten erklärt sich u. a. aus den folgenden inhaltlichen aber auch formalen Punkten:

1. Bei der Förderung von Beschäftigten ist es zunehmend schwerer, Betriebe an der Kofinanzierung der Förderung zu beteiligen, was sich auch negativ auf die Förderung von weiblichen Beschäftigten auswirkt, da diese in der Regel nicht zu denjenigen Personen gehören, die von den Betrieben gefördert werden sollen, wie Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, Führungskräfte etc.; wobei durch entsprechende Förderansätze hier gegengesteuert werden kann und soll.
2. Die Darstellung berücksichtigt nur Teilnehmer und Teilnehmerinnen, aber keine beratenen Personen, bei denen Frauen 2006 ein deutliches Übergewicht hatten.
3. Die Zuordnung der Projekte zur Ziel 3-Programmstruktur ist nur eine grobe, da vermehrt Projekte gefördert werden, die sich an ganz unterschiedliche Zielgruppen richten. D. h. dass die dem Schwerpunkt D zugeordneten Projekte nicht alle Förderungen von Beschäftigten abbilden. Die 2006 neu geförderten Erwerbstätigen finden sich nicht nur im Schwerpunkt D.
4. Der dargestellte quantitative Vergleich gibt keine relevante Auskunft über die Förderinhalte und -ziele und

deren Erreichen. Hierzu müssen spezifische Evaluationen vertiefende Informationen liefern – dies ist für die Ziel 3-Förderung des Landes Bremen teilweise realisiert, wobei Umsteuerungserfolge erst zeitversetzt sichtbar werden können.

Trotz dieser einschränkenden Tatsachen sind sich alle relevanten Akteure im Land Bremen bewusst, dass das Querschnittsziel Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern nur mit großer Anstrengung und regelmäßigen Anpassungen der Förderpraxis verfolgt werden kann.

Für alle Bereiche der Bremer Landespolitik gelten die Maßgaben des Senatsbeschlusses des Jahres 2002 mit dem Titel „Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung“. Dieses Konzept sieht eine Pilotphase vor, während der in Modellprojekten die Einführung der Doppelstrategie Gender Mainstreaming realisiert werden soll.

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales führte u. a. ein Pilotprojekt „Umsetzung der Doppelstrategie Gender Mainstreaming als integriertes Steuerungs- und Handlungskonzept der EU-geförderten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP)“ durch, um die Implementierung der Doppelstrategie, in das Steuerungs- und Handlungssystem des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms voranzutreiben. Im Rahmen dieses Pilotprojekts und auf dem Hintergrund der exponierten Stellung, die Gender Mainstreaming im ESF zukommt, wurde u. a. ein innovatives Förderprogramm unter Genderfokus evaluiert, das die strategische Zielsetzung verfolgt, über die Förderung von Qualifizierungsprojekten eine nachhaltige regionale Qualifizierungsinfrastruktur zu implementieren und damit zugleich einen Beitrag zur Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu leisten.

Die Ergebnisse dieser Bewertung liegen mit dem Abschlussbericht vor. Aus Sicht der Gutachterin besteht trotz der vorhandenen guten Ansätze im Land Bremen Verbesserungsbedarf auf allen Verfahrensebenen, d. h. bei der senatorischen Behörde, den landeseigenen Gesellschaften und den Qualifizierungsträgern, um das Querschnittsziel Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erfolgreicher verfolgen zu können.

Die Erfahrungen des o. g. Pilotprojekts wurden im Rahmen des EQUAL-Peer-Review im Jahre 2007 in Graz als gute Praxis präsentiert.

Während zu Beginn der Förderperiode die Sensibilisierung verschiedener Akteure im Vordergrund der GM-Aktivitäten stand, gewannen im Laufe der Umsetzung Implementierung bzw. die Veränderung von Strukturen unter GM-Fokus und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Gewicht.

noch Anlage 2

Beispiel für gute Praxis frauenspezifischer Projekte

Neben verschiedenen GM-Aktivitäten sind frauenspezifische Förderungen im Sinne der Doppelstrategie GM ein wichtiger und notwendiger Bestandteil der Ziel 3-Förderungen. Als Beispiel für gute Praxis frauenspezifischer Projekte kann der Frauen-, Erwerbs- und Ausbildungsverein angeführt werden, der in den Jahren 2005 bis 2007 das ESF-geförderte Kooperationsprojekt „Frauen – Einsteigen, Umsteigen und Aufsteigen“ (FEUA) umsetzt. Bei dem Projekt kooperieren verschiedene frauenspezifische Projekte bzw. Träger mit einem Beschäftigungsträger.

Das Kooperationsprojekt verfolgt verschiedene Ziele, wobei dem Bedarf der Vor- und Nachbereitung der Frauen, die an Beschäftigungsmaßnahmen, Qualifizierungen, Seminaren etc. teilgenommen haben, entsprochen werden soll. Naturgemäß macht neben den vielfältigen Angeboten für Frauen bei dem Projekt der Austausch und die gemeinsame Entwicklungsarbeit einen Großteil der Aktivitäten aus, wobei auch im Rahmen des Budgets Öffentlichkeitsarbeit geleistet wird, um das Angebot einerseits bei Frauen, andererseits bei Institutionen und Einrichtungen bekannt zu machen.

Die breite Zielgruppenausrichtung von SGB II- und III-Empfängerinnen bis hin zu beschäftigten Frauen und Gründerinnen setzt breite fachliche und organisatorische Fähigkeiten voraus. Für die unterstützten Frauen (bisher 1 750) sollen durch die Aktivitäten des Projekts Möglichkeiten eröffnet werden, in den Arbeitsmarkt (wieder-)einzusteigen, sich beruflich umzuorientieren oder beruflich aufzusteigen.

Durch das gezielte Zusammenbringen von Frauen mit unterschiedlichen beruflichen, kulturellen und sozialen Hintergründen sollen schicht- und milieuübergreifende Gemeinsamkeiten von Frauen herausgearbeitet und sichtbar gemacht werden, wie die Zuständigkeit für Haus und Familienarbeit, die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, daraus sich entwickelnde gesundheitliche und psychische Belastungen, aber auch Modelle für konstruktive und positive Bewältigungsstrategien.

Hamburg

In der Umsetzung des ESF Ziel 3 in Hamburg werden vorrangig die Querschnittsziele Chancengleichheit und regionale Entwicklungs- und Beschäftigungsförderung akzentuiert. Dem Querschnittsziel Umwelt kommt demgegenüber bei den in der städtischen Region platzierten und auf die Förderung der Humanressourcen abzielenden Projekttypen nur eine nachrangige Bedeutung zu. Im Auswahlverfahren der Förderanträge wurde auch in 2006 die konzeptionelle Ausrichtung der Projekte auf diese Querschnittsziele berücksichtigt. Allerdings konnte der

Bezug zu den Querschnittszielen bei zwei Projekten noch nicht zugeordnet werden.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	20,0 %	20,0 %	9,0 %
– auch	60,0 %	30,0 %	0,0 %
– neutral	20,0 %	50,0 %	91,0 %

Insgesamt zwei der in 2006 begonnenen Projekte verfolgen die Chancengleichheit mit höchster Priorität, davon ein Projekt außerhalb der Maßnahme 10 (s. u.). Mit mittlerer Priorität beziehen sich sechs neu begonnene Projekte auf das Querschnittsziel der Chancengleichheit, nur ein Projekt verhält sich zu diesem Ziel neutral.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	43,55 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit 2006 (Sept. 06)	45,56 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	40,85 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit 2006 (30.06.)	45,44 %

Der Anteil der Frauen an den Teilnehmer-Eintritten in 2006 liegt um rd. zwei Prozentpunkte unter dem Anteil der Frauen an den Hamburger Arbeitslosen im Berichtsjahr (Stand September 2006). Der Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikbereich D lag um gut drei Prozentpunkte unter dem Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Jahr 2006, was an dem höheren Bildungs- und Ausbildungsstand beschäftigter Frauen liegen kann. Die Diskrepanz würde auch niedriger ausfallen (rd. zwei Prozentpunkte), wenn bei diesem Vergleich die Existenzgründungsmaßnahmen in Maßnahme 10 Berücksichtigung fänden.

Im Rahmen der Umsetzung des ESF-Programms in Hamburg wurde auch im Jahr 2006 die integrierte Strategie in der Verfolgung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming verfolgt, d. h. über den bloßen Anteil von Frauen unter

noch Anlage 2

den Teilnehmern und über die Maßnahme 10 hinaus. Jeder neue Projektantrag hatte sich inhaltlich auf dieses Ziel zu beziehen.

Beispielhaft ist hier ein Projekt anzuführen, das das Ziel Chancengleichheit „hauptsächlich“ verfolgt und im Rahmen der Maßnahme 6 einen Beitrag zur Intensivierung der Weiterbildungsberatung und -bereitschaft von weiblichen (und männlichen) Beschäftigten in KMU, insbesondere während der Elternzeit leistet. Gleichzeitig fördert das Projekt den Aufbau eines überregionalen Qualifizierungs- und Weiterbildungsnetzwerks mit den Zielen, Arbeit suchenden Berufsrückkehrerinnen durch Beratungsleistungen in die Arbeitswelt zu integrieren sowie im Rahmen einer überbetrieblichen Personalorganisation speziell auf die Betriebe abgestimmte Qualifizierungs- und Personalentwicklungskonzepte für Beschäftigte in der Elternzeit anzubieten.

Hessen

Der ESF trägt unterschiedlich zu den Querschnittszielen bei. Während zu dem Ziel Chancengleichheit ganze Programmsegmente beitragen, muss man aus der Vielzahl der Projekte gezielt diejenigen herausfiltern, die regionale Entwicklung und Umwelt als Querschnittsziel hauptsächlich oder auch verfolgen. Da der ESF den Menschen zum Mittelpunkt der Förderung erhebt, ist es verständlich, dass das Querschnittsziel, das selbst auf die geförderten Menschen zielt, sich am einfachsten wiederfindet.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	25,7 %	16,5 %	1,1 %
– auch	51,1 %	63,9 %	20,1 %
– neutral	23,2 %	19,6 %	78,8 %

In den folgenden Unterkapiteln werden erfolgreiche Projekte im Rahmen der Querschnittsziele beispielhaft vorgestellt.

Chancengleichheit

Die angemessene Förderung von Männern und Frauen durch den ESF ist für Hessen sehr wichtig. Allerdings schlägt sich dieses quantitativ nicht in der vereinfachten Tabelle nieder, auf die man sich im Ziel 3-Gebiet in Deutschland verständigt hat. Diese stellt eine Relation zwischen den Frauen in allen Fördermaßnahmen (exklusive Schwerpunkt D) und den registrierten arbeitslosen Frauen dar. Dabei wird nicht beachtet, dass in Hessen der Schwerpunkt der Förderung nicht bei den Arbeitslosen generell liegt, sondern bei der Förderung benachteiligter Jugendlicher im Übergang von Schule zu Arbeit. Hierbei überwiegt die Förderung von männlichen Jugendlichen deutlich, da für sie der Übergang viel schwieriger ist als für Mädchen.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	39,7 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit 2006	47,8 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	52,4 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit 2006	44,9 %

Zur Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung im ESF Hessen wurde im Jahr 2006 die im Vorjahr begonnene modellhafte Implementierung von Gender Mainstreaming in einzelne Programme abgeschlossen. Es handelte sich hierbei um die Programme:

- EIBE – Eingliederung in die Berufs- und Arbeitswelt
- Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitskräften
- IdeA – Impulse der Arbeitsmarktpolitik

Für diese Programme wurden jeweils ein Leitfaden für Antragsteller und eine Arbeitshilfe für die antragsbearbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungsbehörde erarbeitet und erprobt.

Beide Dokumente stellen auf ein Drei-Säulen-Prinzip ab, das künftig den Antragstellern bekannt gegeben sowie bei Prüfung von Anträgen herangezogen wird.

1. Gender-Kompetenz der Träger

Neben der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming beim Antragsteller wird auf die einschlägigen Erfahrungen in der Projektarbeit, aber zum Beispiel auch auf die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Antragsteller oder die Kooperation mit Institutionen, die das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern explizit verfolgen, abgestellt.

2. Inhaltliche Genderanalyse des Fachkontextes

Die zweite Säule umfasst u. a. Fragen der geschlechterdifferenzierten Problemanalyse, wie Arbeitsmarktdaten, Daten zur jeweiligen Problemlage von Frauen und Männern, aber auch inwieweit der zu erwartende Beitrag zur Chancengleichheit konkretisiert ist.

3. Geschlechterdifferenzierte oder gendersensible Zielgruppenanalyse

Die Analyse umfasst die geschlechtsdifferenzierte Darstellung der Zielgruppen und deren Ausgangslagen unter Berücksichtigung vorliegender Daten. Hierunter

noch Anlage 2

fällt auch die zahlenmäßige Darstellung der vorgesehenen Anteile Frauen/Männer einschließlich der Begründung hierzu. Gleiche Zugangsbedingungen für beide Geschlechter, Rahmenbedingungen (wie beispielsweise Kinderbetreuung) sind hier ebenfalls zu subsumieren.

Im Rahmen des Programms „Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitskräften“ wird das Projekt „E-Skills – ein Erfolgsfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen“ (Laufzeit: 1. September 2005 bis 31. August 2007, Projektträger GbQ – Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung) zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Das Lehrgangskonzept zielt auf Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen, die in der Elternzeit fast völlig von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen bleiben. Bei Rückkehr aus der Elternzeit besteht damit die Gefahr, dass sich die Wettbewerbsfähigkeit der KMUs verschlechtert. Um diese zu erhalten, müssen Unternehmen und damit ihre Beschäftigten neben dem Fachwissen über aktuelles IT-Know-how, Methodenkompetenz sowie über soziale Kompetenzen (Soft Skills) verfügen und sich an die wandelnden Bedingungen des Informationszeitalters anpassen (E-Skills). Mit entsprechenden Leistungsnachweisen nach erfolgreicher Absolvierung von Fachseminaren kann ein IHK-Zertifikat erreicht werden.

EIBE des Hessischen Kultusministeriums

Insgesamt wurden im Jahr 2006 39,9 Prozent Mädchen bzw. junge Frauen und 60,1 Prozent junge Männer über das ESF-Programm EIBE gefördert.

Ein begleitendes Ziel von EIBE ist die Öffnung aller Berufe sowohl für junge Frauen als auch für junge Männer und der Abbau von Stereotypen, die zur geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt beitragen. Das Programm EIBE kann somit einen wichtigen Beitrag für Chancengleichheit der Geschlechter leisten.

In den Anträgen soll deswegen erläutert werden, welchen Beitrag das jeweilige Projekt/die Projekte der Schule zum Abbau einer geschlechterstereotypen Berufswahl leisten kann. Zur Unterstützung wurde von der Geschäftsstelle ein Merkblatt konzipiert, wie ein solcher Beitrag aussehen kann. Die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischer Chancengleichheit stellt bei der Bewilligung der

Anträge ein Qualitäts- und Entscheidungskriterium dar (Checkliste zum Antragsverfahren zur Prüfung der eingereichten Anträge).

Nachfolgend werden Anregungen für die Planung von Projekten unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten aufgezeigt.

- Soll eine Maßnahme ausschließlich für junge Frauen oder für junge Männer entwickelt werden? Warum?
- Richtet sich das Projekt an beide Geschlechter? Warum?
- Werden das Selbstbild und die eigene Geschlechterrolle der Jugendlichen reflektiert?
- Welche allgemeinen Zukunftsvorstellungen (Familiengründung, Lebensweisen) haben die jungen Männer und jungen Frauen?
- Welche Berufe sind nach Vorstellung der Schülerinnen und Schüler für Männer bzw. Frauen geeignet? Wie kommt es zu diesen Einstellungen? Wie kann Schule zum Abbau einer geschlechterstereotypen Berufswahl beitragen?

Anregungen für die Umsetzung von Gender-Aspekten im Unterricht:

Folgende Fragestellungen leisten Orientierung:

- Werden Unterrichtsmaterialien darauf hin überprüft, ob sie in einer geschlechtergerechten Sprache gehalten sind?
- Werden die Unterrichtsmaterialien darauf hin überprüft, welche Rollenbilder in ihnen vermittelt werden?
- Wird gezielt dafür gesorgt, Rollenstereotype aufzubrechen?
- Werden Rollenklischees, insbesondere im Berufsleben, gezielt im Unterricht kritisch thematisiert?
- Werden Rollenvorbilder – Frauen in „Männerberufen“ und Männer in „Frauenberufen“ in den Unterricht eingeladen?
- Werden jungen- und Mädchenspezifische Unterschiede im Lernverhalten und bei Lerninteressen bei der Gestaltung und der Methodenauswahl des Unterrichts berücksichtigt?

Niedersachsen

Ausrichtung	Chancengleichheit		regionale Entwicklung		Umwelt	
	Projekte	%	Projekte	%	Projekte	%
– hauptsächlich	30	9,5 %	22	7,0 %	4	1,3 %
– auch	167	53,0 %	162	51,4 %	49	15,6 %
– neutral	118	37,5 %	131	41,6 %	262	83,2 %

noch Anlage 2

Das Land Niedersachsen unterstützt Projekte, die die Querschnittsziele besonders berücksichtigen und nutzt alle Möglichkeiten (LaBIB, ESF-Messen, Bewilligungspraxis), Vorgehensweisen und Erfolge solcher Projekte im Sinne von „Best Practice“ in breiterem Umfang zur Anwendung zu bringen.

Chancengleichheit

Das Querschnittsziel der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen wird von

62,5 Prozent der Projekte mit besonderem Augenmerk verfolgt bzw. im Rahmen der Projektplanung zumindest berücksichtigt.

Ein weiterer Indikator für die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming ist der jeweilige Anteil von Frauen an den Eintritten in die ESF Maßnahmen. Dabei wird nach beschäftigten (Politikbereich D) und arbeitslosen Frauen unterschieden. Für letztere Gruppe ergibt sich ein Frauenanteil von 52,7 Prozent. Damit überschreitet das Land Niedersachsen die Vorgabe des EPPD, wonach Frauen in den Fördermaßnahmen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen sind.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	52,7 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	48,0 %

Politikbereich D, unter dem Programme für Beschäftigte zusammengefasst werden, liegt der Anteil der durch die Programme erreichten Frauen mit 50,7 Prozent deutlich über dem Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit.

Dies unterstreicht die effektive Umsetzung der Arbeitsmarktprogramme in Bezug auf die Strategie des Gender Mainstreaming.

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	50,7 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit 2006	44,5 %

Das Land Niedersachsen verfolgt zahlreiche Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Querschnittsziel Gender

Mainstreaming. So definiert ein Leitfaden inhaltliche Standards, die von Seiten der Bewilligungsstellen und Projektträger im Hinblick auf Gender Mainstreaming zu berücksichtigen sind. In der Vergabep Praxis ist Gender Mainstreaming als Bewilligungskriterium fest etabliert, u. a. in den Qualitätskriterien, die dem Antrags- und Bewilligungsverfahren zu Grunde liegen. Zur Gewinnung steuerungsrelevanter Daten enthält das ESF-Stamtblattverfahren auf der Ebene der Projektträger eigens mehrere Dimensionen mit Bezug zu diesem Thema.

Therapiemanagement, Prävention & Neue Märkte

Projektträger: BUPNET GmbH

In einer aus 4 Modulen bestehenden Fachfortbildung werden Therapeutinnen berufsbegleitend für die Tätigkeit als Mitarbeiterin im mittleren Management qualifiziert bzw. auf die vielfältigen Aufgabenstellungen als Selbstständige vorbereitet. Die Fortbildung trägt insbesondere den veränderten Anforderungsprofilen an Führungskräfte im mittleren Management im Krankenhaus, Rehabilitationseinrichtungen, Altenpflegeeinrichtungen, ambulanten Diensten, sowie freien Praxen Rechnung.

Der Lehrgang umfasst Qualifikationen, die bislang traditionell nur in den Lehrgängen für das mittlere Management in Pflegeberufen vermittelt wurden, jedoch nicht aber für Therapeutinnen. Das Projekt erweitert die therapeutische Kompetenz so, dass die Absolventinnen in der Lage sind, theoretische und praktische therapeutische Kenntnisse in den managementbezogenen sowie den berufspädagogischen und kommunikativen Aufgabenfeldern anzuwenden und sie zu vertiefen.

Einen besonderen Beitrag zu diesem Querschnittsziel leisten:

TASTE II

Projektträger: Volkshochschule Göttingen e.V.

Das Projekt TASTE hat das Ziel, jungen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Frauen, Migrantinnen und Müttern eine tragfähige berufliche und persönliche Perspektive zu eröffnen. Teilnehmerinnen sollen nach erfolgreicher beruflicher Orientierung eine Qualifizierung erfolgreich abschließen, Barrieren bzw. Defizite, die einer Ausbildungs- bzw. Arbeitsaufnahme entgegenstehen, abbauen und berufliche Kompetenzen durch verschiedene Praktika erweitern. Sie sollen passgenau auf offene Ausbildungsstellen vermittelt werden oder in zweiter Linie einen Arbeitsplatz finden, bzw. schulische Bildungsangebote für ihre individuelle Zukunftsplanung nutzen.

Migrantinnen sollen ihre Deutschkenntnisse verbessern, Informationen über Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt erwerben. Sie bauen sich eine Berufswegplanung auf und nehmen erste Ziele in Angriff wie z. B. Schulanmeldungen etc. Junge Mütter sollen ein tragfähiges Kinder-

noch Anlage 2

betreuungsnetz aufbauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie trainieren. Nach Berufsorientierung, individueller Analyse der Kompetenzen und des Förderbedarfs wird mit jeder Teilnehmerin ein Lernplan erstellt.

Die Qualifizierungen werden, außer bei den Grundlagen in Deutsch, Mathematik, Englisch und Sozialkunde, in Modulform angeboten. Sie beinhalten z. B. die Förderung von Schlüsselqualifikationen und berufliche Qualifizierungen Wirtschaft und Verwaltung (EDV, Grundlagen Buchführung, Tastschreiben, Briefverkehr), Hauswirtschaft (Basiskurs Vollwerternährung), Handel (Verkaufs- und Telefontraining, Umgang mit Kunden), Handwerk und Gestaltung (Textil, Holz, Farbe). In verschiedenen Praktika lernen die Teilnehmerinnen potenzielle Ausbildungsberufe und -betriebe kennen und bereiten mit Hilfe der Kursleitung eine Übernahme in Ausbildung vor. Die Praktika dienen außerdem der Verzahnung der Module mit der Praxis. TASTE baut dabei auf die enge Vernetzung mit Kooperationsbetrieben und kooperiert mit dem Projekt der VHS-Vamos, welches Ausbildungsplätze akquiriert.

Nordrhein-Westfalen

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	2 %	59 %	0 %
– auch	1 %	0 %	0 %
– neutral	97 %	41 %	100 %

Chancengleichheit

In den Politikbereichen A, B, C und E betrug der Anteil der Frauen an den Eintritten im Jahr

2006 insgesamt 49,4 Prozent. In A lag der Anteil der Frauen bei 46,2 Prozent, in B betrug er 49,5 Prozent, in C 44,1 Prozent und in E 99,3 Prozent.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	49,4 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	46,7 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	48,7 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit 2006	43,3 %

Die bereits 2005 im Rahmen des Handlungsfelds „Beschäftigungsfähigkeit“ vereinbarten einheitlichen Bewertungskriterien zur Anwendung im Begutachtungs- und Entscheidungsverfahren, unter denen das Gender Mainstreaming ein besonderes Gewicht erhielt, wurden auch bei den im Jahr 2006 vorgelegten Projektanträgen angewendet. Hiermit sollen auch weiterhin geschlechtergerechte Vorgehensweisen und Projekteinhalte angeregt und im Begutachtungs- und Bewertungsverfahren besonders hervorgehoben werden.

Ebenso wurde bei der Förderung „besonderer Zielgruppen des Arbeitsmarktes“ (Migranten und Migrantinnen, Behinderte, asylsuchende Jugendliche und ältere Langzeitarbeitslose) die Anwendung der Gender-Perspektive bei der Projektauswahl als ein Kriterium berücksichtigt. Den Projekten der beruflichen Weiterbildung, insbesondere denen der Förderlinie „Innovation Weiterbildung NRW“, wurde eine begleitende Beratung angeboten, die geschlechterbezogene thematische und methodische Differenzierungen für die Projektumsetzung aufzeigte.

Zur Information über die bisherige Implementierung von Gender Mainstreaming organisierten das Gender Netzwerk NRW und die Friedrich-Ebert-Stiftung mit Beteiligung des MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) und des MGFFI (Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration) im Oktober 2006 die landesweite Tagung „5 Jahre Gender Mainstreaming in NRW – eine Zwischenbilanz“, an der über 300 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren teilnahmen. Die Dokumentation zu dieser Tagung ist im Internet abzurufen unter: www.fes.de.

Einen besonderen Beitrag zu diesem Querschnittsziel leisten:

Initiative „Regionen Stärken Frauen“

Ziel der Initiative ist die Förderung von regionalen Kooperationen, die einen über die Einzelprojekte hinausgehenden Mehrwert für die strukturelle Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen leisten.

Von 2004 bis 2006 wurden 240 Einzelprojekte in 41 regionalen Kooperationen bewilligt. Die Breite der Zielsetzungen und die Anzahl der Projekte, die jeweils diese Zielsetzung verfolgen, verdeutlicht die nachfolgende Tabelle:

noch Anlage 2

Ziele	Anzahl der Projekte
Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit	132
Verbesserung des Wiedereinstiegs nach einer Familienphase	111
Förderung beruflicher Aufstiegs- und Karrierechancen	101
Integration in den ersten Arbeitsmarkt	87
Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte	70
Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	52
Entwicklung weiterer Produkte, Verfahren, firmeninterner Strukturen oder Netzwerke zur Förderung der Chancengleichheit	50
Verbesserung der Erwerbsbeteiligung in sog. wachstums-/zukunftsorientierten Branchen	48
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch verbesserte Kinderbetreuungsangebote	47
Erhöhung des Anteils von Firmeninhaberinnen	32
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Einführung flexibler Arbeitszeiten	32
Förderung der Selbstständigkeit durch Verbesserung des Gründungsklimas für Frauen	22
Förderung der Berufsfelderweiterung für Frauen durch Beteiligung in sog. männerdominierten Branchen	20

Mit den geförderten Projekten werden in der Initiative „Regionen Stärken Frauen“ insgesamt 5 861 Frauen erreicht, von denen 35 Prozent erwerbstätig und 31 Prozent Berufsrückkehrerinnen sind.

In deutlich geringerem Umfang nehmen arbeitslose Frauen an der Initiative teil: vor Projektbeginn waren 15 Prozent der teilnehmenden Frauen arbeitslos gemeldet. Arbeit suchende Frauen ohne Leistungsansprüche gegenüber der BA sind mit einem Anteil von 19 Prozent in den Projekten vertreten.

Mehr als die Hälfte der Frauen, die als Berufsrückkehrerinnen oder Arbeitslose eine Integration in Beschäftigung anstreben, konnten im Anschluss an die Maßnahmen eine Arbeit aufnehmen.

Kinderbetreuung U 3 als Instrument der Arbeitspolitik

Mit der Initiative „U 3“ können ALG II-Beziehende und Elternzeitler und -zeitlerinnen, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen bzw. auf die alte Stelle zurückkehren, einen Zuschuss zu den Kosten für die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren erhalten. 21 der bis zum 31. Dezember 2006 bewilligten 75 Projekte richten sich an ALG II-Beziehende, 54 an Elternzeitler und -zeitlerinnen. Es wurden insgesamt 1 668 Kinder insbesondere in den neu eröffneten oder erweiterten Gruppen in Tageseinrichtungen betreut. Damit ist ein Ziel des U 3-Programms, die Zahl der Betreuungsplätze für unter 3-Jährige in den Kommunen zu erhöhen, erreicht worden.

Modellprojekte zur Entwicklung von Gender Mainstreaming-Ansätzen

Im Handlungsfeld „Jugend und Berufsausbildung“ fördert das Projekt „genderINSIDE“ des FrauenForums e.V. Münster die Berufswahlorientierung von Mädchen und Jungen, um den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern und größere berufliche Perspektiven zu eröffnen. Ziel ist es, die Arbeitsweisen und vorhandenen Instrumente zum Übergang Schule- Beruf mit Hilfe des Gender Mainstreaming so zu verbessern, dass sie das geschlechtsbezogene Berufswahlverhalten von Jugendlichen thematisieren, problematisieren und geschlechtergerechte Alternativen und Lösungen aufzeigen.

2006 wurde das Projekt „E-Quality in Berufsförderungs- und Berufsbildungswerken“ im Handlungsfeld „Beschäftigungsfähigkeit“ durchgeführt. Die Sozialforschungsstelle Dortmund erarbeitete mit 4 Berufsförderungs- und Berufsbildungswerken aus dem Ruhrgebiet und der Region Niederrhein ein Konzept zur Integration und Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Verfahrens- und Ablaufprozesse von QM nach ISO 9001. Das Projekt soll Beschäftigte in Berufsförderungs- und Berufsbildungswerken im Zusammenhang mit Qualitätsmanagementsystemen für geschlechtsspezifische Interessenlagen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie für Anforderungen bei der Auswahl und Gestaltung von Bildungsmaßnahmen für Behinderte qualifizieren. Die verbesserte Ansprache von behinderten Frauen als Teilnehmerinnen soll die Nachfrage nach Umschulungs- und Ausbildungsmaßnahmen wieder stabilisieren und somit weiteren Personalabbau in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation stoppen und Beschäftigung sichern.

Im Rahmen des Handlungsfeldes „besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes“ startete 2006 das landesweite Modellprojekt „ProFridA – Prostituierte und von Gewalt betroffene Frauen in den Arbeitsmarkt“. Im Netzwerk ProFridA arbeiten erstmalig Frauenhäuser und Beratungsstellen für Prostituierte mit Trägern der beruflichen Qualifizierung, Akteuren der Arbeitsmarktpolitik, Verbänden und Institutionen sowie Vertretungen sozialer

noch Anlage 2

Dienstleistungsanbieter und der freien Wirtschaft zusammen. Ziel ist die optimale Unterstützung der Projektteilnehmerinnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Verbesserung der Angebotsstrukturen für diese Zielgruppe. 63 Frauen werden in den bis August 2007 laufenden Maßnahmen beraten und qualifiziert sowie bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt.

Rheinland-Pfalz

Von den 189 neu bewilligten Projekten in 2006 sind fast alle hauptsächlich oder teilweise auf die Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit“ (Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen) ausgerichtet. Diese grundsätzliche Ausrichtung besagt jedoch noch nicht, dass, zumindest zahlenmäßig, im Einzelfall Frauen tatsächlich in gleicher Weise an den Angeboten partizipieren wie Männer. Häufig sind es die Zuweisungspraktiken der kofinanzierenden Institutionen, die die Umsetzung dieses Anspruchs in der Praxis erschweren. Unabhängig von den quantitativen Verhältnissen ist die Sensibilität für Aspekte des Gender Mainstreaming weiter gewachsen und findet im Projektalltag durchgängig Berücksichtigung.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	12 %	8 %	2 %
– auch	86 %	32 %	10 %
– neutral	2 %	59 %	88 %

Chancengleichheit

Trotz der vorgenannten Einschränkungen ist auch rein zahlenmäßig der Frauenanteil an den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Vergleich zum Vorjahr von 39,4 Prozent auf 45,1 Prozent gestiegen.

Damit sind Frauen jedoch nach wie vor bezogen auf ihren Anteil an den Arbeitslosen, unterrepräsentiert. Diese Darstellung ist jedoch insofern verzerrt, als die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterhalb der sogenannten „Bagatellgrenze“ hier nicht berücksichtigt wurden.

Da jedoch insbesondere in Maßnahme 10 aufgrund der Projektausrichtung dieser Anteil besonders hoch ist, liegt bei den Kurzzeitqualifizierungen und Beratungsmaßnahmen der Frauenanteil bei 73,1 Prozent. Der Schwerpunkt der Förderung der Chancengleichheit liegt somit insbesondere auch im Bereich präventiver Angebote, vorrangig für die Zielgruppe der Jugendlichen.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	45,1 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	48,3 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	47,0 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit 2006	47,4 %

Als Querschnittsziel bzw. Leitlinie der Arbeitsmarktpolitik des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit wird die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verstanden. Unter anderem soll durch eine spezifische Förderung von Projekten und Aktivitäten zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen zur Zielerreichung beigetragen werden. Einen besonderen Beitrag zu diesem Querschnittsziel leisten:

Insgesamt 12 Prozent der im Jahr 2006 neu bewilligten Projekte zielen hauptsächlich auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Der Großteil dieser Projekte entfällt auf Maßnahme 10, allerdings sind auch in anderen Bereichen, insbesondere in Maßnahme 4 entsprechende Projekte zahlreich zu identifizieren. Dabei handelt es sich insbesondere um Qualifizierungsprojekte, die Frauen den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben erleichtern sollen.

Gemeinsam mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz wird das Projekt: „Qualifizierung von Tagespflegepersonen“ in Rheinland-Pfalz umgesetzt. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden durch anerkannte Bildungsträger oder durch vom örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe autorisierte andere Träger durchgeführt. In den Maßnahmen erfolgt eine Orientierung an dem vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) entwickelten Curriculum zur Fortbildung von Tagespflegepersonen als Qualitätsmaßstab. Das Curriculum umfasst insgesamt 160 Unterrichtseinheiten von je 45 Minuten. Es kann entweder als Gesamtqualifizierung in einer Maßnahme oder nacheinander in inhaltlich aufeinander aufbauenden Modulen (Grund- und Aufbauqualifizierung) durchgeführt werden. Wird die Gesamtqualifizierung absolviert, erhalten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Ende ein Abschlusszertifikat, insofern sie an einem Abschlussgespräch teilnehmen oder eine Abschlussarbeit anfertigen. Als arbeitsmarktpolitischer Effekt soll die Qualifizierung von Tagespflege-

noch Anlage 2

personen zu einem (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben beitragen – sowohl für die Tagespflegepersonen selbst als auch für Mütter und Väter, die dazu die entsprechenden Betreuungsangebote benötigen.

Saarland

Der Programmverlauf der Ziel 3-Maßnahmen im Jahr 2006 zeigt, dass die weitaus meisten Projekte in Bezug auf die Realisierung der drei Querschnittsziele inhaltlich neutral ausgerichtet waren.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	8,7 %	0,0 %	30,7 %
– auch	0,4 %	0,0 %	3,2 %
– neutral	91,0 %	100,0 %	67,0 %

Die Auswertung der Frage im Projektstammbaum, ob das Projekt im Jahr 2006 die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Ziel hatte, führt zu dem Ergebnis, dass die weitaus größte Mehrheit der Projekte diesem Querschnittsziel neutral gegenüber steht.

Der Vergleich mit den vorangegangenen Jahren lässt allerdings erkennen, dass sich der Indikator „Chancengleichheit“ bei der Umsetzung des Ziel 3-Programms im Saarland nach zwei Jahren des Bedeutungsverlustes im Berichtsjahr auf dem Niveau des Vorjahresniveaus stabilisiert hat: Im Jahr 2006 waren es 8,7 Prozent aller Projekte, die dieses Ziel hauptsächlich verfolgten, im Jahr 2005 8,2 Prozent. Seinen vorläufigen Höchstwert erreichte dieses Querschnittsziel im Jahr 2003, als fast ein Viertel aller Projekte (23,8 Prozent) der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern einen hohen Stellenwert einräumten.

- 8,7 Prozent der Projekte verfolgen dieses Ziel hauptsächlich (Vorjahr: 8,2 Prozent)
- 0,4 Prozent der Projekte verfolgen dieses Ziel auch (Vorjahr: 1,8 Prozent)
- 91,0 Prozent der Projekte sind bezüglich dieses Ziels neutral (Vorjahr: 90,0 Prozent)

Chancengleichheit

Zwar ist die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer zentrale Querschnittsaufgabe der saarländischen Arbeitsmarktpolitik. Dabei soll die Umsetzung der Querschnittsaufgabe in einer Weise erfolgen, dass nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ eine Verbesserung der Beschäftigungslage von Frauen ermöglicht wird.

Um den Gender Mainstreaming-Ansatz zu unterstützen und insbesondere die Beschäftigungslage von Frauen nachhaltig zu verbessern, gilt auf der quantitativen Ebene die Maßgabe, Frauen in der ESF-geförderten aktiven Arbeitsmarktpolitik zumindest entsprechend ihrem Anteil an allen Arbeitslosen zu berücksichtigen.

Im Saarland konnte die quantitative Zielvorgabe im Jahr 2006 aber bereits im dritten Jahr hintereinander nicht mehr erreicht werden. Der Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen betrug in 2006 jahresdurchschnittlich 48,0 Prozent, ihr Anteil an den Neueintritten der ESFgeförderten Maßnahmen in Ziel 3 ohne das Politikfeld D lediglich 30,3 Prozent. Gegenüber 2005 bedeutet das für die arbeitsmarktpolitische Frauenförderung in Ziel 3 eine Stabilisierung auf dem Vorjahresniveau: In 2005 waren 30,0 Prozent aller neu in Qualifizierungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmer Frauen (ohne Politikbereich D); ihr Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit belief sich damals auf 46,0 Prozent.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	30,3 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	48,0 %

Weitaus stärker noch wurde allerdings der Frauenanteil im Politikfeld D verfehlt. Ein Vergleich mit dem Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit zeigt, dass im Jahr 2006 von allen neu in die Maßnahme 7 eingetretenen Teilnehmer und Teilnehmerinnen lediglich 20,4 Prozent Frauen waren, ihr Anteil an der Frauenerwerbstätigkeit betrug allerdings 39,7 Prozent.

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	20,4 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit 2006	39,7 %

Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Projektträger wurden von Seiten des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit spezifische Informationen zur Umsetzung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming in den Projekten zur Verfügung gestellt sowie gezielte Hinweise zu themenbezogenen Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen weitergeleitet. Zudem sind die Träger gehalten, sich sowohl im Projektantrag als auch im Sachbericht zum Verwendungsnachweis explizit zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Projektkonzeption und in der Projektumsetzung zu äußern. Hierzu gehört auch die Umsetzung des Querschnittsziels in der Organisation des Bildungsträgers selbst. Dieses Vorgehen ermöglicht eine

noch Anlage 2

praktikable Überprüfung der Umsetzung des Querschnittsziels und erreicht eine höhere Sensibilität hinsichtlich genderrelevanter Faktoren.

Im Rahmen des ESF-Politikbereichs E („Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“) wurden im Saarland auch im Berichtsjahr 2006 frauenspezifische Projekte durchgeführt. Mit diesen Qualifizierungs- und Beratungsprojekten wurde ganz gezielt versucht, Frauen auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts vorzubereiten. In Maßnahme 10 dieses Politikfelds wurden insgesamt 38 Projekte bezuschusst, in der Mehrzahl Projekte zur Förderung der Eingliederung in Arbeit sowie Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für erwerbsfähige hilfebedürftige Frauen nach § 16 SGB II in den Bereichen Qualifizierung und Beschäftigung in den Tätigkeitsfeldern „Hauswirtschaft“ sowie „Sozial- und Gesundheitswesen“. 90,0 Prozent der insgesamt 390 geförderten Teilnehmer waren Frauen.

Darüber hinaus werden bei der Realisierung der Gender Mainstreaming-Anforderungen insbesondere für die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen – exklusive des Politikbereichs D nahmen im Jahr 2006 über alle anderen Maßnahmebereiche hinweg insgesamt 153 Berufsrückkehrer und -rückkehrerinnen an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen des Ziel 3 teil, davon waren 142 oder 92,8 Prozent weiblich –, für langzeitarbeitslose Frauen sowie für Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen Maßnahmen der Beratung und Berufswegeplanung angeboten. Die Maßnahmen umfassen Beratungen, in denen gemeinsam mit den Frauen berufliche Ziele und Planungsperspektiven erarbeitet werden sowie über berufliche Weiterbildungsmaßnahmen informiert wird. Ziel der Beratung ist, den Prozess der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Sinne einer detaillierten und mehrstufigen Planung des zukünftigen Bildungs- und Berufsweges anzustoßen und zu begleiten.

Schleswig-Holstein

Während im Berichtsjahr rund 2 Prozent der Projekte hauptsächlich auf das Ziel Chancengleichheit ausgerichtet waren, verhielten sich die übrigen Projekte im Hinblick auf die Querschnittsziele neutral.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	2 %	0 %	0 %
– auch	0 %	0 %	0 %
– neutral	98 %	100 %	100 %

Chancengleichheit

Im EPPD sind in den Fördermaßnahmen Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen (exklusive Schwerpunkt D) bzw. den Erwerbstätigen (im Schwerpunkt D) zu berücksichtigen.

Im Jahr 2006 waren 47 Prozent der Arbeitslosen in Schleswig-Holstein Frauen. Der Frauenanteil in den Politikbereichen A, B, C, E und F erreichte allerdings nur 28 Prozent.

Dies liegt zum Teil am Einfluss der Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk auf die Statistik. Mit dieser Förderrichtlinie wird eine relativ hohe Zahl an Teilnehmenden erreicht, aber der Anteil männlicher Jugendlicher darin ist mit 80 Prozent überproportional hoch. Ohne diese Fördermaßnahme lag der Frauenanteil bei den Teilnehmenden an den Fördermaßnahmen für Arbeitslose durchschnittlich bei 40 Prozent.

Von den Teilnehmenden an Maßnahmen des Politikfelds D waren 43 Prozent Frauen. Der Frauenanteil war demnach im Berichtsjahr leicht geringer als die angestrebten 47 Prozent.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	28 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	47 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2006	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	43 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit 2006	47 %

Hauptsächlich auf das Ziel Chancengleichheit ausgerichtet waren im Jahr 2006 wiederum die Förderrichtlinien „Beratungsstellen Frau und Beruf“ (ASH I 1) sowie Weiterbildungsmaßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg für Frauen“ (ASH Q 1).

Außerdem wurden die innovativen Projekte zur Beschreibung neuer Wege der Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik weitergeführt, von denen zwei eine frauenspezifische Zielsetzung haben. Eines dieser Projekte ist unter „Förderung der regionalen Entwicklung“ als Stadtteilprojekt beschrieben.

Bei der Auswahl der übrigen innovativen Projekte wurde insbesondere auf die Verwirklichung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming geachtet. In diesen Projekten ist der Anteil von Frauen und Männern jeweils gleich hoch.

Ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern konnte im Berichtsjahr auch bei den Trainingsmaßnahmen zur Aufnahme einer weiterführenden Qualifizierung, Ausbildung oder Erwerbstätigkeit (ASH J 2) sowie beim berufsorientierten Sprachunterricht für junge Migrantinnen und Migranten (ASH J 5) erreicht werden.

noch Anlage 2

5. Beitrag des ESF zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien

(hier: Leitlinie 18, Maßnahme 10) auf Bundesebene

Im Folgenden wird dargestellt, wie die ESF-Mittel die Umsetzung der neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien (integrierte Leitlinien 17 bis 24) im Berichtsjahr unterstützen. Die Zuordnungssystematik wurde mit dem Bund und den Ländern abgestimmt und der EU-Kommission im Vorfeld der Berichterstattung übermittelt. Die Zuweisung entspricht folgender Systematik:

- Leitlinie 18 Maßnahmen 1 und 10
- Leitlinie 19 Maßnahmen 2, 3, 4, 5 und 11
- Leitlinie 21 Maßnahme 9
- Leitlinie 23 Maßnahmen 7 und 8
- Leitlinie 24 Maßnahme 6

Leitlinie 18: Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern

Durch das ESF-BA-Programm werden u. a. Coachingangebote für Gründerinnen eingesetzt, um zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede beizutragen. Insgesamt wurden im Jahr 2006 von der BA rd. 17 000 Gründerinnen mit ESF-Mitteln beraten und gecoacht, davon waren ca. 10 000 Neueintritte. Die neu eingetretenen Männer in das Gründercoaching werden der Leitlinie 21 zugeordnet.

Mit seinen ESF-kofinanzierten Maßnahmen verfolgt das BMFSFJ einen lebenszyklusorientierten Ansatz, es fördert Projekte für junge Menschen, für Erwerbstätige in Familienphasen bis zu Projekten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Maßnahmen setzen bei den jeweiligen Bedürfnissen in den unterschiedlichen Lebensphasen an und verbessern die Beschäftigungschancen aller Generationen. So öffnet LOS insbesondere jungen Menschen Wege in die Beschäftigung und die Kampagne Erfahrung ist Zukunft lenkt die Aufmerksamkeit auf die Potenziale älterer Menschen für den Arbeitsmarkt.

Der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen dient insbesondere das bundesweite Internetportal www.frauenmachenkarriere.de, indem es Frauen in allen Phasen des Erwerbslebens anspricht und mit Informationen rund um die Themen Beruf, Karriere und Existenzgründung unterstützt.

Die Wirkungsstudie Elterngeld arbeitet heraus, dass eine zeitlich begrenzte Einkommensersatzleistung den Anreiz zu einer früheren Berufsrückkehr insbesondere für Frauen und damit zugleich die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben stärkt.

Der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung und Entgelt dienen unter anderem der Girls' Day – Mädchenzukunftstag und das Projekt Neue Wege für Jungs. Ersterer öffnet Mädchen den Zugang zur Welt von Technik, Naturwissenschaft und In-

formatik und animiert sie dadurch zur Wahl zukunftsrelevanter Berufe, in denen Frauen derzeit noch unterrepräsentiert sind. Technische oder naturwissenschaftliche Berufe bieten in der Regel gute berufliche Aufstiegschancen und überdurchschnittliche Gehälter. Die Steigerung der Frauenquote in diesem Bereich bewirkt zugleich die Reduzierung der Unterschiede bei Beschäftigung und Entgelt. In gleicher Weise trägt auch das Gegenstück zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Jungs zur Angleichung der Erwerbsbedingungen von Männern und Frauen bei.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und die Förderung der Bereitstellung einer zugänglichen und erschwinglichen Betreuung für Kinder und anderer hilfsbedürftiger Personen und damit die Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten in jeder Lebensphase ist eines der Hauptansinnen des BMFSFJ.

Diesen Zielen dienen

- die Lokalen Bündnisse für Familie, die vor Ort Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und der Betreuungssituation finden und umsetzen, z. B. durch Vermittlung von Tagesmüttern, Einführung familienfreundlicher Öffnungszeiten oder Flexibilisierung der Betreuung
- das Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen, indem es Personalverantwortliche davon überzeugt, dass es sich lohnt, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der eigenen Personalpolitik, des eigenen Unternehmens und damit auch der deutschen Wirtschaft zu machen
- der Unternehmenswettbewerb Erfolgsfaktor Familie 2005 und das Audit berufundfamilie dienen dem gleichen Ziel: In dem Wettbewerb werden Unternehmen für ihre vorbildliche familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet, in dem Auditierungsprozess werden die Entwicklungspotenziale bei der familienfreundlichen Personalentwicklung ausgehend vom individuellen Ist-Zustand des Unternehmens aufgezeigt und Hilfestellung bei der Umsetzung geleistet
- das Internet-Portal und die Infoline Mittelstand und Familie zur Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen zu familienfreundlichen Maßnahmen
- die Kampagne Kinder kriegen mehr...! durch die Information über Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren

Beitrag des ESF zu den Leitlinien der Europäischen Beschäftigungspolitik

Bundesprogramme Leitlinie	ESF-Ausgaben in 2006 in €	Teilnehmerbestand 2006
18 Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern	15.058.482	17.920

Anlage 3

Zusammenfassung aus dem Jahresbericht 2007 für die Interventionen des Ziel 1 in Deutschland (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln 2008)

1. Förderung von Frauen in 2007

Der Anteil der neu in ESF-Fördermaßnahmen eingetretenen Frauen betrug im Jahresdurchschnitt 2007 über alle Förderprogramme gesehen 48 Prozent, ohne Maßnahme 64,7 Prozent.¹ Der entsprechende Anteil von Frauen an allen Arbeitslosen betrug in diesem Zeitraum 49 Prozent.² Somit wurde im Jahr 2007 das Ziel, Frauen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen, fast erreicht.

Abbildung 1 spiegelt den Verlauf der Maßnahmeeintritte von Frauen im Berichtsjahr wider.

¹ Teilnehmerinnen des Girls' Day (über 100 000 in 2007) wurden nicht berücksichtigt (Bagatellfälle)

² Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte des Arbeitsmarktes, Jahresdurchschnittswerte

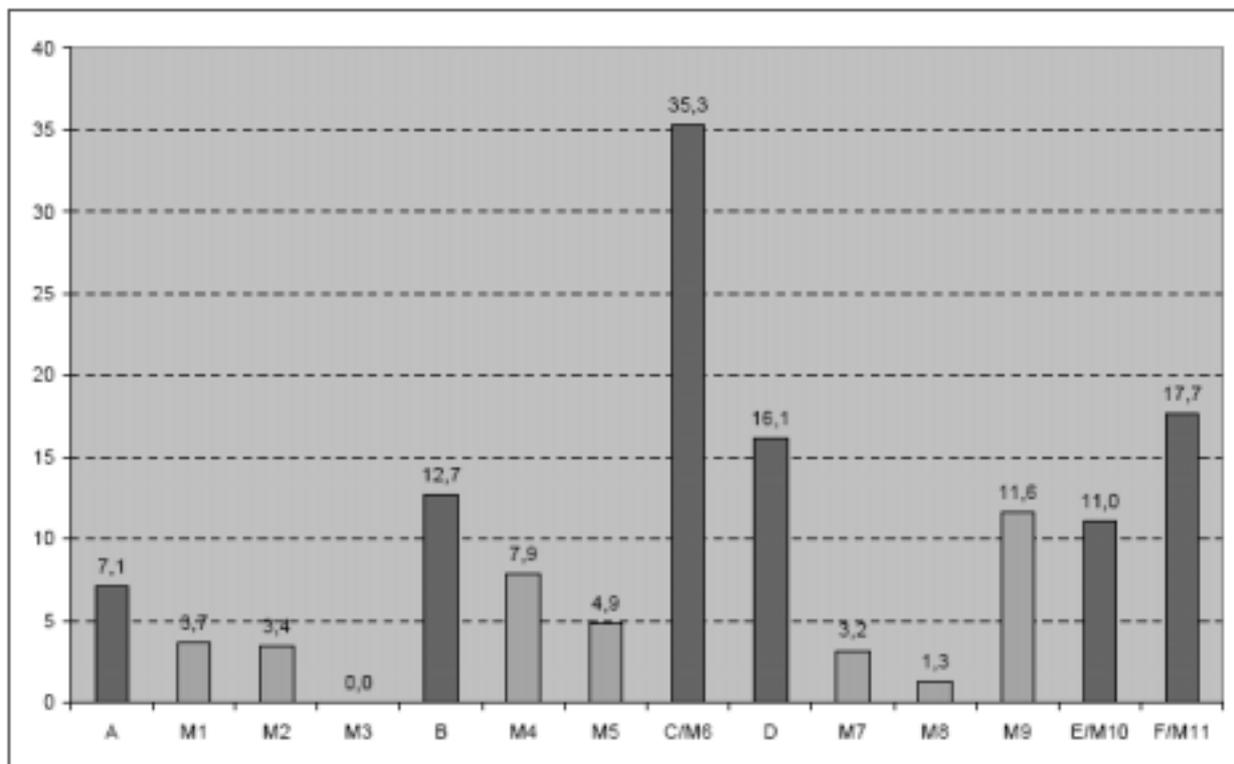
Schwerpunkt A: Dieses Politikfeld war bis einschließlich 2003 für die Gesamtförderung von Frauen am bedeutsamsten. Infolge des Auslaufens des Jugendsofortprogramms und der Einstellung der ESF-Förderung von sozialpädagogischer Betreuung im ESF-BA-Programm wurden im Jahr 2007 nur noch 7,1 Prozent aller Frauen in diesem Politikfeld gefördert. Der Frauenanteil lag in diesem Schwerpunkt bei 58,2 Prozent.

Schwerpunkt B: Durch das Auslaufen des Sonderprogramms für Langzeitarbeitslose „SPALAR“ hat dieses Politikfeld an Bedeutung für die Frauenförderung im ESF abgenommen. Rd. 13 Prozent aller ESF-geförderten Frauen traten 2007 in diesen Schwerpunkt ein. Der Frauenanteil an der Langzeitarbeitslosigkeit betrug in Ostdeutschland im Jahr 2007 über 54 Prozent.³ In diesem Politikfeld wurden Frauen mit durchschnittlich knapp 45 Prozent unterproportional gefördert.

³ Bundesagentur für Arbeit, Ergänzende Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren der BA, ohne Berücksichtigung von Kreisen mit zugelassenen kommunalen Trägern

Abbildung 1

Prozentuale Verteilung der Fraueneintritte an der ESF-Förderung nach Schwerpunkten und Maßnahmen im Jahr 2007



Quelle: ISG 2008; die Bezeichnungen A bis F stehen für die Schwerpunkte

noch Anlage 3

Schwerpunkt C: Projekte in Maßnahme 6 zielen vorrangig auf die Verbesserung von Strukturen und auf Lebenslanges Lernen ab.

Teilnehmerzahlen in Maßnahme 6 werden nicht jahresbezogen erfasst, sondern nur einmal am Ende der Projektlaufzeit berichtet. Die hohe Teilnehmerzahl 2007 hängt mit dem Beenden eines großen mehrjährigen XENOS-Projekts zusammen, in dem fast 34 000 Teilnehmende gezählt wurden. Der Frauenanteil betrug bei insgesamt 40 000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern 50 Prozent.

Schwerpunkt D: Insgesamt gesehen wurden 16 Prozent aller ESF-geförderten neu eingetretenen Frauen in diesem Politikfeld registriert. Die drei Maßnahmen im Schwerpunkt D wurden allerdings quantitativ sehr unterschiedlich in Anspruch genommen, insgesamt betrug der Frauenanteil lediglich 30 Prozent.

In Maßnahme 7 wurden im Berichtsjahr 5 000 Neueintritte registriert, gemessen am Beschäftigtenanteil von Frauen (49,5 Prozent)⁴ waren diese in Maßnahme 7 mit einem Anteil von 36 Prozent deutlich unterproportional vertreten.

In Maßnahme 8 wurden 1 800 Personen neu gefördert, wovon 42 Prozent Frauen waren. Diese Unterrepräsentation ist darauf zurückzuführen, dass sich dieses Instrument vor allem an Industriebetriebe und dort an gewerblich-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet. Frauen sind in diesen Bereichen jedoch nur unterproportional vertreten.

Maßnahme 9 beinhaltet die Vorbereitung auf die Existenzgründung sowie das begleitende Coaching nach erfolgter Gründung. Diese Maßnahme wurde 2007 nur durch das ESF-BA-Programm, das BMWi, die BMAS-Einzelprojekte und durch Mecklenburg-Vorpommern bedient (insgesamt 24 000 Neueintritte). Im Kontext der Individualförderung des ESF-BA-Programms wird die Teilnahme von Frauen an Gründungsangeboten in Maßnahme 10 erfasst, das heißt, Maßnahme 9 enthält in diesem Programm nur männliche Teilnehmer.

Damit ist der geringe Frauenanteil von 28 Prozent in dieser Maßnahme zu erklären. In den übrigen Programmen erreichte der Frauenanteil rd. 45 Prozent. Von den insgesamt 16 000 Neueintritten im ESF-BA-Programm zur Existenzgründungsförderung waren über 6 000 Frauen (39 Prozent). Rechnet man die Frauen des BA-Coachings zu Maßnahme 9, so steigt der bereinigte Frauenanteil in dieser Maßnahme auf 42 Prozent an.

Schwerpunkt E: Rund jeder 10. Eintritt von Frauen in ESF-Maßnahmen im Jahr 2007 entfiel auf diesen Schwerpunkt.

In Maßnahme 10 erfolgte die Förderung fast ausschließlich im Rahmen der Förderung von Gründerinnen im

ESF-BA-Programm. Der Anteil der Frauen an allen Eintritten in Schwerpunkt E betrug daher im Berichtsjahr 100 Prozent.

Schwerpunkt F: Für Frauen hat dieser Schwerpunkt bzgl. der materiellen Umsetzung auf Maßnahmeebene mittlerweile die größte Bedeutung im Ziel 1-Gebiet.

In Maßnahme 11, die erstmals im Jahr 2003 durch das BMFSFJ im Rahmen von „LOS“ umgesetzt wurde, konnten 2007 über 10 000 Frauen gefördert werden. Frauen wurden in dieser Maßnahme mit knapp 56 Prozent überproportional zu ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit (49 Prozent) unterstützt.

2. ESF-BA-Programm

Das ESF-BA-Programm deckt insgesamt vier Förderbereiche ab:

- Zusätzliche Hilfen zur Sicherung von Existenzgründungen,
- Zusätzliche Hilfen bei beruflicher Qualifizierung,
- Berufsbezogene Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund,
- Leistungen für Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld.

Bei der Beteiligung förderungsbedürftiger Personengruppen zeigte sich 2007 im Ziel 1-Gebiet folgendes Bild:

- Der Frauenanteil an den Eintritten lag bei rund 45,5 Prozent (9 485 Teilnehmende)
- Von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte und Langzeitarbeitslose hatten einen Anteil von ca. 86,5 Prozent (18 076 Personen) aller Eintritte.
- Ca. 20,8 Prozent (4 347 Teilnehmende 2007) der Eintritte entfielen auf Personen über 50 Jahre und ca. 9 Prozent (1 865 Teilnehmende 2007) auf Personen, die bei Eintritt in die Maßnahmen das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.
- Berufsrückkehrer/-rückkehrerinnen hatten einen Anteil von ca. 7,5 Prozent (1 572 Teilnehmende) an den Eintritten.

Neu eingetretene Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2007	20.884
Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in 2007	38.771
Effektive ESF-Ausgaben in 2007	16.303.651 €

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Juniwerte, vorläufige Ergebnisse

noch Anlage 3

3. Beitrag der Programme zu den Querschnittszielen

ESF-geförderte Projekte haben auch im Jahr 2007 erheblich dazu beigetragen, die EU-Querschnittsziele zu erreichen.

Der Programmverlauf im Jahr 2007 zeigt, dass das Ziel, Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen, nahezu erreicht wurde. Während der Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr von 48 Prozent auf 49 Prozent anstieg, blieb der Anteil der ESF-geförderten Frauen im Jahr 2007 mit 47 Prozent konstant. Rd. 8 Prozent aller ESF-geförderten Projekte hatten eine eindeutige Ausrichtung auf das Ziel der Chancengleichheit, rd. 21 Prozent haben dieses Ziel mit unterstützt (vgl. Abbildung 2).

Im Gemeinschaftlichen Förderkonzept (GFK) sowie im operationellen Programm wurden die entscheidenden Weichenstellungen für die Beseitigung von Ungleichheiten und Diskriminierungen sowie die Umsetzung des Prinzips des Gender Mainstreaming vorgenommen. Demnach sind u. a. in den Fördermaßnahmen Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen bzw. den Erwerbstätigen (im Schwerpunkt D) zu berücksichtigen.

Nach den indikativen Planungen des 4. Änderungsantrags sind in Maßnahme 10 zur Chancengleichheit von Männern und Frauen insgesamt 17,5 Prozent der ESF-Fördermittel veranschlagt. In den ursprünglichen Planungen aus dem Jahr 2001 lag dieser Wert nur bei rd. 10 Prozent.

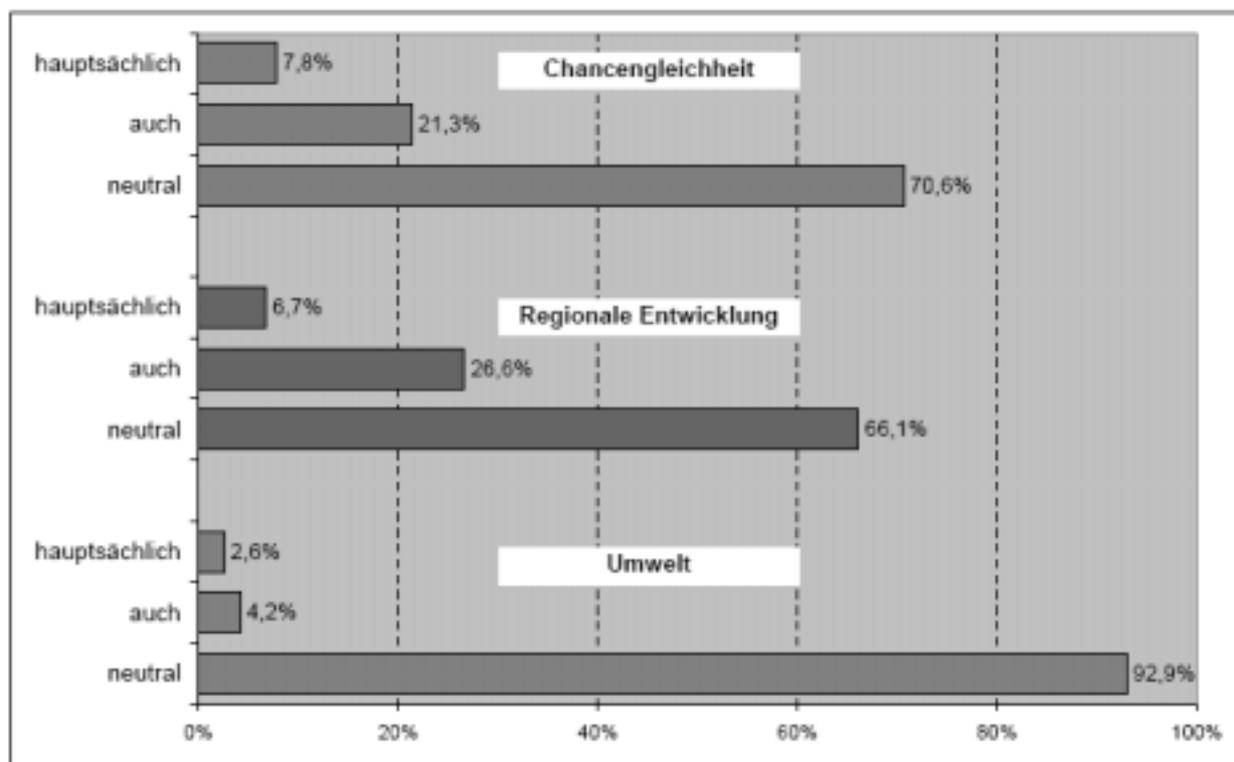
In den einzelnen Bundesprogrammen wurde das Kriterium der Chancengleichheit wie folgt berücksichtigt:

Für das ESF-BA-Programm liegt eine Weisung der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit) an die Arbeitsagenturen über die quantitative Berücksichtigung von Frauen in den jeweiligen Maßnahmen vor. Darüber hinaus ist im SGB III festgelegt, dass Frauen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen sind. Im Jahr 2007 entfielen 45 Prozent aller Maßnahmeeintritte im ESF-BA-Programm auf Frauen.

Das Bundesprogramm XENOS zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus fördert eine Reihe von Maßnahmen mit vorwiegend präventiver Ausrichtung. Das Thema der Chancengleichheit wird zwar in den Ansätzen integriert, die Projekte sind aber nicht vorrangig auf dieses Ziel ausgerichtet. Im Jahr 2007 lag der Frauenanteil an allen Eintritten bei 41 Prozent.

Abbildung 2

Beitrag der 2007 neu gestarteten Projekte zu den EU-Querschnittszielen



Quelle: ISG 2008; fehlende Werte zu 100 Prozent: keine Angabe zu den Querschnittszielen

noch Anlage 3

Im Rahmen der BMBF-Programme finden die Querschnittsthemen in unterschiedlicher Ausprägung ihre Berücksichtigung. Dies soll anhand von zwei Programmen exemplarisch dargestellt werden.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist ein wesentliches Ziel des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“.

Lebenslanges Lernen ermöglichen bedeutet in der Idealvorstellung, Aus- und Weiterbildung konsequent an der Biografie der Lernenden auszurichten und zwar unabhängig davon, wie und wo gelernt wird. Lebenslanges Lernen überschreitet damit die Grenzen der Schulen und Bildungseinrichtungen und umfasst auch das informelle Lernen während der Arbeit oder das Selbstlernen in der Freizeit. Es soll allen möglich sein und sprengt bereits mit diesem Anspruch tradierte Rollenvorstellungen über die Geschlechter.

In insgesamt 76 Lernenden Regionen fördert das BMBF regionale Netzwerke, die die Zusammenarbeit aller Akteure in der Bildung verbessern und damit die strukturellen Grundlagen für das Lebenslange Lernen legen. Sie entfalten im Rahmen der regionalen Möglichkeiten ein bürgernahes und bedarfsgerechtes Bildungsmanagement, in dem die Frage der Gleichberechtigung zum Teil übergreifend behandelt wird. Mehr als die Hälfte der Lernenden Regionen trägt wesentlich dazu bei, dass Gleichstellung nicht nur in Bildungsinstitutionen ein Thema ist, sondern auch in der Bewusstseinsbildung auf regionaler Ebene. So ist der Grundgedanke des Gender Mainstreaming auch konsequent in die Programmgestaltung und Abwicklung integriert (vgl. Jahresbericht 2006).

Die Lernenden Regionen wenden sich zum einen auf Ebene ihrer Netzwerke diesem Thema zu, in dem sie spezifische Fortbildungsangebote für die Netzwerkmitarbeiter und -mitarbeiterinnen anbieten (Gendertraining), ein entsprechendes Qualitätsmanagement in der Organisation umsetzen und ihre Gremien paritätisch besetzen. Sie wenden sich aber auch in einzelnen Entwicklungsprojekten diesem Thema zu.

Die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist ebenso als wesentliches Ziel im Programm „Power für Gründerinnen“ verankert. Trotz leichter positiver Veränderungen gründen in Deutschland immer noch wesentlich weniger Frauen als Männer. Das Verhältnis beträgt in Deutschland 1 zu 2. Im Themenfeld „Existenzgründung von Frauen“ besteht somit weiterhin ein dringlicher Handlungs- und Forschungsbedarf. Das Thema „gender“ ist daher als gezielte Strukturverbesserungsmaßnahme für Frauen angelegt, jedoch nicht einseitig auf „Frauenförderung“ zu beziehen. Dies zeigt sich u. a. in der schriftlich fixierten und gelebten Zusammenarbeit mit den entsprechenden Programmen der Gründungsforschung und -för-

derung des BMWi im Rahmen des Aufbaus der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga). Die mit dem Programm insbesondere verfolgten Strukturmaßnahmen sollen auf regionaler wie überregionaler Ebene ansetzen. Durch die Bündelung von Know-how und Service in einem zentralen Informations- und Servicezentrum zusammen mit dem Aufbau eines Internetportals werden die notwendigen Strukturen für eine wirkungsvolle Beförderung der Aktivitäten von Frauen im Bereich Unternehmensgründung geschaffen. Hierfür ist eine enge Verzahnung mit regionalen Netzwerken und Akteuren unabdingbar. Bereits bestehende Kooperationen/Kontakte u. a. zu den regionalen Akteuren der Gründungsszene sowie die Einbindung in Netzwerke war gemäß der Bekanntmachung des BMBF vom 14. Oktober 2002 ein wesentliches Kriterium bei der Auswahl der Projektnehmer zum Aufbau der bga. Ein Arbeitspaket beinhaltet die Akquirierung und Schulung von Regionalverantwortlichen. Diese haben die Aufgabe, vor Ort das bestehende Angebot aufzunehmen und in das Projekt rückzukoppeln sowie Good-Practice-Beispiele anderer Regionen in ihrer Region zu verankern.

Ähnliche Aufgaben werden von den Landeskoordinierungsstellen im Projekt „Girls' Day“ wahrgenommen, die auch zur Unterstützung und Akquise regionaler Arbeitskreise implementiert wurden. Mädchen entscheiden sich im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl immer noch überproportional häufig für „typisch weibliche“ Berufsfelder oder Studienfächer. Damit schöpfen sie ihre Berufswahl- und Berufsmöglichkeiten nicht voll aus; andererseits fehlt den Betrieben gerade in technischen Bereichen zunehmend der qualifizierte Nachwuchs. Dazu kommt, dass Frauen in den „Frauenbranchen“ nach wie vor schlechter bezahlt werden. Die Unterschiede beim Verdienst werden durch die traditionelle Berufswahl geradezu verfestigt. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Deutschland ist in den letzten 10 Jahren – anders als in anderen europäischen Ländern – angestiegen. Männer in Deutschland verdienen im Schnitt rund 22 Prozent mehr als Frauen. Es erfordert langfristige Maßnahmen und Förderprogramme, um die einseitige Berufswahl-orientierung von Mädchen nachhaltig zu verändern. Aufgrund seiner Konstanz verspricht ein jährliches Projekt wie der Girls' Day mittel- bis langfristig Erfolge. Bislang konnte die einseitige Berufswahl bei den Mädchen nicht nachhaltig genug verändert werden. So findet sich nach wie vor unter den zehn häufigsten Ausbildungsberufen der Mädchen kein einziger technischer Beruf und bei den zukunftssträchtigen IT-Berufen sinkt der Anteil der jungen Frauen sogar wieder. Rückmeldungen zeigen aber, dass immer mehr Girls' Day-Teilnehmerinnen nach dem Aktionstag ein Praktikum oder eine Ausbildung in ihrem Girls' Day-Betrieb antreten; Beispiele sind zu finden unter www.girls-day.de. Auch über die deutschen Grenzen hinweg gibt es verstärkte Resonanz: Der Girls' Day weckt in Europa und darüber hinaus großes Interesse.

noch Anlage 3

Der Aktionstag nach deutschem Vorbild findet mittlerweile in Luxemburg, Österreich, Belgien und den Niederlanden statt. Grenzüberschreitende Aktionen zum Girls' Day gibt es mit Österreich, Luxemburg, Belgien, Polen.

Im BMFSFJ hat das Querschnittsziel Chancengleichheit einen besonderen Stellenwert. 56 Prozent aller Neueintritte waren Frauen. Im Einzelnen trugen insbesondere folgende Programme zu diesem Ziel bei:

Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie und deren Begleitprojekte tragen durch vielfältige Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit zur Chancengleichheit bei. Vor allem die Organisation innovativer, flexibler Angebote steht bei den Lokalen Bündnissen an erster Stelle. Bestehende Angebote werden gebündelt und – häufig in internetgestützter Form – zugänglich gemacht, der tatsächlich bestehende Betreuungsbedarf wird ermittelt. Weitere Handlungsschwerpunkte sind: Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit und bei der Rückkehr in den Beruf, Angebote zu flexibler Kinderbetreuung ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten (z. B. in Randzeiten, bei Notfällen, am Wochenende oder den Ferien), spezielle Betreuungsangebote für unter Dreijährige und Schulkinder, Abstimmung von Kinderbetreuungszeiten mit den Tagesabläufen von Familien. Das Maßnahmenpektrum ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf. Damit wird es u. a. Frauen nach der Geburt eines Kindes ermöglicht, früher wieder in das Erwerbsleben (durch Randzeitenbetreuung, Betreuung von Kindern unter drei Jahren etc.) zurückzukehren. Die Maßnahmen Lokaler Bündnisse verhindern aber auch, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung aufgeben müssen. Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie setzt dabei auf freiwillige Zusammenschlüsse starker Partner auf lokaler Ebene. Damit leistet die Initiative einen wichtigen Beitrag, um den Bedarf an Betreuung vor Ort festzustellen und die Betreuungslücke bedarfsgerecht weiter schließen zu können. Weitere Maßnahmen werden jedoch erforderlich sein, um der hohen Nachfrage an Betreuung, vor allem der Kinder unter drei Jahren, gerecht werden zu können.

Das Projekt Neue Wege für Jungs zielt mit der Erweiterung des Berufswahlspektrums – hin zu Berufsfeldern, in denen Männer unterrepräsentiert sind –, der Flexibilisierung männlicher Rollen und dem Ausbau sozialer Kompetenzen auf eine partnerschaftliche Teilung der gesellschaftlich anfallenden Arbeiten und somit auf die Gleichstellung von Mann/Junge und Frau/Mädchen ab. Den Hintergrund bildet dabei die Annahme, dass auch Jungen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit einen spezifischen Förderbedarf aufweisen und dementsprechend neben der notwendigen Mädchenförderung auch eine Jungenförderung zu etablieren ist, die zur Chancengleichheit beiträgt und geschlechtsbedingte Benachteiligungen abbaut.

Die steigende Resonanz auf „Neue Wege für Jungs“ zeigt die zunehmende Sensibilisierung dieser Fragestellungen bei Fachkräften in Schule und Jugendarbeit.

Die Träger im ESF-Programm Schulverweigerung – Die 2. Chance werden im Programmhandbuch und auf den Regionalen Fachkonferenzen darauf hingewiesen, dass sie die Strategie des Gender Mainstreaming verfolgen sollen. Dazu gab es auf den Konferenzen rege Diskussionen zwischen den Trägern und der Regiestelle, ob sich schulverweigerndes Verhalten bei Jungen und Mädchen geschlechtsspezifisch unterscheidet und worin diese Unterschiede liegen. So zeigt die Geschlechterverteilung der Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer, dass die Problematik der aktiven Schulverweigerung in Ost- wie in Westdeutschland offensichtlich eher ein Problem der Jungen ist: 64,5 Prozent der schulverweigernden Jugendlichen sind männlichen Geschlechts, wobei der Anteil der Jungen mit 68,2 Prozent in den Ziel-1-Gebieten um 4,9 Prozent höher liegt als in den Ziel-3-Gebieten. Die Träger berichten, dass sich das schulverweigernde Verhalten von Mädchen von dem der Jungen unterscheidet. Mädchen werden eher nicht auffällig und zeigen Strategien von passiver Verweigerung oder fehlen in der Schule mit Entschuldigung. Die vorgelegten Zahlen zu den Anteilen der Geschlechtern im Programm nahmen einige Träger zum Anlass, stärker auf dieses Phänomen zu achten und die Zahlen der schulverweigernden Mädchen im Programm zu erhöhen, indem verstärkt Mädchen, auch mit passiver Schulverweigerung, in das Programm aufgenommen werden.

Die Kompetenzagenturen sollen mit Blick auf die spezifischen Benachteiligungen bestimmter Personengruppen besonders auf die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne des Gender Mainstreaming bzw. auf die pädagogische Förderung interkultureller Vielfalt im Sinne des Cultural Mainstreaming hinwirken. Einer der Workshops hat sich mit dem Thema der Berücksichtigung der Querschnittsziele bei der Gestaltung des Case-Managements befasst. Hierzu wurde eine Arbeitshilfe „Umsetzung zu Cultural und Gender Mainstreaming in den Kompetenzagenturen“ erarbeitet, die über das Internetportal verfügbar ist.

Im Programm LOS ist Gender Mainstreaming in allen Förderabschnitten ein fester Bestandteil. So mussten die Lokalen Koordinierungsstellen bei der Fortschreibung der Lokalen Aktionspläne die geschlechtsspezifischen Bedarfe formulieren. Bei der Bewertung der Lokalen Aktionspläne war die Beachtung von Gender Mainstreaming ein wesentliches Kriterium. Darüber hinaus wurde darauf geachtet, dass die Zusammensetzung der Begleitausschüsse, die über die Förderung von Mikroprojekten zu entscheiden haben, und das Auswahlverfahren selbst den Bedingungen von Gender Mainstreaming genügen. Auch alle Träger von Mikroprojekten müssen darstellen, wel-

noch Anlage 3

che Zielsetzung sie mit diesem Mikroprojekt in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern explizit oder implizit verfolgen. Bei geschlechterheterogenen Mikroprojekten sind Gründe anzugeben bzw. Gegenmaßnahmen zu beschreiben, wenn der Mikroprojekträger keine paritätische Besetzung des Mikroprojekts erwartet. Die Projekte ohne geschlechtsspezifische Ausrichtung machten in der vierten Förderperiode einen Anteil von rd. 73 Prozent aus. In rd. 22 Prozent der Mikroprojekte waren Frauen und in rd. 5 Prozent Männer spezifische Zielgruppe.

Im Programm Freiwilligendienste machen kompetent ist Gender Mainstreaming ein Bestandteil der Konzepte der einzelnen Projekte, welche entsprechend auf die möglichen unterschiedlichen Lebenslagen von weiblichen und männlichen Jugendlichen ausgerichtet sind. Besonders beachtet werden auch die speziellen Anforderungen der Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen. Es gibt abgestimmte Qualifizierungsangebote, wie z. B. Sprachkurse für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Hauptziel der interaktiven Ausstellung „Rollenbilder im Wandel“. Frauen beschränken sich in ihrer Berufswahl in der Mehrheit auf typische Frauenberufe, die oft weniger Lohn und geringere Aufstiegschancen bieten. Junge Männer findet man dagegen selten in sozialen Berufen. Die Besucherinnen und Besucher der Ausstellung werden über die Videoporträts und zahlreichen Informationen zum Thema Chancengleichheit dazu angeregt, über eigene Rollenmuster nachzudenken und diese im nächsten Schritt zu überwinden.

Im BMWi waren im Zielgebiet 1 insgesamt 18 093 Frauen an der Schulungs- und Beratungsförderung beteiligt. Dies entspricht 42 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Im Zielgebiet 1 entfielen insgesamt 7 210 Fördermaßnahmen auf Frauen (44 Prozent der Adressaten). Erreicht wurden dabei 1 189 Frauen (16,5 Prozent) mit Maßnahmen der Qualifikation (Maßnahme 7) und 6 021 Frauen (ca. 83,5 Prozent) mit Maßnahmen zur Existenzgründung.

Bei EXIST-SEED ist der Frauenanteil (26 Prozent) mit 13 Frauen von insgesamt 50 im Jahr 2007 neu eingetretenen gründungswilligen Personen zwar immer noch deutlich unterrepräsentiert. Er liegt damit aber deutlich höher als im Vorjahr und auch über dem Frauenanteil bei technologieorientierten Unternehmensgründungen im Allgemeinen. In zehn Fällen wurde die Kinderbetreuungspauschale von Gründerinnen und Gründern beansprucht. Da sich das Programm überwiegend an Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studienfächern richtete, war das Potenzial an weiblichen Bewerberinnen für EXIST-SEED abhängig von steigenden Studentinnen- und Absolventinnenzahlen.

Mit der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga), die vom BMBF, BMFSFJ und vom BMWi gefördert wird, werden konkrete Maßnahmen (z. B. Veranstaltungen) unternommen, um das akademische Gründerinnenpotenzial stärker zu erschließen. Weiterhin wurde der Kontakt zu verschiedenen Gründungsinitiativen aufgenommen, um das Programm stärker bekannt zu machen, zum Beispiel durch einen Vortrag im Rahmen eines Projekts aus der Fördermaßnahme „Power für Gründerinnen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Zielübergreifend wurden im Rahmen der Passgenauen Vermittlung 26 Frauen als Beraterinnen bzw. Vermittlerinnen eingestellt. Dies entspricht 44,1 Prozent der eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Zielgebiet 1 wurden 13 Frauen als Vermittlerinnen eingestellt (50 Prozent der Adressaten).

4. Beitrag des ESF zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien

Im Folgenden wird dargestellt, wie die ESF-Mittel die Umsetzung der neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien (integrierte Leitlinien 17-24) im Berichtsjahr unterstützen.

Leitlinie 18: Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern

Durch das ESF-BA-Programm werden u. a. Coachingangebote für Gründerinnen eingesetzt, um zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede beizutragen. Insgesamt wurden im Jahr 2007 rd. 12 700 Gründerinnen mit ESF-Mitteln beraten und gecoacht, wovon 6 200 im Berichtsjahr neu eintraten. Die neu eingetretenen Männer in das Gründercoaching wurden der Leitlinie 21 zugeordnet.

Mit seinen ESF-kofinanzierten Maßnahmen verfolgt das BMFSFJ einen lebenszyklusorientierten Ansatz: Es fördert Projekte für junge Menschen, für Erwerbstätige in Familienphasen sowie Projekte für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Maßnahmen setzen bei den jeweiligen Bedürfnissen in den unterschiedlichen Lebensphasen an und verbessern die Beschäftigungschancen aller Generationen. So öffnet LOS insbesondere jungen Menschen Wege in die Beschäftigung (siehe auch Ausführungen zu Leitlinie 19) und die Kampagne „Erfahrung ist Zukunft“ lenkt die Aufmerksamkeit auf die Potenziale älterer Menschen für den Arbeitsmarkt (siehe Ausführungen zu Leitlinie 24). Auch das Programm Freiwilligendienste machen kompetent fördert die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen durch Vermittlung wichtiger personaler und sozialer Kompetenzen.

Der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen dient insbesondere das bundesweite Internetportal www.frauenmachenkarriere.de, indem es Frauen in allen Phasen des Erwerbslebens anspricht und mit Informationen rund

noch Anlage 3

um die Themen Beruf, Karriere und Existenzgründung unterstützt. Die Wirkungsstudie Elterngeld arbeitete heraus, dass eine zeitlich begrenzte Einkommensersatzleistung den Anreiz zu einer früheren Berufsrückkehr – insbesondere für Frauen – gibt und damit zugleich die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben stärkt.

Der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung und Entgelt dienen unter anderem der Girls' Day – Mädchenzukunftstag und das Projekt Neue Wege für Jungs. Ersterer öffnet Mädchen den Zugang zur Welt von Technik, Naturwissenschaft und Informatik und animiert sie dadurch zur Wahl zukunftsrelevanter Berufe, in denen Frauen derzeit noch unterrepräsentiert sind. Technische oder naturwissenschaftliche Berufe bieten in der Regel gute berufliche Aufstiegschancen und überdurchschnittliche Gehälter. Die Steigerung der Frauenquote in diesem Bereich bewirkt zugleich die Reduzierung der Unterschiede bei Beschäftigung und Entgelt. In gleicher Weise trägt auch das Pendant, das Projekt „Neue Wege für Jungs“, zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Jungs zur Angleichung der Erwerbsbedingungen von Männern und Frauen bei.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie die Förderung einer zugänglichen und erschwinglichen Betreuung für Kinder sowie anderer hilfsbedürftiger Personen und damit die Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten in jeder Lebensphase ist eines der Hauptansinnen des BMFSFJ.

Diesen Zielen dienen

- die Lokalen Bündnisse für Familie, die vor Ort Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und der Betreuungssituation finden und umsetzen, z. B. durch Vermittlung von Tagespflegepersonen, Einführung familienfreundlicher Öffnungszeiten oder Flexibilisierung der Betreuung.
- das Projekt Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten! des DGB – Bundesvorstands: Das im September 2007 gestartete Projekt versetzt Betriebs- und Personalräte in die Lage, Bedarfe besser zu erkennen und Lösungsansätze zur stärkeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln.
- die interaktive Wanderausstellung Rollenbilder im Wandel, initiiert durch das BMFSFJ in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, wodurch gleichzeitig das Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle weitergeführt wurde.

Leitlinie 24: Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten

Die Bedeutung der ESF-Förderung für die Bildungspolitik liegt aus Sicht des BMBF insbesondere in der Ver-

wirklichung der Lissabon-Ziele, der Beschäftigungsförderung, Innovation und Qualifizierung sowie der Verwirklichung struktureller Innovationen auch im Bildungssystem, insbesondere soweit sie der Beschäftigungspolitik dienen. Europas Bildungs- und Ausbildungssysteme müssen sich bekanntlich auf den Bedarf der Wissensgesellschaft und die Notwendigkeit von mehr und besserer Beschäftigung ausrichten. Diese Entwicklung wird seit 2001 auch seitens BMBF mit Mitteln des ESF unterstützt.

Dabei werden vom BMBF Programme wie „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, „Kompetenzen Fördern/BQF“, „Schule Wirtschaft Arbeitsleben“, „Begleitprogramm zum Ganztagschulprogramm“ und noch weitere kleinere Programme und Verbundvorhaben im Politikfeld C aus dem ESF kofinanziert. Diese Programme sind alle im Bereich der Aus- und Weiterbildung im Sinn einer Politik des lebenslangen Lernens verortet. Ohne die ESF-Förderung von Bildungsprogrammen, wie „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ oder „Schule/Wirtschaft – Arbeitsleben“ und der Projekte wie „Profipass (mit Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen)“ und „Lernorientierte Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung (LQW 2)“ hätte die gemeinsame Entwicklung LLL-adäquater Rahmenbedingungen nicht beginnen können.

Dabei unterstützen die Maßnahmen, die dem Politikfeld C zuzuordnen sind, die Leitlinie 24 und leisten in diesem Kontext auch einen Beitrag zur Leitlinie 23. Im Berichtsjahr wurden knapp 5 000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen gefördert.

Die geförderten XENOS-Projekte umfassen z. B. Seminare zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von in- und ausländischen Jugendlichen in Verbindung mit Berufspraktika im Inland und europäischen Ausland zur Verbesserung der beruflichen Mobilität. Ebenso gehört die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsmodulen/ Curricula für Multiplikatoren in Schule, Beruf und Betrieben sowie das gegenseitige Kennenlernen von kulturellen und beruflichen Unterschieden und Gemeinsamkeiten im Rahmen der beruflichen Ausbildung, Orientierung, Berufsvorbereitung und Beratung zu den Förderschwerpunkten des Programms. XENOS ist deshalb auch als Modellwerkstatt zur Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze angelegt, die nachhaltig verbreitet und über Multiplikatoren und Multiplikatorinnen in der Gesellschaft verankert werden sollen. XENOS wirkt langfristig auf gesellschaftliche Strukturen ein und leistet einen wichtigen Beitrag zur beruflichen und sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Im Berichtsjahr wurden fast 34 000 Personen in Maßnahme 6 gefördert.

noch Anlage 3

Die Modellprojekte des BMFSFJ Weiterentwicklung der Pflegeberufe und Fortbildung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen der Kinder- und Jugendhilfe tragen dazu bei, die Aus- und Weiterbildungssysteme den neuen Qualifikationsanforderungen anzupassen. Im Modellprojekt „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ wird erprobt, wie und in welchem Umfang die verschiedenen Fachrichtungen der Pflegeberufe in der Ausbildung zusammengeführt werden können. Dadurch erhöht sich die Flexibilität hinsichtlich der Ausbildung und des späteren Einsatzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ziel der Kampagne Erfahrung ist Zukunft ist es, die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen durch die Änderung der Wahrnehmung Älterer zu erreichen, in dem die Potenziale dieser Generation in den Blickpunkt gerückt und durch lebenslange Weiterbildung gefördert werden. Mithilfe der Passgenauen Vermittlung Auszubildender wurden im Rahmen der Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Maßnahme 6) Beiträge zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen durch Sicherung und Erhaltung des Fachkräftebedarfs geleistet. Dabei wurden in Ziel 1 26 Berater und Beraterinnen unterstützt.

Anlage 4

Zusammenfassungen aus dem Jahresbericht 2007 für die Interventionen des Ziel 3 in Deutschland (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln 2008)

1. Förderung von Frauen in 2007

Die Anteile der genannten Zielgruppen an den Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2007 betragen:

- Frauen 50 Prozent
- Jugendliche 11 Prozent
- Langzeitarbeitslose 40 Prozent

Bei der Gegenüberstellung der Referenzanteile ist zu berücksichtigen, dass Eintritts- mit Bestandszahlen verglichen werden. Das Berichtsinteresse zielt auf Bestandszahlen des Arbeitsmarktes ab, diese liegen für die einzelnen ESF-Zielgruppen aber nicht vor.

Bei der Gegenüberstellung der Referenzanteile werden im folgenden Berichtsteil die Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus Maßnahme 6 nicht berücksichtigt. Der Hauptgrund liegt, wie bereits in den Vorjahren erwähnt, darin, dass es sich in Maßnahme 6 überwiegend nicht um Teilnehmer und Teilnehmerinnen im engeren Sinne der ESF-Förderung handelt. Die wenigsten Teilnehmer und Teilnehmerinnen erhalten eine klassische Individual- oder Projektförderung.

Frauen wurden im Berichtsjahr nur geringfügig unterproportional entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen gefördert. 46 Prozent aller neuen Maßnahmeintritte waren Frauen, zum Vergleich stieg der Anteil der arbeitslosen Frauen im Jahresdurchschnitt 2007 auf 50 Prozent.

Die große Bedeutung, die der Bund und auch die Länder der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit beimessen, wird daran ersichtlich, dass im Jahr 2007 jede bzw. jeder vierte Geförderte unter 25 Jahre alt war, Jugendliche jedoch nur 11 Prozent aller Arbeitslosen ausmachten.

Langzeitarbeitslose: Auf diese Personengruppe entfielen 10 Prozent aller Eintritte, der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im Jahr 2007 betrug dagegen 40 Prozent. Auch im Jahr 2007 wurden Langzeitarbeitslose nur unterproportional bei der ESF-Förderung berücksichtigt, da aus dem ESF im Sinne einer Mittelkonzentration verstärkt die Zielgruppe Jugendliche gefördert wird, was zur Folge hat, dass weniger Mittel für Langzeitarbeitslose zur Verfügung stehen. Zudem wurde das Sonderprogramm SPALAR des Bundes, das im Jahr 2004 13 500 Eintritte von Langzeitarbeitslosen registrierte, im Sinne des Mainstreamings in die nationale Förderung überführt.

Der Anteil der neu in ESF-Fördermaßnahmen eingetretenen Frauen betrug im Jahresdurchschnitt 2007 über alle Förderprogramme gesehen knapp 46 Prozent (ohne Eintritte in Maßnahme 6). Der entsprechende Anteil von Frauen an allen Arbeitslosen betrug in diesem Zeitraum

fast 50 Prozent. Somit wurde im Jahr 2007 die Zielvorgabe, Frauen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen in den Fördermaßnahmen zu berücksichtigen und Chancengleichheit von Frauen sicherzustellen, leicht verfehlt.

Die Abbildung 1 stellt die Eintritte von Frauen in die ESF-Förderung auf Maßnahmeebene im Berichtsjahr dar. Die Verteilung auf einzelne Maßnahmen weicht bei Frauen von der Verteilung aller Eintritte insbesondere in Maßnahme 10 deutlich ab. In einzelnen Maßnahmen waren Frauen über – in anderen dagegen unterrepräsentiert.

Schwerpunkt A: Die Bedeutung dieses Politikfelds nimmt seit der Ausfinanzierung des Jugendsofortprogramms für die Gesamtförderung an Bedeutung ab. 16 Prozent aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden in diesem Schwerpunkt gefördert, für Frauen bildete dieser Schwerpunkt mit 13 Prozent die viertstärkste Säule in der ESF-Förderung. Der Frauenanteil in diesem Schwerpunkt betrug 39 Prozent; d. h., er lag deutlich unter dem Referenzwert von 50 Prozent.

Der Frauenanteil in Maßnahme 1 (Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit) betrug 2007 rd. 36 Prozent, der entsprechende Anteil junger Frauen an jüngeren Arbeitslosen 45 Prozent. In dieser Maßnahme wurden Frauen ebenfalls unterproportional vertreten. Diese Maßnahme wurde überwiegend von den Ländern umgesetzt. Dieser niedrige Anteil ist insbesondere auf die hohen teilnehmerzahlen (28 Prozent der Maßnahme 1) im Bereich der Förderung der ÜBS/ÜLU zurückzuführen, die vorwiegend männliche Teilnehmer aufweisen.

In Maßnahme 2 wurden Frauen mit einem Anteil von 52 Prozent dagegen leicht überproportional zu ihrem Anteil an allen Arbeitslosen (50 Prozent) gefördert.

Ebenfalls leicht unterproportional wurde Maßnahme 3 umgesetzt. Einem Frauenanteil bei den Neueintritten von 47 Prozent stand ein Referenzwert von 50 Prozent gegenüber. Diese Maßnahme wurde nur von den Bundesländern umgesetzt.

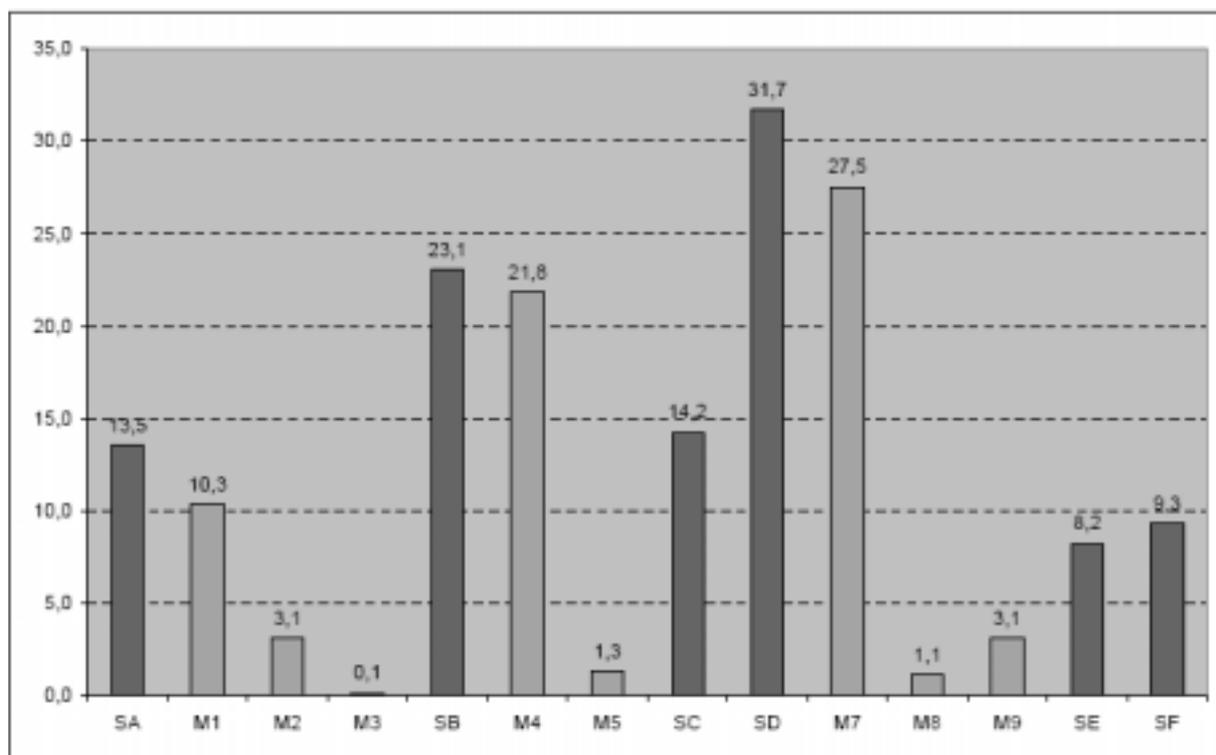
Schwerpunkt B stellt für Frauen mit einem Anteil von rd. 25 Prozent an allen ESF-Initiativen die zweitwichtigste Säule in der ESF-Förderung dar. Ziel ist die berufliche Reintegration von Langzeitarbeitslosen und Benachteiligten durch Qualifizierungsangebote (Maßnahme 4) und Beschäftigungsförderung (Maßnahme 5). In diesen ESF-Maßnahmen wurden Frauen mit 47 Prozent unterproportional zum Referenzanteil an den Langzeitarbeitslosen (52 Prozent) berücksichtigt.

Die beiden Maßnahmen im Schwerpunkt B wurden quantitativ gesehen sehr unterschiedlich in Anspruch genommen. Während in Maßnahme 4 94 Prozent der insgesamt 156 000 Neueintritte (Frauenanteil: knapp 47 Prozent) gezählt wurden, traten in Maßnahme 5 nur 10 000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (Frauenanteil: 41 Prozent) neu ein.

noch Anlage 4

Abbildung 1

Verteilung der Eintritte von Frauen in die ESF-Förderung nach Schwerpunkten und Maßnahmen im Jahr 2007



Quelle: ISG 2008

Die Bezeichnungen SA bis SF stehen für Schwerpunkte A bis F.

Schwerpunkt C: Projekte in Maßnahme 6 zielen vorrangig auf die Verbesserung von Strukturen und auf Lebenslanges Lernen ab. Der Frauenanteil betrug bei insgesamt 99 000 Neueintritten 46 Prozent.

Schwerpunkt D: In den drei Maßnahmen des Schwerpunkts D wurden die meisten Fraueneintritte registriert (101 000 bzw. 32 Prozent). Auch diese wurden quantitativ sehr unterschiedlich in Anspruch genommen. Von den rd. 247 000 Eintritten in diesem Politikfeld waren 41 Prozent Frauen.

Maßnahme 7 verzeichnete mit 203 000 Eintritten den höchsten Anteil in diesem Schwerpunkt. Im Berichtsjahr wurden 43 Prozent Frauen (88 000) registriert. Gemessen am Beschäftigtenanteil von Frauen (44 Prozent) ist in Maßnahme 7 im Jahr 2007 eine proportionale Beteiligung zu konstatieren.

In Maßnahme 8 „Kurzarbeit und Qualifikation“, die nur vom Bund umgesetzt wird, wurden rd. 11 000 Personen gefördert, wovon 31 Prozent weiblich waren. Diese Unterrepräsentation ist darauf zurückzuführen, dass sich dieses Instrument vor allem an Industriebetriebe und dort an gewerblich-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

richtet. Frauen sind in diesen Bereichen deutlich unterproportional vertreten.

Maßnahme 9 beinhaltet die Vorbereitung auf die Existenzgründung sowie das begleitende Coaching nach erfolgter Gründung. Diese Maßnahme wurde im Berichtsjahr zu einem Drittel durch das ESF-BA-Programm bedient (über 12 000 von insgesamt 33 000 Neueintritten).

Im Kontext der Individualförderung des ESF-BA-Programms wurde die Teilnahme von Frauen an Coachingangeboten in Maßnahme 10 erfasst, d. h. Maßnahme 9 enthält in diesem Programm nur männliche Teilnehmer. Dadurch ist der geringe Frauenanteil von nur 30 Prozent in dieser Maßnahme zu erklären. Das ESF-BA-Programm verzeichnete 2007 insgesamt rd. 20 000 Förderfälle zur Sicherung von Existenzgründungen, davon waren rd. 8 500 Frauen. Rechnet man die Frauen des BA-Coachings zu Maßnahme 9, so steigt der bereinigte Frauenanteil in dieser Maßnahme auf 44 Prozent an.

Rd. 42 Prozent der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Maßnahme 9 wurden durch das BMWi gefördert (14 000), der Frauenanteil lag hier bei 44 Prozent.

noch Anlage 4

Schwerpunkt E: Rund jeder zwölfte Eintritt von Frauen in ESF-Maßnahmen im Jahr 2007 entfiel auf diesen Schwerpunkt, der explizit die Chancengleichheit von Frauen und Männern erhöhen soll. Der Anteil der Frauen an allen Eintritten in Schwerpunkt E betrug 2007 rd. 96 Prozent.

Schwerpunkt F: In Maßnahme 11 konnten insgesamt 50 000 Personen, die ausschließlich aus dem Programm LOS des BMFSFJ stammen, gefördert werden. Frauen wurden in dieser Maßnahme mit 59 Prozent deutlich überproportional ihres Anteils an allen Arbeitslosen (50 Prozent) unterstützt.

2. ESF-BA-Programm

Das ESF-BA-Programm deckt insgesamt vier Förderbereiche ab:

- Zusätzliche Hilfen zur Sicherung von Existenzgründungen
- Zusätzliche Hilfen bei beruflicher Qualifizierung
- Berufsbezogene Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund
- Leistungen für Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezuges von Transfer-Kurzarbeitergeld.

Bei der Beteiligung förderungsbedürftiger Personengruppen zeigte sich 2007 im Ziel 3- Gebiet folgendes Bild:

- Der Frauenanteil an den Eintritten lag bei ca. 42,1 Prozent (16 506 Teilnehmerinnen und Teilnehmer).
- Von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte und Langzeitarbeitslose hatten einen Anteil von ca. 629 Prozent an allen Eintritten (25 185 Teilnehmerinnen und Teilnehmer).
- Ca. 21,2 Prozent (8 479 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) der Eintritte entfielen auf Personen über 50 Jahre und ca. 4,1 Prozent (1 660 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) auf Personen, die bei Eintritt in die Maßnahmen das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.
- Berufsrückkehrer und -rückkehrerinnen hatten einen Anteil von ca. 3,5 Prozent (1 395 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) an den Eintritten.

Neu eingetretene Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2007	40.039
Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in 2007	59.556
Effektive ESF-Ausgaben in 2007	29.837.695 €

3. Beitrag des Programms zu den Querschnittszielen/Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

3a. Beitrag zu dem Querschnittsziel der Chancengleichheit auf Programmebene

ESF-geförderte Projekte haben auch im Jahr 2007 erheblich dazu beigetragen, die EU-Querschnittsziele zu erreichen.

Im EPPD wurden die entscheidenden Weichenstellungen für die Beseitigung von Ungleichheiten und Diskriminierungen sowie die Umsetzung des Prinzips des Gender Mainstreaming vorgenommen. Demnach sind u. a. in den Fördermaßnahmen Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen bzw. den Erwerbstätigen (im Schwerpunkt D) zu berücksichtigen. Zusätzlich sind über 8 Prozent der Fördermittel für frauenspezifische Vorhaben in Maßnahme 10 vorgesehen.

Der Frauenanteil an der ESF-Förderung sank gegenüber dem Vorjahr um rd. einen Prozentpunkt auf 46 Prozent, parallel dazu stieg der Frauenanteil an der Arbeitslosigkeit um rd. zwei Prozentpunkte auf 50 Prozent. Diese Veränderungen trugen dazu bei, dass die Zielgröße bei der Sicherstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Jahr 2007 unterschritten wurde. Weiterhin hatten 4 Prozent aller ESF-geförderten Projekte eine eindeutige Ausrichtung auf das Ziel der Chancengleichheit, 11 Prozent haben dieses Ziel mit unterstützt (vgl. Abbildung 2).

3b. Beitrag zu dem Querschnittsziel der Chancengleichheit auf Bundesebene

Der Beitrag des Bundes zur Chancengleichheit stellte sich im Berichtsjahr folgendermaßen dar:

- 6 Prozent der Projekte verfolgten dieses Ziel hauptsächlich
- 19 Prozent der Projekte verfolgten dieses Ziel auch
- 75 Prozent der Projekte waren bezüglich dieses Ziels neutral

In den einzelnen Bundesprogrammen wurde das Kriterium der Chancengleichheit wie folgt berücksichtigt:

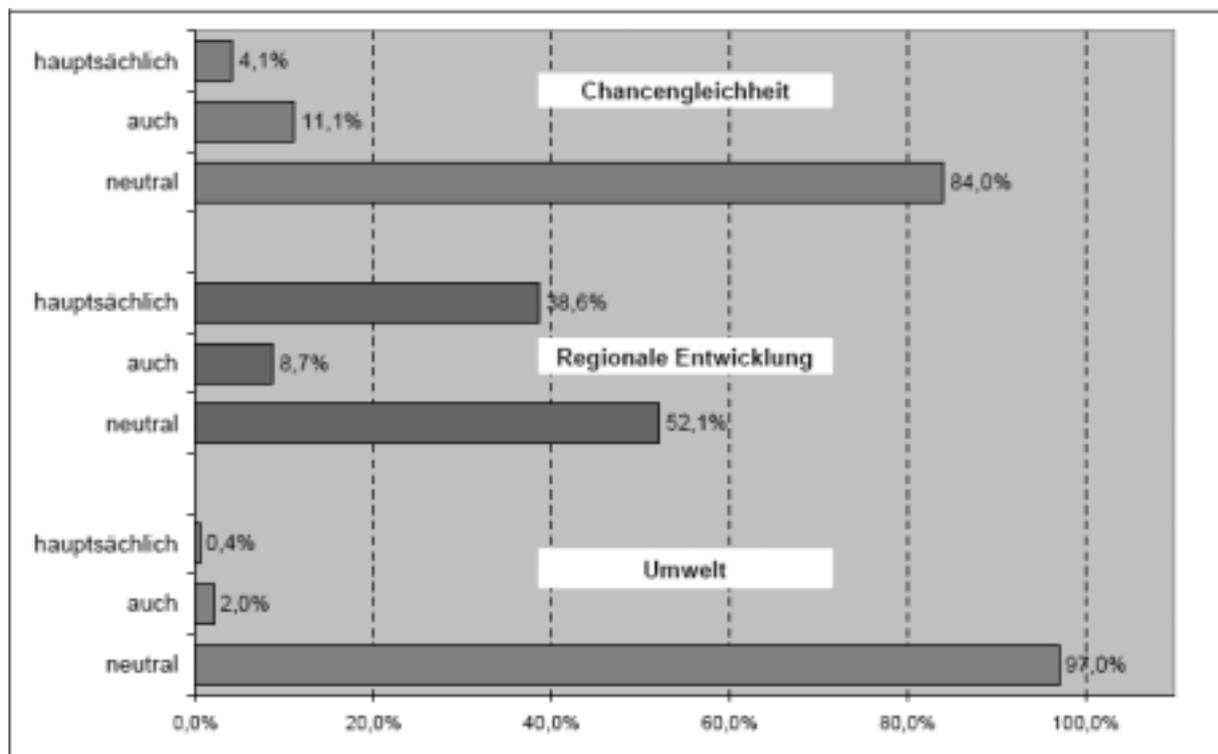
Für das ESF-BA-Programm liegt eine Weisung der BA an die Arbeitsagenturen über die quantitative Berücksichtigung von Frauen in den jeweiligen Maßnahmen vor. Darüber hinaus ist im SGB III festgelegt, dass Frauen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen sind. Im Jahr 2007 entfielen 41 Prozent aller Maßnahmeeintritte im ESF-BA-Programm auf Frauen.

Das Bundesprogramm XENOS zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus fördert eine Reihe von Maßnahmen mit vorwiegend präventiver Ausrichtung. Das Thema der Chancengleichheit wird zwar in den Ansätzen integriert, die Projekte sind aber nicht vorrangig

noch Anlage 4

Abbildung 2

Beitrag der 2007 neu gestarteten Projekte zu den EU-Querschnittszielen



Quelle: ISG 2008; fehlende Werte zu 100 %: keine Angabe zu den Querschnittszielen

auf dieses Ziel ausgerichtet. Im Jahr 2007 lag der Frauenanteil an allen Einträgen bei 47 Prozent.

Im BMAS-Programm „job – Jobs ohne Barrieren“ setzt die Förderung eines Projekts voraus, dass Zugangsmöglichkeiten für behinderte oder schwerbehinderte Frauen bestehen und deren Situation gesondert erfasst und dargestellt wird. Das Ziel der Schaffung eines Arbeitsmarktes, in den auch behinderte Menschen integriert sind, wird hierbei modellhaft angestrebt um Vorbildfunktionen erfüllen zu können, auch im Hinblick auf eine angemessene Beteiligung behinderter und schwerbehinderter Frauen bei der Teilhabe am Arbeitsleben.

Von den Projekten der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ sind vier auf behinderte und schwerbehinderte Frauen als Zielgruppe ausgerichtet:

- „Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Schulabgängerinnen mit Lernschwierigkeiten“ des Jenaer Zentrums für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e. V. – Ziel des Projekts ist die Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Schulabgängerinnen mit Lernschwierigkeiten.
- „Kompetenzcenter zur beruflichen Eingliederung arbeitsloser behinderter Frauen“ der Heureka Bildungs-

seminar GmbH – Ziel des Projekts ist es, unter Nutzung der im Vorprojekt gesammelten Erfahrungen und des aufgebauten regionalen Netzwerks mit Arbeitgebern und unterschiedlichen Behörden, Ämtern und Vereinen, behinderte Frauen bei der beruflichen Integration zu beraten und zu unterstützen.

- „Entwicklung von Modulen zur Steigerung der Employability sowie eines Handlungsleitfadens zur passgenauen beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Frauen (40 plus)“ der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e. V. – Ziel des Projekts ist die passgenaue Integration von langzeitarbeitslosen, schwerbehinderten Frauen, die über 40 Jahre alt sind.
- „IBEQ – Integration durch Betriebliches Eingliederungsmanagement und Qualifizierung“ der Siemens VDO Automotive AG – Ziel des Projekts ist der Aufbau eines systematischen betrieblichen Eingliederungsmanagements und modellhafte Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen durch präventive Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Umstellung des Produktionssystems.

Nähere Informationen zu diesen Projekten sowie im Rahmen der Projektdurchführung erstellte Materialien wie

z. B. Leitfäden sind über www.jobs-ohne-Barrieren.de/ abrufbar.

Im Rahmen der BMBF-Programme finden die Querschnittsthemen in unterschiedlicher Ausprägung ihre Berücksichtigung. Dies soll anhand von zwei Programmen exemplarisch dargestellt werden.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist ein wesentliches Ziel des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“.

Lebenslanges Lernen ermöglichen bedeutet in der Idealvorstellung, Aus- und Weiterbildung konsequent an der Biografie der Lernenden auszurichten, und zwar unabhängig davon, wie und wo gelernt wird. Lebenslanges Lernen überschreitet damit die Grenzen der Schulen und Bildungseinrichtungen und umfasst auch das informelle Lernen während der Arbeit oder das Selbstlernen in der Freizeit. Es soll allen möglich sein und sprengt bereits mit diesem Anspruch tradierte Rollenvorstellungen über die Geschlechter.

In insgesamt 76 Lernenden Regionen fördert das BMBF regionale Netzwerke, die die Zusammenarbeit aller Akteure in der Bildung verbessern und damit die strukturellen Grundlagen für das Lebenslange Lernen legen. Sie entfalten im Rahmen der regionalen Möglichkeiten ein bürgernahes und bedarfsgerechtes Bildungsmanagement, in dem die Frage der Gleichberechtigung zum Teil übergreifend behandelt wird. Mehr als die Hälfte der Lernenden Regionen trägt wesentlich dazu bei, dass Gleichstellung nicht nur in Bildungsinstitutionen ein Thema ist, sondern auch in der Bewusstseinsbildung auf regionaler Ebene. So ist der Grundgedanke des Gender Mainstreaming auch konsequent in die Programmgestaltung und Abwicklung integriert (vgl. Jahresbericht 2006).

Die Lernenden Regionen wenden sich zum einen auf Ebene ihrer Netzwerke diesem Thema zu, in dem sie spezifische Fortbildungsangebote für die Netzwerkmitarbeiter und -mitarbeiterinnen anbieten (Gendertraining), ein entsprechendes Qualitätsmanagement in der Organisation umsetzen und ihre Gremien paritätisch besetzen. Sie wenden sich aber auch in einzelnen Entwicklungsprojekten diesem Thema zu.

Die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bildungs- und Beschäftigungssystem ist ebenso als wesentliches Ziel im Programm „Power für Gründerinnen“ verankert. Trotz leichter positiver Veränderungen gründen in Deutschland immer noch wesentlich weniger Frauen als Männer. Das Verhältnis beträgt in Deutschland 1 zu 2. Im Themenfeld „Existenzgründung von Frauen“ besteht somit weiterhin ein dringlicher Handlungs- und Forschungsbedarf. Das Thema „gender“ ist daher als gezielte Strukturverbesserungsmaßnahme für Frauen angelegt, jedoch nicht einseitig auf „Frauenförderung“ zu beziehen. Dies zeigt sich u. a. in der schriftlich fixierten und gelebten Zusammenarbeit mit den entspre-

chenden Programmen der Gründungsforschung und -förderung des BMWi im Rahmen des Aufbaus der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga). Die mit dem Programm insbesondere verfolgten Strukturmaßnahmen sollen auf regionaler wie überregionaler Ebene ansetzen. Durch die Bündelung von Know-how und Service in einem zentralen Informations- und Servicezentrum zusammen mit dem Aufbau eines Internetportals werden die notwendigen Strukturen für eine wirkungsvolle Beförderung der Aktivitäten von Frauen im Bereich Unternehmensgründung geschaffen. Hierfür ist eine enge Verzahnung mit regionalen Netzwerken und Akteuren unabdingbar. Bereits bestehende Kooperationen/Kontakte u. a. zu den regionalen Akteuren der Gründungsszene sowie die Einbindung in Netzwerke war gemäß der Bekanntmachung des BMBF vom 14. Oktober 2002 ein wesentliches Kriterium bei der Auswahl der Projektnehmer zum Aufbau der bga. Ein Arbeitspaket beinhaltet die Akquirierung und Schulung von Regionalverantwortlichen. Diese haben die Aufgabe, vor Ort das bestehende Angebot aufzunehmen und in das Projekt rückzukoppeln sowie Good-Practice-Beispiele anderer Regionen in ihrer Region zu verankern.

Ähnliche Aufgaben werden von den Landeskoordinierungsstellen im Projekt „Girls' Day“ wahrgenommen, die auch zur Unterstützung und Akquise regionaler Arbeitskreise implementiert wurden. Mädchen entscheiden sich im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl immer noch überproportional häufig für „typisch weibliche“ Berufsfelder oder Studienfächer. Damit schöpfen sie ihre Berufswahl- und Berufsmöglichkeiten nicht voll aus; andererseits fehlt den Betrieben gerade in technischen Bereichen zunehmend der qualifizierte Nachwuchs. Dazu kommt, dass Frauen in den „Frauenbranchen“ nach wie vor schlechter bezahlt werden. Die Unterschiede beim Verdienst werden durch die traditionelle Berufswahl geradezu verfestigt. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Deutschland ist in den letzten 10 Jahren – anders als in anderen europäischen Ländern – angestiegen. Männer in Deutschland verdienen im Schnitt rund 22 Prozent mehr als Frauen. Es erfordert langfristige Maßnahmen und Förderprogramme, um die einseitige Berufswahlorientierung von Mädchen nachhaltig zu verändern. Aufgrund seiner Konstanz verspricht ein jährliches Projekt wie der Girls' Day mittel- bis langfristig Erfolge. Bislang konnte die einseitige Berufswahl bei den Mädchen nicht nachhaltig genug verändert werden. So findet sich nach wie vor unter den zehn häufigsten Ausbildungsberufen der Mädchen kein einziger technischer Beruf und bei den zukunftssträchtigen IT-Berufen sinkt der Anteil der jungen Frauen sogar wieder. Rückmeldungen zeigen aber, dass immer mehr Girls' Day Teilnehmerinnen nach dem Aktionstag ein Praktikum oder eine Ausbildung in ihrem Girls' Day-Betrieb antreten; Beispiele sind zu finden unter www.girls-day.de. Auch über die deutschen Grenzen hinweg gibt es verstärkt Resonanz: Der Girls' Day weckt in Europa und darüber hinaus großes Interesse. Der Aktionstag nach deutschem Vorbild findet mittlerweile in

noch Anlage 4

Luxemburg, Österreich, Belgien und den Niederlanden statt. Grenzüberschreitende Aktionen zum Girls' Day gibt es mit Österreich, Luxemburg, Belgien, Polen.

Im BMFSFJ ist das Querschnittsziel Chancengleichheit natürlich von besonderer Bedeutung. 59 Prozent aller Neueintritte waren Frauen. Im Einzelnen trugen insbesondere folgende Programme zu diesem Ziel bei:

- Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie und deren Begleitprojekte tragen durch vielfältige Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit zur Chancengleichheit bei. Vor allem die Organisation innovativer, flexibler Angebote steht bei den Lokalen Bündnissen an erster Stelle. Bestehende Angebote werden gebündelt und – häufig in internetgestützter Form – zugänglich gemacht, der tatsächlich bestehende Betreuungsbedarf wird ermittelt. Weitere Handlungsschwerpunkte: Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit und bei der Rückkehr in den Beruf, Angebote zu flexibler Kinderbetreuung ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten (z. B. in Randzeiten, bei Notfällen, am Wochenende oder den Ferien), spezielle Betreuungsangebote für unter Dreijährige und Schulkinder, Abstimmung von Kinderbetreuungszeiten mit den Tagesabläufen von Familien. Das Maßnahmenspektrum ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf. Damit wird es u. a. Frauen nach der Geburt eines Kindes ermöglicht, früher wieder in das Erwerbsleben (durch Randzeitenbetreuung, Betreuung von Kindern unter drei Jahren etc.) zurückzukehren. Maßnahmen Lokaler Bündnisse verhindern aber auch, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung aufgeben müssen. Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie setzt dabei auf freiwillige Zusammenschlüsse starker Partner auf lokaler Ebene. Damit leisten Bündnisse einen wichtigen Beitrag um den Bedarf an Betreuung vor Ort festzustellen und die Betreuungslücke bedarfsgerecht weiter schließen zu können. Weitere Maßnahmen werden jedoch erforderlich sein, um der hohen Nachfrage an Betreuung vor allem der Kinder unter drei Jahren gerecht werden zu können.
- Neue Wege für Jungs zielt mit der Erweiterung des Berufswahlspektrums – hin zu Berufsfeldern, in denen Männer unterrepräsentiert sind – der Flexibilisierung männlicher Rollen und dem Ausbau sozialer Kompetenzen auf einer partnerschaftlichen Teilung der gesellschaftlich anfallenden Arbeiten und somit auf die Gleichstellung von Mann/Junge und Frau/Mädchen. Den Hintergrund bildet dabei die Annahme, dass auch Jungen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit einen spezifischen Förderbedarf aufweisen und dementsprechend neben der notwendigen Mädchenförderung auch eine Jungenförderung zu etablieren ist, die zur Chancengleichheit beiträgt und geschlechtsbedingte Benachteiligungen abbaut. Die steigende Resonanz auf Neue Wege für Jungs zeigt die zunehmende Sensibilisierung dieser Fragestellungen bei Fachkräften in Schule und Jugendarbeit.
- Die Träger im ESF-Programm Schulverweigerung – Die 2. Chance werden im Programmhandbuch und auf den Regionalen Fachkonferenzen darauf hingewiesen, dass sie die Strategie des Gender Mainstreaming verfolgen sollen. Dazu gab es auf den Konferenzen rege Diskussionen zwischen den Trägern und der Regierstelle, ob sich schulverweigerndes Verhalten bei Jungen und Mädchen geschlechtsspezifisch unterscheidet und worin diese Unterschiede liegen. So zeigt die Geschlechterverteilung der Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer, dass die Problematik der aktiven Schulverweigerung in Ost- wie in Westdeutschland offensichtlich eher ein Problem der Jungen ist: 64,5 Prozent der Schülerinnen und Schüler sind männlichen Geschlechts, wobei der Anteil der Jungen mit 68,2 Prozent in den Ziel 1-Gebieten um 4,9 Prozent höher liegt als in den Ziel 3-Gebieten. Die Träger berichten, dass das schulverweigernde Verhalten von Mädchen sich von dem der Jungen unterscheidet. Mädchen werden eher nicht auffällig und zeigen Strategien von passiver Verweigerung oder fehlen in der Schule mit Entschuldigung. Die vorgelegten Zahlen zu den Anteilen der Geschlechter im Programm nahmen einige Träger zum Anlass stärker auf dieses Phänomen zu achten und die Zahlen der schulverweigernden Mädchen im Programm zu erhöhen, indem verstärkt Mädchen, auch mit passiver Schulverweigerung in das Programm aufzunehmen.
- Die Kompetenzagenturen sollen mit Blick auf die spezifischen Benachteiligungen bestimmter Personengruppen besonders auf die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne des Gender Mainstreaming bzw. auf die pädagogische Förderung interkultureller Vielfalt im Sinne des Cultural Mainstreaming hinwirken. Einer der Workshops hat sich mit dem Thema der Berücksichtigung der Querschnittsziele bei der Gestaltung des Case-Managements befasst. Hierzu wurde eine Arbeitshilfe „Umsetzung zu Cultural und Gender Mainstreaming in den Kompetenzagenturen“ erarbeitet, die über das Internetportal verfügbar ist.
- Im Programm LOS ist Gender Mainstreaming in allen Förderabschnitten ein fester Bestandteil. So mussten die Lokalen Koordinierungsstellen bei der Fortschreibung der Lokalen Aktionspläne die geschlechtsspezifischen Bedarfe formulieren. Bei der Bewertung der Lokalen Aktionspläne war die Beachtung von Gender Mainstreaming ein wesentliches Kriterium. Darüber hinaus wurde darauf geachtet, dass die Zusammensetzung der Begleitausschüsse, die über die Förderung von Mikroprojekten zu entscheiden haben, und das Auswahlverfahren selbst den Bedingungen von Gender Mainstreaming genügen. Auch alle Träger von Mikroprojekten müssen darstellen, welche Zielsetzung sie mit diesem Mikroprojekt in Bezug auf die

noch Anlage 4

Gleichstellung von Frauen und Männern explizit oder implizit verfolgen. Bei geschlechterheterogenen Mikroprojekten sind Gründe anzugeben bzw. Gegenmaßnahmen zu beschreiben, wenn der Mikroprojekträger keine paritätische Besetzung des Mikroprojekts erwartet. Die Projekte ohne geschlechtsspezifische Ausrichtung machten in der vierten Förderperiode einen Anteil von rd. 73 Prozent aus. In rd. 22 Prozent der Mikroprojekte waren Frauen und in rd. 5 Prozent Männer spezifische Zielgruppe.

- Im Programm Freiwilligendienste machen kompetent werden mögliche unterschiedliche Lebenslagen von und Auswirkungen auf weibliche und männliche Jugendliche berücksichtigt.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Hauptziel der interaktiven Ausstellung „Rollenbilder im Wandel“. Frauen beschränken sich in ihrer Berufswahl in der Mehrheit auf typische Frauenberufe, die oft weniger Lohn und geringere Aufstiegschancen bieten. Junge Männer findet man dagegen selten in sozialen Berufen. Die Besucherinnen und Besucher der Ausstellung werden über die Videoporträts und zahlreichen Informationen zum Thema Chancengleichheit dazu ange-regt, über eigene Rollenmuster nachzudenken und diese im nächsten Schritt zu überwinden.

Im Rahmen der ESF-Gründungsförderung des BMWi wurden mit den beiden Programmen der Schulungs- und Beratungsförderung 10 883 Frauen erreicht. Dies ent-spricht 40 Prozent der Teilnehmenden.

Dabei wurden 4 651 Frauen (ca. 43 Prozent) mit Maßnah-men der Qualifikation (Maßnahme 7) und 6 232 Frauen (ca. 57 Prozent) mit Maßnahmen zur Existenzgründung (Maßnahme 9) erreicht.

Der Frauenanteil bei EXIST-SEED in Höhe von 17 Prozent ist mit 21 Frauen von insgesamt 123 im Jahr 2007 neu eingetretenen gründungswilligen Personen zwar noch immer deutlich unterrepräsentiert. Er liegt damit aber höher als im Vorjahr und über dem Frauenanteil bei technologieorientierten Unternehmensgründungen im Allgemeinen. In 15 Fällen wurde die Kinderbetreuungs-pauschale von Gründerinnen und Gründern beansprucht.

Da sich das Programm überwiegend an Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studienfächern rich-tete, war das Potenzial an weiblichen Bewerbern für EXIST-SEED abhängig von steigenden Studentinnen- und Absolventinnenanzahlen.

Mit der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga), die vom BMBF, BMFSFJ und vom BMWi gefördert wird, werden konkrete Maßnahmen (z. B. Veranstaltungen) un-ternommen, um das akademische Gründerinnenpotenzial stärker zu erschließen. Weiterhin wurde der Kontakt zu verschiedenen Gründungsinitiativen aufgenommen, um das Programm stärker bekannt zu machen, zum Beispiel durch einen Vortrag im Rahmen eines Projekts aus der

Fördermaßnahme „Power für Gründerinnen“ des Bundes-ministeriums für Bildung und Forschung.

Beim Programm Passgenaue Vermittlung wurden im Ziel 3 13 Frauen als Beraterinnen bzw. Vermittlerinnen eingestellt. Dies entspricht 40 Prozent der eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3c. Beitrag der Länder zum Querschnittsziel der Chancengleichheit

Der Beitrag der Länder insgesamt zu den EU-Quer-schnittszielen ergab im Jahr 2007 das folgende Bild:

Ausrich-tung	Chancen-gleichheit	regionale Entwick-lung	Umwelt
– haupt-sächlich	2,8 %	62,5 %	0,7 %
– auch	6,0 %	4,6 %	2,7 %
– neutral	90,3 %	32,0 %	95,6 %

fehlende Werte zu 100 %: keine Angabe

Baden-Württemberg

Zusammenfassend lässt sich der Beitrag Baden-Württem-bergs zu den EU-Querschnittszielen folgendermaßen dar-stellen:

Ausrich-tung	Chancen-gleichheit	regionale Entwick-lung	Umwelt
– haupt-sächlich	12,4 %	26,1 %	1,3 %
– auch	52,9 %	35,3 %	19,0 %
– neutral	34,6 %	34,6 %	79,7 %

Chancengleichheit

Gender Mainstreaming ist seit 2003 fester Bestandteil im Antragsverfahren. Das seit 2004 bewilligte Projekt „Gen-der Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds – Coa-ching Begleitprojekt in Baden-Württemberg“ hat in den vier Modellarbeitskreisen Karlsruhe, Mannheim, Heidel-berg und Esslingen zahlreiche Erfahrungen und Ergeb-nisse ergeben. Zudem wurden viele sehr praxisnahe Ma-terialien sowohl für Projekträger als auch für die projektauswählenden regionalen Arbeitskreismitglieder entwickelt. Eine der wesentlichen Aufgaben für die Ver-waltungsbehörde ist es nun, diese Erfahrungen und Er-gebnisse in die Fläche zu transferieren. Unter diesem Motto stand auch die jährlich durchgeführte Gender-Fachtagung im Mai 2007.

noch Anlage 4

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	46,0 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	54,3 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in Politikfeld D	Keine Eintritte in D
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	43,7 %

In Vorbereitung der neuen Förderperiode hat das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) der Universität Mannheim im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales für alle 43 regionalen Arbeitskreise je einen Band mit allen zur Verfügung stehenden arbeitsmarktrelevanten Daten nach Geschlecht differenziert erarbeitet. Zudem wird ein Leitfaden für eine geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse erarbeitet.

Auch im Bereich des Wirtschaftsministeriums ist die Berücksichtigung eines gleichberechtigten und beiden Geschlechtern unbeschränkt möglichen Zugangs zu den Fördermaßnahmen fester Bestandteil aller Projektanträge, -prüfungen und Förderentscheidungen.

Bei regionalen Projekten war es Aufgabe der regionalen Arbeitskreise, die Förderentscheidung anhand eines einheitlichen Kriterienkatalogs zu begründen.

Bei Landesprojekten erfolgte die Beurteilung in Auswahlrunden unter Beteiligung des für Fragen von Frauen und Wirtschaft zuständigen Referats.

Das Wirtschaftsministerium ist im ESF Gender-Beirat des vom Sozialministerium geförderten Projekts „Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds“ vertreten und so in den Erfahrungsaustausch mit anderen Förderpartnern unmittelbar eingebunden.

Im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung „Doing Gender – Neue Ansätze der Genderqualifizierung“ wurde 2007 die Umsetzung des Querschnittsziels „Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF“ weiter intensiviert. Insbesondere wurde die Entwicklung entsprechender Handlungskompetenzen durch praktische Übungen an Programm- wie an Projektbeispielen vertieft.

Bayern

Die nachfolgende Übersicht zeigt Bayerns Beitrag zu den EU-Querschnittszielen:

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	8 %	5 %	3 %
– auch	35 %	40 %	30 %
– neutral	57 %	55 %	67 %

Chancengleichheit

Nachdem das Projekt „Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung“ mit einem sehr hohen Anteil an männlichen Auszubildenden (Handwerksberufe) 2007 nicht mehr aus ESF-Mitteln der Förderperiode 2000 bis 2006, sondern aus ESF-Mitteln der Förderperiode 2007 bis 2013 unterstützt wird, erhöhte sich der Frauenanteil an den ESF-Maßnahmen deutlich.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	50 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	49 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in Politikfeld D	52 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	liegen noch keine Daten vor

Die bayerischen ESF-Projekte sind grundsätzlich teilnehmeroffen, es können also Frauen und Männer gleichermaßen teilnehmen. Eine Ausnahme bilden hier Projekte in Politikbereich E, die speziell der Frauenförderung vorbehalten sind.

Bayern verfolgt, wie auch im EPPD so angelegt, einen doppelten strategischen Ansatz. Zum einen wird Gender Mainstreaming in allen Projekten berücksichtigt und zum anderen werden in Politikbereich E spezifische Frauenfördermaßnahmen durchgeführt.

Alle Projektträger sind verpflichtet, den Aspekt des Gender Mainstreaming in die Projektkonzeption zu integrieren und bei der Projektumsetzung entsprechend zu berücksichtigen. Als Hilfestellung erhalten die Projektträger ein Merkblatt mit der Beschreibung des Gender Mainstreaming Aspektes und zielgerichteten Fragen, welche helfen, dessen Umsetzung zu verdeutlichen.

noch Anlage 4

Es wird darauf geachtet, dass die Rahmenbedingungen bei den geförderten Projekten dem Gender Mainstreaming-Gedanken entsprechen. So liegen die Durchführungsorte der Projekte in der Regel zentral und sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen. Außerdem wird Wert darauf gelegt, dass die Maßnahmen hinsichtlich der Durchführungszeiten den Erfordernissen von Frauen und Männern genügen.

Im Falle des Existenzgründercoachings wurde ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter erzielt: die Frauenquote im Coaching 2007 betrug bei einem der Projektträger bereits über 50 Prozent. Beim Businessplanwettbewerb „Play the Market“ konnte 2007 der Anteil der weiblichen Teilnehmenden auf immerhin 45 Prozent gesteigert werden. 2005 hatte er noch bei 37 Prozent gelegen.

Die Kurse „Mama lernt Deutsch – Sprachförderung von Migrantinnen zur Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt“ sind im EPPD Ziel 3, Schwerpunkt E, Maßnahme 10 „Qualifizierung“ – Ziffer 4: „Förderung der Chancengleichheit/Frauenspezifische Qualifizierungsprojekte“ angesiedelt und dienen der Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau in besonderer Weise.

Berlin

Durch den Europäischen Sozialfonds werden die Querschnittsziele Chancengleichheit, regionale und lokale Entwicklung sowie Nachhaltigkeit verfolgt. Das Ziel der Nachhaltigkeit wird dabei auf den „Beitrag zum Schutz der Umwelt“ fokussiert. Die Berliner Bewilligungsbehörden unterstützen Projekte, die diese Querschnittsziele besonders berücksichtigen.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	3,4 %	27,7 %	9,1 %
– auch	78,0 %	26,8 %	15,5 %
– neutral	18,6 %	45,5 %	75,4 %

Chancengleichheit

Das Querschnittsziel der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird von 81,4 Prozent aller im Jahr 2007 neu begonnenen Projekte hauptsächlich oder auch angestrebt. Lediglich 18,6 Prozent der Projekte sind diesem Ziel gegenüber neutral eingestellt. Ein weiterer Indikator für die Umsetzung von Gender Mainstreaming-Strategien sind die Anteile von Frauen an den Eintritten, wobei in diesen Auswertungen nach arbeitslosen und beschäftigten (Politikbereich D) Frauen differenziert wird. Ohne den Politikbereich D (Beschäftigte) ergibt sich ein

Frauenanteil von 47,0 Prozent. Dieser Anteil ist höher als der Anteil der arbeitslosen Frauen in Berlin.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	50,6 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	43,4 %

Der Frauenanteil im Politikbereich D ist mit 42,9 Prozent wesentlich geringer wie der Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit in 2007 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte).

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in Politikfeld D	42,9 %
Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Juni 2007)	51,5 %

Bremen

Die methodischen Prämissen, die im Jahresbericht 2002 ausführlich dargestellt wurden, sollen an dieser Stelle nicht wiederholt werden; sie besitzen weiterhin Gültigkeit. Zusammengefasst heißt das, dass davon ausgegangen wird, dass a) durch die Ziel 3-Umsetzung im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) die Berücksichtigung der Querschnittsziele bei der Umsetzung durch die Planungen der Landesarbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik determiniert ist und b) dass auf der Grundlage der Monitoringdaten keine gesicherten und umfassenden Aussagen zu den Querschnittszielen möglich sind; diese liefern daher lediglich Anhaltspunkte für die Bewertung der Ziel 3-Umsetzung.

Daher wurden u. a. eine Bewertung der Planungs- und Vergabepaxis von Ziel 3-Förderung im Land an eine externe Genderexpertin und eine Evaluierung der Ziel 3-Umsetzung auch unter geschlechtsspezifischem Fokus vergeben. Die differenzierten Bewertungen und die Empfehlungen bilden eine gute Grundlage, um Verbesserungen der Planungs- und Förderpraxis bezüglich des Querschnittsziels Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Daneben liegen aktuelle Ergebnisse der Evaluierung der Umsetzung der EU-Strukturfondsmittel im Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm des Landes Bremen (BAP) vor, die eine explizite Genderperspektive einnehmen. Diese Ergebnisse bilden eine weitere Grundlage der Weiterentwicklung des Querschnittsziels Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

noch Anlage 4

In der folgenden Übersicht ist die Ausrichtung der im Jahr 2007 bewilligten Projekte bezüglich der Querschnittsziele dargestellt.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	8 %	0 %	0 %
– auch	31 %	54 %	23 %
– neutral	62 %	46 %	77 %

Dabei ist zu beachten, dass im Jahr 2007 nur 16 Projekte neu begannen, darunter solche der sog. Technischen Hilfe, während Projekte in den inhaltlichen Schwerpunkten des Programms aus den Vorjahren fortgesetzt wurden. Daher gelten die Monitoringdaten und Aussagen des Jahresberichts zum Jahr 2006 zu den Querschnittszielen auch für das Umsetzungsjahr 2007. Laut Trägerangaben haben 2006 fast 2/3 der neu bewilligten Ziel 3-Projekte einen unmittelbaren Bezug zur Förderung der Chancengleichheit, 2/3 der neu bewilligten Projekte einen unmittelbaren Bezug zur „Regionalen Entwicklung“, während sich die Mehrzahl der Projekte in keinem konkreten Zusammenhang zu Querschnittsziel Umwelt sehen, was auf eine sehr enge Auslegung dieses Querschnittsziels bei der Zuordnung schließen lässt.

Dem Querschnittsziel IuK-Technologien und der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming mit dem Querschnittsziel „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“ kommen bei der Ziel 3-Umsetzung im Land Bremen weiterhin besondere Bedeutung zu. Bezug zur regionalen Entwicklung haben sämtliche Programme im Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms BAP. In der Regel werden diese Programme im Rahmen von Landesstrategien mit anderen Ressorts, v. a. Wirtschaft und Häfen und mit Bildung, abgestimmt. Das Thema Umweltschutz wird nicht als eigenständiger Politikansatz im Rahmen des BAP bzw. der ESF-Umsetzung behandelt; es findet sich vielmehr unter die verschiedenen Politik- und Programmansätze subsumiert, wie beispielsweise Windenergie unter den Bereichen Qualifizierung und Technologieentwicklung oder Abfallrecycling unter den Bereich Beschäftigungsförderung.

Die Fokussierung von Programm- und Projekthinhalten auf Themen der Wissens- bzw. Informationsgesellschaft im Allgemeinen und auf die IuK-Technologien im Besonderen zeigt sich bei einer Vielzahl von Ziel 3-Projekten, die im Rahmen des Qualifizierungsfonds des BAP umgesetzt werden. Exemplarisch für diese Ausrichtung sei hier der Themenschwerpunkt „ELearning in der beruflichen Qualifizierung“ angeführt, der in das ressortübergreifende Rahmenprogramm des Landes Bremen mit dem Titel „bremen in t.i.me“ zur Landesinitiative Informations- und Mediennutzung eingebettet ist.

„bremen in t.i.me.“ beschreibt einen landesübergreifenden thematischen Rahmen für den Prozess der Städte Bremen und Bremerhaven hin zur Informationsgesellschaft. Drei zentrale Handlungsfelder wurden für diesen Prozess definiert: Qualifizierungsoffensive, Aufbau regionaler Potenziale sowie Entwicklung von Kompetenzen und Infrastrukturen.

Schwerpunktthemen sind E-Learning, E-Business, Mobile Arbeits- und Geschäftsprozesse, Medienwirtschaft und das Sonderprogramm Bremerhaven.

Im Folgenden werden verschiedene Aspekte der Querschnittsziele „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“, „regionale Entwicklung“ und „Umweltschutz“ dargestellt. Die skizzierten Beispiele zeigen, dass mit Ziel 3-geförderten Projekten in der Regel eine Mischung von verschiedenen Zielen verfolgt wird, entsprechend der komplexen Zielarchitektur des ESF-Programms.

Chancengleichheit

Das Querschnittsziel Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming zugeordnet. Die Implementierung der Doppelstrategie Gender Mainstreaming wird als die Voraussetzung für die erfolgreiche Verfolgung des Querschnittsziels angesehen. Konkret sollen neben der Implementierung von Gender Mainstreaming bei der Programmumsetzung eine möglichst aufeinander abgestimmte Kombination von frauenspezifischen Projekten und Projekten für Männer und Frauen das Ziel der geschlechterspezifischen Chancengleichheit verfolgen, in der Regel der Benachteiligung von Frauen entgegenwirken.

Die Halbzeitbewertung und deren Aktualisierung haben gezeigt, dass bei allen positiven Einzelaspekten bundesweit hierbei Nachholbedarf besteht.

Im EPPD Ziel 3 ist definiert, dass in den Fördermaßnahmen Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen (exklusive Schwerpunkt D) bzw. den Erwerbstätigen (im Schwerpunkt D) zu berücksichtigen sind.

In den folgenden Tabellen sind die Anteile der Frauen an den Ziel 3-geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen und an der gesamten Zielgruppe für das Jahr 2007 verglichen.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	49 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	44 %

noch Anlage 4

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	41 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	43 %

Der Vergleich zwischen den Anteilen der Teilnehmerinnen an allen Ziel 3-geförderten Personen und den Anteilen von Frauen an Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt, dass arbeitslose Frauen bei der Ziel 3-Förderung im Land Bremen überdurchschnittlich im Vergleich zu ihrem Anteil an der Zielgruppe beteiligt wurden, während ihre Beteiligung bei der Förderung der Beschäftigten leicht unterrepräsentiert scheint bzw. ist.

Alle relevanten Akteurinnen und Akteure im Land Bremen sind sich der Tatsache bewusst, dass das Querschnittsziel Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern nur mit großer Anstrengung und regelmäßigen Anpassungen der Förderpraxis erfolgreich verfolgt werden kann.

Für alle Bereiche der Bremer Landespolitik gelten die Maßgaben des Senatsbeschlusses aus dem Jahr 2002 mit dem Titel „Konzept zur Implementierung des Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung“. Dieses Konzept sah eine Pilotphase vor, während der in Modellprojekten die Einführung der Doppelstrategie Gender Mainstreaming realisiert werden soll.

Die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales führte u. a. ein Pilotprojekt „Umsetzung der Doppelstrategie Gender Mainstreaming als integriertes Steuerungs- und Handlungskonzept der EU-geförderten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP)“ durch, um die Implementierung der Doppelstrategie, in das Steuerungs- und Handlungssystem des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms voran zu treiben. Im Rahmen dieses Pilotprojekts und auf dem Hintergrund der exponierten Stellung, die der Doppelstrategie Gender Mainstreaming im ESF zukommt, wurde u. a. ein innovatives Förderprogramm unter Genderfokus evaluiert, das die strategische Zielsetzung verfolgt, über die Förderung von Qualifizierungsprojekten eine nachhaltige regionale Qualifizierungsinfrastruktur zu implementieren und damit zugleich einen Beitrag zur Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu leisten.

Die Ergebnisse dieser Bewertung liegen mit dem Abschlussbericht vor. Aus Sicht der Gutachterin besteht trotz der vorhandenen guten Ansätze im Land Bremen Verbesserungsbedarf auf allen Verfahrensebenen, d. h. bei der senatorischen Behörde, den landeseigenen Gesellschaften und den Qualifizierungsträgern, um das Querschnittsziel Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erfolgreicher verfolgen zu können.

Die Erfahrungen des o. g. Pilotprojekts wurden im Rahmen des EQUAL-Peer-Review im Jahr 2007 in Graz als gute Praxis präsentiert.

Im Rahmen der Evaluierung der Umsetzung der EU-Strukturfondsmittel im Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm des Landes Bremen (BAP) wurde ein expliziter Untersuchungsfokus auf die Geschlechtsspezifität von Verfahren und Förderungen gelegt. Im Ergebnis liegen vielfältige Verbesserungsvorschläge vor, die bei der Implementierung und Umsetzung der neuen ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 ff. Berücksichtigung finden sollen.

Während zu Beginn der Förderperiode 2000 bis 2006 die Sensibilisierung verschiedener Akteurinnen und Akteure im Vordergrund der GM-Aktivitäten stand, gewannen im Laufe der Umsetzung die Implementierung bzw. die Veränderung von Strukturen unter GM-Fokus und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Bedeutung.

Praxisbeispiel für ESF-Genderansatz

Das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie ist ein Beispiel für die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Es zielt auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, organisiert den Austausch zwischen verschiedenen Unternehmen und begleitet und unterstützt Unternehmen auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Das Verbundprojekt Beruf und Familie beruht auf einer Initiative, an der die Bremische Zentralstelle für Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt, die Arbeitnehmerkammer, der DGB Bremen und das Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen beteiligt waren.

Während der intensiven Vorbereitungsphase wurden Kontakte zu Verbänden, Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen geknüpft. Im Rahmen von Veranstaltungen und persönlichen Gesprächen wurde gezielt über die Möglichkeiten des audits berufundfamilie® informiert. Die Handelskammer Bremen, die Industrie- und Handelskammer Bremerhaven und die Handwerkskammer Bremen konnten als wichtige Kooperationspartnerinnen gewonnen werden.

Ausgehend von dieser Initiative wurde Anfang 2004 das Verbundprojekt Beruf und Familie gestartet. Von Mitte 2006 bis Mitte 2008 erhält das Projekt eine finanzielle Unterstützung durch die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in Höhe von 320 000 Euro. Ziel der Förderung ist es, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen für das Thema Vereinbarkeit und das audit berufundfamilie® zu gewinnen. Das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie ist Teil des Bremer Bündnisses für Familie mit einer eigenen Geschäftsstelle.

noch Anlage 4

Im Zentrum der Projektaktivitäten steht der Informations- und Erfahrungsaustausch. In einer Jour-Fixe-Reihe werden thematische Inputs gegeben und Unternehmensvertreterinnen und -vertreter erhalten die Möglichkeit, sich miteinander auszutauschen und zu vernetzen. An diesen Veranstaltungen beteiligen sich Vertreterinnen und Vertreter von unterschiedlichsten Unternehmen.

Für die wissenschaftliche Begleitung erhält das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds. Ziel ist die Untersuchung des audits als personalpolitisches Instrument und die Unterstützung von Unternehmen und die Identifizierung von sog. guter Praxis, die zum Zwecke des Transfers veröffentlicht wird.

Weitere Informationen finden sich auf der Website des Projektes: <http://www.berufundfamiliebremen.de>

Praxisbeispiel für frauenspezifische ESF-Förderung

Im Rahmen der Doppelstrategie Gender Mainstreaming werden neben sog. Mainstreamprojekten, bei denen die unterschiedlichen Voraussetzungen zwischen Frauen und Männern berücksichtigt werden, frauenspezifische Projekte gefördert, um der Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken. Als Praxisbeispiel für ein solches frauenspezifisches Projekt kann das Mutter-Kind Projekt Känguru für schulpflichtige Mütter und Schwangere angeführt werden. In der Zeit zwischen September 2006 und September 2008 führt der Träger Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH dieses Projekt mit 206 000 Euro zuschussfähigen Gesamtkosten und einem ESF-Zuschuss von ca. 87 000 Euro durch.

Mit dem Projekt werden den teilnehmenden jungen Müttern und Schwangeren die Möglichkeit eröffnet:

- einen Schulabschluss (i. d. R. den Hauptschulabschluss) zu erwerben,
- die berufliche und persönliche Lebensperspektive mit dem Kind zu planen und zu erproben,
- qualifizierte Kinderbetreuung während der Schulzeit und Hilfen bei Erziehungsfragen,
- Hilfe bei der Klärung der eigenen (i. d. R. schwierigen) Lebenssituation durch Einzelgespräche,
- Austausch mit jungen Frauen in vergleichbarer Lebenssituation,
- Beratung und Unterstützung bei Behördengängen, Arztbesuchen und Hilfestellung bei der beruflichen Orientierung.

Bis Februar 2008 wurden in verschiedenen Phasen 18 junge Frauen in das Projekt aufgenommen, von denen bis Mitte 2007 schon sieben ihren Schulabschluss nachholen und zum Teil berufsbildende Maßnahmen aufnehmen konnten.

Die Erfahrungen des Projekts zeigen die Bedeutung der Teilzeitausbildungsmöglichkeit mit Kinderbetreuungsangebot für die Zielgruppe, die ausgebaut werden muss, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben an der sog. ersten Schwelle zu unterstützen.

Hamburg

In der Umsetzung des ESF Ziel 3 in Hamburg werden vorrangig die Querschnittsziele Chancengleichheit und regionale Entwicklung- und Beschäftigungsförderung akzentuiert. Dem Querschnittsziel Umwelt kommt demgegenüber bei den in der städtischen Region platzierten und auf die Förderung der Humanressourcen abzielenden Projekttypen nur eine nachrangige Bedeutung zu. Im Auswahlverfahren der Förderanträge in 2006 – in 2007 wurden keine neuen Projekte in die Förderung aufgenommen – wurde auch die konzeptionelle Ausrichtung der Projekte auf diese Querschnittsziele berücksichtigt.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	20 %	20 %	10 %
– auch	60 %	30 %	0 %
– neutral	20 %	50 %	90 %

Chancengleichheit

Insgesamt zwei der in 2006 begonnenen und in 2007 fortgeführten Projekte verfolgen die Chancengleichheit mit höchster Priorität, davon ein Projekt außerhalb der Maßnahme 10 (s. u.). Mit mittlerer Priorität beziehen sich sechs neu begonnene Projekte auf das Querschnittsziel der Chancengleichheit, nur ein Projekt verhält sich zu diesem Ziel neutral.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	44,0 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit 2007 (Sept. 2007)	45,7 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	41,3 %
Anteil der Frauen an den sv-pflichtig Beschäftigten in 2007 (30.06.)	45,2 %

noch Anlage 4

Der Anteil der Frauen an den Teilnehmer-Eintritten in 2007 liegt um knapp zwei Prozentpunkte unter dem Anteil der Frauen an den Hamburger Arbeitslosen im Berichtsjahr (Stand September 2007). Der Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikbereich D lag um gut vier Prozentpunkte unter dem Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Jahr 2007, was an dem höheren Bildungs- und Ausbildungsstand beschäftigter Frauen liegen kann. Die Diskrepanz würde auch niedriger ausfallen (rd. zwei Prozentpunkte), wenn bei diesem Vergleich die Existenzgründungsmaßnahmen in Maßnahme 10 Berücksichtigung fänden.

Im Rahmen der Umsetzung des ESF-Programms in Hamburg wurde bei der Projektauswahl die integrierte Strategie in der Verfolgung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming verfolgt, d. h. über den bloßen Anteil von Frauen unter den Teilnehmern und über die Maßnahme 10 hinaus. Jeder neue Projektantrag hatte sich inhaltlich auf dieses Ziel zu beziehen.

Beispielhaft ist hier ein Projekt anzuführen, das das Ziel Chancengleichheit „hauptsächlich“ verfolgt und im Rahmen der Maßnahme 6 einen Beitrag zur Intensivierung der Weiterbildungsberatung und -bereitschaft von weiblichen (und männlichen) Beschäftigten in KMU, insbesondere während der Elternzeit leistet. Gleichzeitig fördert das Projekt den Aufbau eines überregionalen Qualifizierungs- und Weiterbildungsnetzwerks mit den Zielen, Arbeit suchenden Berufsrückkehrerinnen durch Beratungsleistungen in die Arbeitswelt zu integrieren sowie im Rahmen einer überbetrieblichen Personalorganisation speziell auf die Betriebe abgestimmte Qualifizierungs- und Personalentwicklungskonzepte für Beschäftigte in der Elternzeit anzubieten.

Hessen

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	46,2 %	15,3 %	1,2 %
– auch	37,3 %	67,7 %	41,4 %
– neutral	16,9 %	17,2 %	57,4 %

Chancengleichheit

Im EPPD sind in den Fördermaßnahmen Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen (exklusive Schwerpunkt D) bzw. den Erwerbstätigen (im Schwerpunkt D) zu berücksichtigen. Während im Jahr 2007 im Bereich der Arbeitslosen der Anteil der geförderten Frauen gesteigert werden konnte, fiel der Anteil der Frauen unter den Erwerbstätigen stark zurück. Der Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D betrug 2006 noch 52,4 Prozent und beträgt jetzt nur noch 32,0 Pro-

zent. Dies ist begründet durch die Förderung von besonderen Projekten im letzten Jahr dieser Förderperiode.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	46,2 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	49,5 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	32,0 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	44,9 %

Anknüpfend an die Aktivitäten zur Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming im Jahr 2006, wurden im Jahr 2007 weitere Schritte zur Verankerung unternommen:

Als erster Schwerpunkt haben zwei Mitarbeiterinnen der umsetzenden Stelle ein neuntägiges Gendertraining absolviert und damit den Aufbau von Gender-Kompetenz in der umsetzenden Stelle verstärkt.

Zwischen Verwaltungsbehörde und umsetzender Stelle wurde ein Prozessplan für die Etablierung von Gender Mainstreaming vereinbart.

Für die in der Förderperiode 2007 bis 2013 in Planung befindlichen Programme wurden individuelle Chancengleichheitsziele formuliert und in den Förderrichtlinien verankert. Die Entwicklung von Leitfäden analog dem vorangegangenen Modellprojekt sichert die Umsetzbarkeit der Strategie Gender Mainstreaming auf der Basis des vereinbarten Drei-Säulen-Modells.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement der ESF Förderung wird der aktuelle Stand der Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit von Frauen und Männern regelmäßig berichtet und damit die Entwicklung aktiv begleitet.

Programm: Perspektive

Träger: berami

Das Projekt zielt zum einen auf die Verbesserung der Chancen von mehrfach benachteiligten Frauen, und zwar im Hinblick auf ihren Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Damit wird ein Beitrag geleistet zur Verbesserung der weiblichen Erwerbsbeteiligung, die nach wie vor aus verschiedensten Gründen deutlich unter der von Männern liegt. Ein weiterer Beitrag zur Verbesserung der Chancen-

noch Anlage 4

gleichheit von Frauen und Männern liegt in der zusammengesetzten Gruppe. Männer mit Migrationshintergrund haben hier die Möglichkeiten, an einer Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, in der ressourcenorientierte und persönlichkeitsstärkende Elemente wichtige Aspekte sind. Der Bereich der Bürowirtschaft – bislang immer noch eine weibliche Domäne – eröffnet Männern nicht deutscher Herkunft die Möglichkeit einer Beschäftigung im kaufmännischen Bereich und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit sowohl für Männer als auch für Frauen.

Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender

Träger: FRESKO e. V., Wiesbaden

Das Programm ist die einzige Möglichkeit für junge alleinerziehende Mütter aus Wiesbaden und dem Rheingau-Taunus-Kreis, eine betriebliche Berufsausbildung zu realisieren. Das Projekt des Trägers FRESKO e. V. leistet einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit als eines der Grundprinzipien der europäischen Arbeitsmarktstrategie. Mit Hilfe des Projekts gelingt es, die jungen alleinerziehenden Frauen, die ansonsten vom Ausbildungsmarkt ausgeschlossen sind, zu integrieren und darüber hinaus ihre besonderen Fähigkeiten und Ressourcen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Die Ausbildungsform in Teilzeit berücksichtigt die besonderen Lebensumstände der spezifischen Zielgruppe und ermöglicht die Vereinbarkeit von Familienpflichten und dem Wunsch nach einer eigenen Ausbildung als Grundlage für eine eigenständige Lebensführung. Die jungen Frauen werden in zukunftsrelevanten Berufen qualifiziert und nicht länger auf traditionelle Rollenmuster festgelegt. Im Sinne des Gender Mainstreaming werden ihre unterschiedlichen Lebensbedingungen berücksichtigt und es wird einer geschlechterspezifischen Ungleichbehandlung und Diskriminierung entgegengewirkt.

FRESKO e. V. beteiligt sich seit 2002 mit großem Erfolg am Landesprogramm „Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender“. In sechs Projekten standen dem Träger 75 Plätze zur Verfügung. Durch vorgezogene Ausbildungsabschlüsse und -abbrüche frei gewordene Plätze wurden in kurzer Zeit wieder besetzt, sodass insgesamt 88 Frauen die Aufnahme einer Ausbildung in Teilzeit ermöglicht wurde. Die Frauen absolvierten bzw. absolvieren ihre Ausbildung in 22 verschiedenen Ausbildungsberufen. Mittlerweile haben 38 Frauen ihren Berufsabschluss erlangt. Alle teilnehmenden Frauen haben ihre Abschlussprüfung bestanden, viele sind in unbefristete Arbeitsverhältnisse eingemündet und führen ein eigenverantwortliches Leben unabhängig von öffentlichen Hilfefzahlungen. Leistungsempfänger sind zu Leistungsträgern geworden.

Niedersachsen

Das Land Niedersachsen unterstützt Projekte, die die Querschnittsziele besonders berücksichtigen:

Ausrichtung	Chancengleichheit		regionale Entwicklung		Umwelt	
	Projekte	%	Projekte	%	Projekte	%
– hauptsächlich	17	9,1	24	12,8	3	1,6
– auch	112	59,9	90	48,1	55	29,4
– neutral	58	31,0	73	39,0	129	69,0

Quelle: Projektstammlätter; Projektmeldungen ohne Angaben zu Querschnittszielen wurden nicht berücksichtigt

Das Querschnittsziel der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen wird von ca. 69 Prozent der Projekte mit besonderem Augenmerk verfolgt bzw. im Rahmen der Projektplanung zumindest berücksichtigt. Ein weiterer Indikator für die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming ist der jeweilige Anteil von Frauen an den Eintritten in die ESF Maßnahmen. Dabei wird nach beschäftigten (Politikbereich D) und arbeitslosen Frauen unterschieden. Für letztere Gruppe ergibt sich ein Frauenanteil von 59,6 Prozent. Damit überschreitet das Land Niedersachsen die Vorgabe des EPPD und des Vorjahreswertes deutlich, wonach Frauen in den Fördermaßnahmen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu berücksichtigen sind.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	59,6 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	49,9 %

Quelle: Projektstammlätter, BA

Im Politikbereich D, unter dem Programme für Beschäftigte zusammengefasst werden, liegt der Anteil der durch die Programme erreichten Frauen mit 49,8 Prozent deutlich über dem Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit und ist im Vergleich zum Vorjahreswert nur geringfügig niedriger.

Dies unterstreicht die effektive Umsetzung der Arbeitsmarktprogramme in Bezug auf die Strategie des Gender Mainstreaming.

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	49,8 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit 2006	44,5 %

Das Land Niedersachsen verfolgt zahlreiche Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Querschnittsziel Gender Mainstreaming. So definiert ein Leitfadensinhaltliche Standards, die von Seiten der Bewilligungsstellen und Projektträger im Hinblick auf Gender Mainstreaming zu berücksichtigen sind. In der Vergabepaxis ist Gender Mainstreaming als Bewilligungskriterium fest etabliert, u. a. in den Qualitätskriterien, die dem Antrags- und Bewilligungsverfahren zu Grunde liegen.

Zur Gewinnung steuerungsrelevanter Daten enthält das ESF-Stamtblattverfahren auf der Ebene der Projektträger eigens mehrere Dimensionen mit Bezug zu diesem Thema.

Einen besonderen Beitrag zu diesem Querschnittsziel leisten:

FiF – Initiative zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

Projektträger: Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

Das Projekt verfolgt als oberstes Ziel, die Qualifikation der in den KMU der Oldenburger Region beschäftigten Frauen an den technischen und gesellschaftlichen Strukturwandel anzupassen, damit die Betriebe auch zukünftig wettbewerbsfähig bleiben und die Arbeitsplätze gesichert werden. Ansatzpunkt ist die systematische Förderung von Nachwuchskräften, unter besonderer Berücksichtigung von Potentialträgerinnen. Für diese Zielgruppen werden spezifische Qualifikationsmaßnahmen entwickelt, die ihren beruflichen Aufstieg und die zwischenbetriebliche Mobilität sichern. Der ausgewählte integrierte Handlungsansatz impliziert die Prinzipien von Gender Mainstreaming und Work-Life-Balance. Das Projekt besteht aus verschiedenen Bausteinen, die zu einem integrierten Gesamtkonzept verbunden sind. Im Mittelpunkt des Projekts stehen Qualifizierungsangebote, die fortlaufend durch Beratung an den Bedarf der Zielgruppen/Betriebe angepasst werden. Gleichzeitig sichert die kontinuierliche Beratung die Akzeptanz und das Erreichen der Ziele des Projekts. Vorgeschaltet ist eine Studie, die grundlegende Erkenntnisse über die Situation von Frauen in KMU zu den Qualifizierungsbedarfen und zur Chancengleichheit liefert. Dadurch wird sichergestellt, dass Qualifizierung und Beratung den tatsächlichen Bedarf berücksichtigen. Die bereits eingerichtete Expertinnengruppe hat die Aufgabe, projektbegleitend neue Impulse in das Projekt einzubringen. Ein noch aufzubauender Bildungsträgerpool führt dezentral Qualifizierungsbausteine durch. Durch den Arbeitskreis der Bildungsträger werden die Erfahrungen wieder in das Projekt eingesteuert.

NEWA – Neue Wege in Arbeit

Projektträger: Kreisvolkshochschule Wesermarsch

Neue Wege in Arbeit heißt die am 1. Juni 2007 begonnene einjährige Teilzeitqualifizierung der Kreisvolkshochschule Wesermarsch GmbH. Die Maßnahme ist für 14 Frauen konzipiert (Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrerinnen und Berufsanfängerinnen), die Arbeitslosen-

geld beziehen, und darin begleitet werden, im Erwerbsleben wieder Fuß zu fassen.

Die Teilnehmerinnen werden in fünf Modulen, die sich aus Lern- und Praxisphasen zusammensetzen in EDV (Win@Internet 1, Word-Basics etc.) unterrichtet. Die erlernten EDV Kenntnisse werden, in Verbindung mit zwei Praktika in Betrieben die jeweils zwei Monate dauern, erprobt und vertieft. Die Frauen erhalten bei der Suche nach einer Praxisstelle Unterstützung und werden während der laufenden Praktika von der Projektleitung betreut. Sie erhalten nach den absolvierten Praktika vom Arbeitgeber ein qualifiziertes Arbeitszeugnis für die Bewerbungsunterlagen.

Das Projekt NEWA- Neue Wege in Arbeit bietet den Frauen ein enormes Spektrum an Weiterbildung das sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen enthält. Durch den Erwerb anerkannter Zertifikate (Europäischer Computertpass Xpert Master und Online Publisher), die über Prüfungen erworben werden, erhöhen sich die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt wesentlich. Ziel der Qualifizierung ist es, Bedingungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von beruflicher Praxis und Familienarbeit erleichtern und dadurch eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Die Maßnahme wird in Kooperation mit der Agentur für Arbeit durchgeführt.

Nordrhein-Westfalen

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	1 %	72 %	0 %
– auch	1 %	0 %	0 %
– neutral	98 %	28 %	100 %

Chancengleichheit

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	48,5 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	48,8 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	66,9 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	43,0 %

noch Anlage 4

Insbesondere die starke Nutzung des Förderprogramms „Bildungsscheck“ durch Frauen führte zu einer deutlich überproportionalen Beteiligung beschäftigter Frauen an den ESFFörderangeboten im Vergleich zum Anteil von Frauen an allen Erwerbstätigen.

Im Jahr 2007 konnten erstmalig Projektvorhaben zu „Innovativen Projekten“ in den Handlungsfeldern „Beschäftigungsfähigkeit“ und „Benachteiligte Zielgruppen“ eingereicht werden, die fünf Kriterien erfüllen müssen. Gender Mainstreaming als Querschnittsziel war eines dieser fünf Kriterien. Auch in allen anderen Förderlinien (für behinderte Menschen und im Bereich „Jugend und Beruf“) sind Anforderungen zur Einbindung von Gender Mainstreaming enthalten. Die Förderlinie zur Integration behinderter Menschen wies 2007 darüber hinaus auch noch einen Förderschwerpunkt zu Projekten für behinderte Mädchen und Frauen aus.

Einen besonderen Beitrag zu diesem Querschnittsziel leisten:

Bildungsscheck

Im Handlungsfeld „Beschäftigungsfähigkeit“ wurden seit 2006 bis Ende 2007 fast 200 000 Bildungsschecks ausgegeben. Frauen waren insgesamt mit über 68 Prozent beteiligt, wobei sie dieses Förderprogramm verstärkt über den individuellen Zugang, d. h. durch Eigeninitiative nutzten.

Dritter Weg in der Berufsausbildung in NRW

Im zweiten Durchlauf des Pilotprojekts „Dritter Weg in der Berufsausbildung in NRW“, der Jugendlichen über ein Bausteinsystem das sukzessive Absolvieren von Ausbildungsteilen ermöglichen soll, ist der Anteil von weiblichen Teilnehmenden im Vergleich zum ersten Durchlauf erhöht worden. Das wurde erreicht durch die Aufnahme des Hinweises: „Bei der Auswahl der Ausbildungsberufe ist neben der arbeitsmarktlichen Bedarfslage und den Berufsinteressen der potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf ein Geschlechterverhältnis entsprechend der Zielgruppenzusammensetzung zu achten.“ Somit wurden mehr Plätze für Ausbildungsberufe gemeldet, in denen junge Frauen stärker vertreten sind.

Initiative „Regionen Stärken Frauen“

Ziel der Initiative ist die Förderung von regionalen Kooperationen, die einen über die Einzelprojekte hinausgehenden Mehrwert für die strukturelle Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen leisten. 2007 nahmen in 297 Projekten insgesamt mehr als 6 000 Personen teil (99,5 Prozent Frauen). 1 200, d. h. knapp 20 Prozent der Teilnehmenden haben einen Migrationshintergrund. Zwei Drittel der Frauen in RSF-Projekten sind zwischen 26 und 45 Jahren alt und die Mehrheit ist gut bis sehr gut beruflich qualifiziert (23 Prozent mit Fachhochschul- oder

Hochschulabschluss, fast 58 Prozent haben eine betriebliche Ausbildung oder einen Fachschulabschluss).

Von den Teilnehmerinnen, die vor Beginn der Maßnahme arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren oder Berufsrückkehrerinnen waren, mündeten 42 Prozent in den 1. Arbeitsmarkt ein und weitere 10 Prozent in betriebliche Ausbildung, eine Qualifizierungsmaßnahme, in Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt oder sie machten sich selbstständig.

Über 2 000 Frauen (fast 35 Prozent) waren vorher schon erwerbstätig und wollten durch den Maßnahmebesuch ihre Chancen auf einen beruflichen Aufstieg erhöhen. Gemäß einer Stichproben-Befragung von 340 Teilnehmerinnen im Jahr 2007 gelang dies 35 Prozent der Teilnehmerinnen.

Kinderbetreuung U 3 als Instrument der Arbeitspolitik

Mit der Initiative „U 3“ konnten ALG II-Beziehende und Elternzeitler und -zeitlerinnen, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen bzw. auf die alte Stelle zurückkehrten, einen Zuschuss zu den Kosten für die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren erhalten. Das Programm lief zum 31. Dezember 2007 aus. Nach Angaben von 62 der 67 bewilligten Projekte (Stand April 2008) hatten insgesamt 1 012 Elternteile, davon 48 Männer die U 3-Förderung für max. 12 Monate genutzt. Dabei handelte es sich überwiegend um die Zielgruppe der Elternzeitler und -zeitlerinnen. Es waren demnach zu 95 Prozent Frauen, die eine Förderung erhielten, um ihre Beschäftigung oder selbstständige Arbeit nach einer Kinderbetreuungsphase wieder aufnehmen zu können.

Programm zur Förderung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Integration von (schwer-)behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt

Zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten behinderter Menschen werden bereits seit 2005 arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Integration (schwer-)behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Einer von 5 Förderschwerpunkten im Rahmen des Programms ist die arbeitsmarktpolitische Integration behinderter Mädchen und Frauen. Im Jahr 2007 konnten in diesem Förderschwerpunkt in 11 Projekten 278 weibliche Teilnehmende erreicht werden. Der Frauenanteil an allen Projekten zur beruflichen Integration behinderter Menschen beträgt gut 46 Prozent.

Modellprojekte zur Entwicklung von Gender Mainstreaming-Ansätzen

Das Modellprojekt „genderINSIDE“ des FrauenForums e. V. Münster im Handlungsfeld „Jugend und Berufsausbildung“ wurde im Dezember 2007 mit einer großen Transferfugung beendet. Zahlreiche Handreichungen, Projektergebnisse und ein Pool von „Flying Experts“, der

noch Anlage 4

den beteiligten 15 Bildungsträgern bei der Zielformulierung und geschlechtergerechten Umsetzung ihrer Projekte half, ist für alle Interessierten weiterhin nutzbar und steht auf einer Internetseite zur Verfügung (www.frauenforum-muenster.de)

Gender Mainstreaming in der regionalen Umsetzung

Im Rahmen der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik befassten sich 2007 regionale Gremien, wie der Lenkungskreis der Region Mülheim – Essen – Oberhausen in einer Sitzung intensiver mit dem Thema Gender Mainstreaming. In der Region Köln entwickelte der Facharbeitskreis Gender Mainstreaming eine „Checkliste Gender Mainstreaming für Bildungsträger und Entscheidungsgremien“, die Anfang 2008 fertiggestellt wurde. Der Facharbeitskreis wollte damit darauf hinweisen, dass auch in der EU-Strukturfondsphase 2007 bis 2013 Gender Mainstreaming in allen Politik- und Aktionsfeldern durch die Weiterentwicklung frauenspezifischer Ansätze und zur Entwicklung ausgewogener Beziehungen der Geschlechter zum Tragen kommen soll.

Rheinland-Pfalz

Von den 363 neu bewilligten Projekten in 2006 sind fast alle hauptsächlich oder teilweise auf die Umsetzung des Querschnittsziels Chancengleichheit (Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen) ausgerichtet. Demgegenüber spielen die Querschnittsziele regionale Entwicklung und Umwelt bei der Umsetzung der Projekte eine eher untergeordnete Bedeutung. Jenseits der rein zahlenmäßigen Verteilung lassen sich aber auch in diesen Bereichen anschlussfähige Ansätze erkennen, in denen sich arbeitsmarktpolitische und regional- wie umweltbezogene Zielsetzungen gut ergänzen.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	18 %	8 %	6 %
– auch	76 %	27 %	10 %
– neutral	6 %	65 %	84 %

Chancengleichheit

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil nochmals von 45,1 Prozent auf 46,2 Prozent gestiegen, betrachtet man nur die Neueintritte, liegt der Frauenanteil bei 45,2 Prozent. Damit sind Frauen nach wie vor bezogen auf ihren Anteil an den Arbeitslosen unterrepräsentiert, insbesondere auch deshalb, weil dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr von 48,2 Prozent auf 50,3 Prozent gestiegen ist. Diese Darstellung ist jedoch insofern verzerrt, als die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterhalb der so-

genannten „Bagatellgrenze“ hier nicht berücksichtigt wurden. Da jedoch auch in diesem Jahr insbesondere in Maßnahme 10 aufgrund der Projektausrichtung dieser Anteil besonders hoch ist, liegt der Frauenanteil unter Berücksichtigung der Kurzzeitqualifizierungen und Beratungsmaßnahmen bei 57,6 Prozent. Der Schwerpunkt der Förderung der Chancengleichheit liegt somit insbesondere auch im Bereich präventiver Angebote, vorrangig für die Zielgruppe der Jugendlichen. Im Bereich der Maßnahmen für Erwerbstätige ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken, was aber zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass hier nur jene Teilnehmerinnen und Teilnehmer betrachtet werden, die über das Teilnehmerstammblatt erfasst werden. In diesem Politikbereich werden aber vorwiegend kurzfristige und weniger zeitintensive Angebote vorgehalten werden, die dort nicht berücksichtigt wird. Hierzu gehört unter anderem auch das Projekt: Förderung des Audits Beruf & Familie in rheinland-pfälzischen Unternehmen in Trägerschaft der Hertie-Stiftung, welches explizit der Förderung von Chancengleichheit dient.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	45,2 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	50,3 %*

* Arbeitslose im Jahresdurchschnitt 2007: Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	34,1 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	44,6 %*

* Sv-Beschäftigte zum 30. Juni 2007: Quelle: Statistisches Landesamt RLP

Als Querschnittsziel bzw. Leitlinie der Arbeitsmarktpolitik des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen wird die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verstanden. Unter anderem soll durch eine spezifische Förderung von Projekten und Aktivitäten zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen zur Zielerreichung beigetragen werden. Innerhalb der arbeitsmarktpolitischen Strategie des Landes Rheinland-Pfalz: „Aktivieren – Qualifizieren – Integrieren für Rheinland-Pfalz“ stellt die Verbesserung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen von insgesamt drei politischen Schwerpunkten dar.

noch Anlage 4

Einen besonderen Beitrag zu diesem Querschnittsziel leisten:

Wie bereits im letzten Jahr wurde auch 2007 gemeinsam mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz das Projekt: Qualifizierung von Tagespflegepersonen in Rheinland-Pfalz umgesetzt.

Mit dem Projekt: Migrantinnen in Ausbildung wird die auf dem Ausbildungsmarkt deutlich benachteiligte Gruppe der jungen Frauen mit Migrationshintergrund in besonderer Weise gefördert. Ziel der Maßnahme ist die Eingliederung der jungen Migrantinnen in einen anerkannten Ausbildungsberuf. Die Maßnahme soll auf eine Berufsausbildung vorbereiten, indem sie Lebenspraxis, Sozial- und Kulturtechniken sowie Grundkenntnisse im Bereich Informations und Telekommunikationstechnik vermittelt. Neben Schlüsselqualifikationen, persönlichen und sozialen Kompetenzen ist ein elementares Grundwissen unabdingbare Voraussetzung für eine Ausbildung im Dualen System.

Saarland

Der Programmverlauf der Ziel 3-Maßnahmen im Jahr 2007 zeigt, dass die weitaus meisten Projekte in Bezug auf die Realisierung der drei Querschnittsziele inhaltlich neutral ausgerichtet waren.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	10,4 %	0,0 %	19,4 %
– auch	5,2 %	1,9 %	4,1 %
– neutral	84,3 %	98,1 %	76,5 %

Die Auswertung der Frage im Projektstammblatt, ob das Projekt im Jahr 2007 die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Ziel hatte, führt zu dem Ergebnis, dass die weitaus größte Mehrheit der Projekte diesem Querschnittsziel neutral gegenübersteht. Der Vergleich mit den vorangegangenen Jahren lässt allerdings erkennen, dass der Wert des Indikators „Chancengleichheit“ bei der Umsetzung des Ziel 3-Programms im Saarland nach Jahren des Bedeutungsverlustes im Berichtsjahr wieder leicht angestiegen ist: Im Jahr 2007 waren es 10,4 Prozent aller Projekte, die dieses Ziel hauptsächlich verfolgten, im Jahr 2006 8,7 Prozent. Zudem verfolgten 5,2 Prozent aller Projekte dieses Ziel ebenfalls gegenüber 0,4 Prozent im Vorjahr. Seinen vorläufigen Höchstwert erreichte dieses Querschnittsziel im Jahr 2003, als fast ein Viertel aller Projekte (23,8 Prozent) der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern einen hohen Stellenwert einräumten.

- 10,4 Prozent der Projekte verfolgen dieses Ziel hauptsächlich (Vorjahr: 8,7 Prozent),
- 5,2 Prozent der Projekte verfolgen dieses Ziel auch (Vorjahr: 0,4 Prozent),
- 84,3 Prozent der Projekte sind bezüglich dieses Ziels neutral (Vorjahr: 91,0 Prozent).

Chancengleichheit

Zwar ist die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer zentrale Querschnittsaufgabe der saarländischen Arbeitsmarktpolitik. Dabei soll die Umsetzung der Querschnittsaufgabe in einer Weise erfolgen, dass nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ eine Verbesserung der Beschäftigungslage von Frauen ermöglicht wird. Um den Gender Mainstreaming-Ansatz zu unterstützen und insbesondere die Beschäftigungslage von Frauen nachhaltig zu verbessern, gilt auf der quantitativen Ebene die Maßgabe, Frauen in der ESF-geförderten aktiven Arbeitsmarktpolitik zumindest entsprechend ihrem Anteil an allen Arbeitslosen zu berücksichtigen.

Im Saarland konnte die quantitative Zielvorgabe bereits im vierten Jahr hintereinander nicht mehr erreicht werden. Der Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen betrug in 2007 jahresdurchschnittlich 49,9 Prozent, ihr Anteil an den Neueintritten der ESF-geförderten Maßnahmen in Ziel 3 ohne das Politikfeld D lediglich 37,3 Prozent. Gegenüber 2006 bedeutet das für die arbeitsmarktpolitische Frauenförderung in Ziel 3 zwar wiederum einen Anstieg um sieben Prozentpunkte, der Anteilswert an der Gesamtarbeitslosigkeit wurde dennoch weit verfehlt: In 2006 waren 30,3 Prozent aller neu in Qualifizierungsmaßnahmen eingetretenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (ohne Politikbereich D) Frauen; ihr Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit belief sich damals auf 48,0 Prozent.

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	37,3 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	49,9 %

Weitaus stärker noch wurde allerdings der Frauenanteil im Politikfeld D verfehlt. Ein Vergleich mit dem Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit zeigt, dass im Jahr 2007 von allen neu in die Maßnahme 7 eingetretenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer lediglich 25,9 Prozent Frauen waren, ihr Anteil an der Frauenerwerbstätigkeit betrug in 2006 allerdings schon 44,5 Prozent.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	25,9 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	44,5 %

noch Anlage 4

Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Projektträger wurden von Seiten des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit spezifische Informationen zur Umsetzung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming in den Projekten zur Verfügung gestellt sowie gezielte Hinweise zu themenbezogenen Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen weitergeleitet. Zudem sind die Träger gehalten, sich sowohl im Projektantrag als auch im Sachbericht zum Verwendungsnachweis explizit zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Projektkonzeption und in der Projektumsetzung zu äußern. Hierzu gehört auch die Umsetzung des Querschnittsziels in der Organisation des Bildungsträgers selbst. Dieses Vorgehen ermöglicht eine praktikable Überprüfung der Umsetzung des Querschnittsziels und erreicht eine höhere Sensibilität hinsichtlich genderrelevanter Faktoren.

Im Rahmen des ESF-Politikbereichs E („Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“) wurden im Saarland auch im Berichtsjahr 2007 frauenspezifische Projekte durchgeführt. Mit diesen Qualifizierungs- und Beratungsprojekten wurde ganz gezielt versucht, Frauen auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes vorzubereiten. In Maßnahme 10 dieses Politikfeldes wurden insgesamt 36 Projekte bezuschusst, in der Mehrzahl Projekte zur Förderung der Eingliederung in Arbeit sowie Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für erwerbsfähige hilfebedürftige Frauen nach § 16 SGB II in den Bereichen Qualifizierung und Beschäftigung in den Tätigkeitsfeldern „Hauswirtschaft“ sowie „Sozial- und Gesundheitswesen“. 92,7 Prozent der insgesamt 480 geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren Frauen.

Darüber hinaus werden bei der Realisierung der Gender Mainstreaming-Anforderungen insbesondere für die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen – exklusive des Politikbereichs D nahmen im Jahr 2007 über alle anderen Maßnahmebereiche hinweg insgesamt 225 Berufsrückkehrerinnen an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen des Ziel 3 teil, davon waren 215 oder 95,6 Prozent weiblich –, für langzeitarbeitslose Frauen sowie für Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen Maßnahmen der Beratung und Berufswegeplanung angeboten. Die Maßnahmen umfassen Beratungen, in denen gemeinsam mit den Frauen berufliche Ziele und Planungsperspektiven erarbeitet werden sowie über berufliche Weiterbildungsmaßnahmen informiert wird. Ziel der Beratung ist, den Prozess der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Sinne einer detaillierten und mehrstufigen Planung des zukünftigen Bildungs- und Berufsweges anzustoßen und zu begleiten.

Schleswig-Holstein

Im Jahr 2007 überschneiden sich die auslaufende und die neue Förderperiode. Es wurden aus dem alten Programm daher nur noch wenige Projekte und Maßnahmen gefördert. Aus diesem Grunde verhielten sich die Projekte im Berichtsjahr im Hinblick auf die Querschnittsziele neutral.

Ausrichtung	Chancengleichheit	regionale Entwicklung	Umwelt
– hauptsächlich	0 %	0 %	0 %
– auch	0 %	0 %	0 %
– neutral	100 %	100 %	100 %

Chancengleichheit

Im Jahr 2007 waren 48,5 Prozent der Arbeitslosen in Schleswig-Holstein Frauen. Der Frauenanteil bei den Fördermaßnahmen für Arbeitslose erreichte allerdings eine leicht geringere Quote und betrug 41 Prozent. Das lag hauptsächlich an der insgesamt geringen Anzahl geförderter Maßnahmen in dem Übergangsjahr 2007, in dem viele Projekte bereits aus Mitteln der neuen Förderperiode 2007 bis 2013 gefördert wurden.

Von den Teilnehmenden an Maßnahmen des Politikfelds D waren im Jahr 2007 rund 42 Prozent Frauen. Der Frauenanteil war daher im Berichtsjahr – wie in den Vorjahren – wiederum geringer als die angestrebten 53 Prozent.

Zielgruppe: Arbeitslose im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten in ESF-Maßnahmen (exkl. Politikbereich D)	41 %
Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit	48,5 %

Zielgruppe: Beschäftigte im Jahr 2007	Anteil in %
Anteil der Frauen an den Eintritten im Politikfeld D	42 %
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	46,7 %

Exemplarisch auf das Ziel der Chancengleichheit ausgerichtet waren im Jahr 2007 wiederum die Förderungen in den Maßnahmen „Beratungsstellen Frau und Beruf“ (ASH I 1), sowie die beiden ASH I2-Projekte „JobTrain“ und „Idafem“.

Neue Maßnahmen und Projekte wurden in dem Berichtsjahr 2007 nicht gefördert.

noch Anlage 4

4. Beitrag des ESF zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien (hier: Leitlinie 18, Maßnahme 10) auf Bundesebene

Im Folgenden wird dargestellt, wie die ESF-Mittel die Umsetzung der neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien (integrierte Leitlinien 17 bis 24) im Berichtsjahr unterstützen. Die Zuordnungssystematik wurde mit dem Bund und den Ländern abgestimmt und der EU-Kommission im Vorfeld der Berichterstattung übermittelt. Die Zuweisung entspricht folgender Systematik:

- Leitlinie 18 Maßnahmen 1 und 10
- Leitlinie 19 Maßnahmen 2, 3, 4, 5 und 11
- Leitlinie 21 Maßnahme 9
- Leitlinie 23 Maßnahmen 7 und 8
- Leitlinie 24 Maßnahme 6

Leitlinie 18: Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern

Durch das ESF-BA-Programm werden u. a. Coachingangebote für Gründerinnen eingesetzt, um zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede beizutragen. Insgesamt wurden im Jahr 2007 von der BA rd. 15 000 Gründerinnen mit ESF-Mitteln beraten und coached, davon waren ca. 8 600 Neueintritte. Die neu eingetretenen Männer in das Gründercoaching werden der Leitlinie 21 zugeordnet.

Mit seinen ESF-kofinanzierten Maßnahmen verfolgt das BMFSFJ einen lebenszyklusorientierten Ansatz, es fördert Projekte für junge Menschen, für Erwerbstätige in Familienphasen bis zu Projekten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Maßnahmen setzen bei den jeweiligen Bedürfnissen in den unterschiedlichen Lebensphasen an und verbessern die Beschäftigungschancen aller Generationen. So öffnet LOS insbesondere jungen Menschen Wege in die Beschäftigung (siehe auch Ausführungen zu Leitlinie 19) und die Kampagne „Erfahrung ist Zukunft“ lenkt die Aufmerksamkeit auf die Potenziale älterer Menschen für den Arbeitsmarkt. Auch das Programm Freiwilligendienste machen kompetent fördert die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen durch Vermittlung wichtiger personaler und sozialer Kompetenzen.

Der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen dient insbesondere das bundesweite Internetportal www.frauenmachenkarriere.de, indem es Frauen in allen Phasen des Erwerbslebens anspricht und mit Informationen rund um die Themen Beruf, Karriere und Existenzgründung unterstützt. Die Wirkungsstudie Elterngeld arbeitet heraus, dass eine zeitlich begrenzte Einkommensersatzleistung den Anreiz zu einer früheren Berufsrückkehr insbesondere für Frauen und damit zugleich die

Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben stärkt.

Der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung und Entgelt dienen unter anderem der Girls' Day – Mädchenzukunftstag und das Projekt Neue Wege für Jungs. Ersterer öffnet Mädchen den Zugang zur Welt von Technik, Naturwissenschaft und Informatik und animiert sie dadurch zur Wahl zukunftsrelevanter Berufe, in denen Frauen derzeit noch unterrepräsentiert sind. Technische oder naturwissenschaftliche Berufe bieten in der Regel gute berufliche Aufstiegschancen und überdurchschnittliche Gehälter. Die Steigerung der Frauenquote in diesem Bereich bewirkt zugleich die Reduzierung der Unterschiede bei Beschäftigung und Entgelt. In gleicher Weise trägt auch das Gegenstück zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Jungs zur Angleichung der Erwerbsbedingungen von Männern und Frauen bei.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und die Förderung der Bereitstellung einer zugänglichen und erschwinglichen Betreuung für Kinder und anderer hilfsbedürftiger Personen und damit die Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten in jeder Lebensphase ist eines der Hauptansinnen des BMFSFJ.

Diesen Zielen dienen

- die Lokalen Bündnisse für Familie, die vor Ort Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und der Betreuungssituation finden und umsetzen, z. B. durch Vermittlung von Tagesmüttern, Einführung familienfreundlicher Öffnungszeiten oder Flexibilisierung der Betreuung.
- Projekt Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten! des DGB – Bundesvorstands: Das im September 2007 gestartete Projekt versetzt Betriebs- und Personalräte in die Lage, Bedarfe besser zu erkennen und Lösungsansätze zur stärkeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln.
- Zur Weiterführung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle initiierte das BMFSFJ in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit die interaktive Wanderausstellung Rollenbilder im Wandel.

Beitrag des ESF zu den Leitlinien der Europäischen Beschäftigungspolitik

Bundesprogramme Leitlinie	ESF-Ausgaben in 2007 in €	Teilnehmerbestand 2007
18 Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern	22.205.248	21.641

Anlage 5

Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2007 der Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2008
1. Einleitung

Die aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Gemeinschaftsinitiative EQUAL zielt darauf ab, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu erproben.

Deutschland erhält hierfür für die Förderperiode 2000 bis 2006 Mittel aus dem ESF in Höhe von rund 500 Mio. Euro. Die Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL wurden von der Europäischen Kommission am 14. April 2000 verabschiedet (Abl. Nr. C 127 vom 5. Mai 2000, S. 2).

Ein wichtiger Themenbereich der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist neben den Themenbereichen Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Asylbewerber der Bereich „Chancengleichheit für Frauen und Männer“. Hierbei befasst sich der Schwerpunkt G mit der Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind. Dieses Ziel soll durch Entwicklung von flexibleren und wirksameren Formen der Arbeitsorganisation und Unterstützungsdiensten erreicht werden. Der Schwerpunktbereich H hat sich den Abbau der geschlechterspezifischen

Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und die Förderung einer Aufhebung der Geschlechtertrennung im Beruf zum Ziel gesetzt.

Das Programm „GI EQUAL“ wurde wie auch in den Vorjahren entsprechend dem Programmplanungsdokument in der Bundesrepublik Deutschland umgesetzt.

Die Maßnahmen der GI EQUAL wurden im Rahmen von Projektverbänden, genannt „Entwicklungspartnerschaften“, in zwei Förderrunden umgesetzt. Die 1. Förderrunde ist Ende Juni 2005 ausgelaufen, gleichzeitig hat am 1. Januar 2005 die 2. Förderrunde begonnen, die am 3. März 2008 beendet wurde. Das Berichtsjahr 2007 war daher auf der Ebene der Entwicklungspartnerschaften durch die Ergebnissicherung und -verbreitung im Rahmen der 2. Förderrunde und den Abschluss der Aktivitäten der Nationalen Thematischen Netzwerke und die Sicherung der Nachhaltigkeit der Ergebnisse der GI EQUAL geprägt.

2. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Im Berichtszeitraum 2007 waren 106 574 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, davon 50,3 Prozent männlich und 49,7 Prozent weiblich, an Maßnahmen der GI EQUAL beteiligt. Berücksichtigt sind dabei alle Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die bis zum 3. April 2008 im Datenerfassungssystem der GI EQUAL nachgemeldet wurden. Die Aufschlüsselung nach Zielgebieten, Geschlecht, Themenbereichen und Umfang der Beteiligung wird in den folgenden drei Tabellen dargestellt:

TeilnehmerInnen an Maßnahmen insgesamt									
Themenbereich	Ziel 1		Nicht-Ziel 1			Gesamt			
	m	w	Anzahl	m	w	Anzahl	m	w	Anzahl
a	6.095	4.617	10.712	11.472	11.509	22.981	17.567	16.126	33.693
b	825	855	1.680	3.417	5.137	8.554	4.242	5.992	10.234
c	868	919	1.787	3.859	2.812	6.671	4.727	3.731	8.458
d	553	1.519	2.072	1.669	1.225	2.894	2.222	2.744	4.966
e	691	785	1.476	6.832	4.025	10.857	7.523	4.810	12.333
f	2.965	3.183	6.148	5.276	5.423	10.699	8.241	8.606	16.847
g	2.190	1.718	3.908	1.853	1.759	3.612	4.043	3.477	7.520
h	512	1.174	1.686	2.447	4.076	6.523	2.959	5.250	8.209
Asyl	335	236	571	1.783	1.960	3.743	2.118	2.196	4.314
Gesamt	15.034	15.006	30.040	38.608	37.926	76.534	53.642	52.932	106.574

noch Anlage 5

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sowohl an einem Qualifizierungs- als auch an einem Beratungsprojekt teilnehmen. Jedes Projekt musste sich jedoch für die eine oder andere Kategorie entscheiden, und alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer in dem Teilprojekt werden der entsprechenden Kategorie zugeordnet.

An Qualifizierungsprojekten waren 69,5 Prozent der in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL insgesamt involvierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer beteiligt, an den Beratungsprojekten entsprechend 30,5 Prozent. Die Beteiligung von Frauen war in Qualifizierungsprojekten proportional höher als in Beratungsprojekten, insgesamt kann jedoch im Berichtszeitraum eine weitgehende Aus-

gewogenheit zwischen weiblichen und männlichen Beteiligten konstatiert werden.

Eine Analyse der Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist global von der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL nicht leistbar. Dazu sind die spezifischen Rahmenbedingungen bei den einzelnen Entwicklungspartnerschaften zu unterschiedlich. Selbst bei den einzelnen Teilprojekten einer Entwicklungspartnerschaft sind zum Teil unterschiedliche Rahmenbedingungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anzutreffen. Eine Auswertung der Tabellen ist daher mit den vorhandenen Möglichkeiten der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL nicht realisierbar.

TeilnehmerInnen an Maßnahmen in Qualifizierungsprojekten									
Themenbereich	Ziel 1			Nicht-Ziel 1			Gesamt		
	m	w	Anzahl	m	w	Anzahl	m	w	Anzahl
a	4.282	3.299	7.581	6.942	7.083	14.025	11.224	10.382	21.606
b	556	535	1.091	1.904	2.903	4.807	2.460	3.438	5.898
c	367	433	800	1.853	1.789	3.642	2.220	2.222	4.442
d	458	1.301	1.759	1.602	1.211	2.813	2.060	2.512	4.572
e	691	785	1.476	6.126	3.354	9.480	6.817	4.139	10.956
f	2.566	2.763	5.329	3.154	4.052	7.206	5.720	6.815	12.535
g	1.664	1.152	2.816	1.547	945	2.492	3.211	2.097	5.308
h	491	1.085	1.576	1.875	3.481	5.356	2.366	4.566	6.932
Asyl	68	70	138	789	942	1.731	857	1.012	1.869
Gesamt	11.143	11.423	22.566	25.792	25.760	51.552	36.935	37.183	74.118

TeilnehmerInnen an Maßnahmen in Beratungsprojekten									
Themenbereich	Ziel 1			Nicht-Ziel 1			Gesamt		
	m	w	Anzahl	m	w	Anzahl	m	w	Anzahl
a	1.813	1.318	3.131	4.530	4.426	8.956	6.343	5.744	12.087
b	269	320	589	1.513	2.234	3.747	1.782	2.554	4.336
c	501	486	987	2.006	1.023	3.029	2.507	1.509	4.016
d	95	218	313	67	14	81	162	232	394
e			0	706	671	1.377	706	671	1.377
f	399	420	819	2.122	1.371	3.493	2.521	1.791	4.312
g	526	566	1.092	306	814	1.120	832	1.380	2.212
h	21	89	110	572	595	1.167	593	684	1.277
Asyl	267	166	433	994	1.018	2.012	1.261	1.184	2.445
Gesamt	3.891	3.583	7.474	12.816	12.166	24.982	16.707	15.749	32.456

noch Anlage 5

3. Gender Mainstreaming

Wie bereits im Jahresbericht 2005 dargestellt, wurde der hohe Stellenwert des Querschnittsthemas Gender Mainstreaming in der 2. Förderrunde durch die vielfältige Ausgestaltung innerhalb der Entwicklungspartnerschaften deutlich.

Im Berichtszeitraum wurden die Aktivitäten zu diesem Querschnittsthema weiter intensiviert. Dies betrifft hauptsächlich Entwicklungspartnerschaften bzw. Träger, welche bereits in der 1. Förderrunde an der GI EQUAL teilgenommen hatten. Die von den Entwicklungspartnerschaften in der 1. Förderrunde entwickelten Maßnahmen wie z. B. Beratungs- und Qualifizierungsangebote im Sinne der klassischen Frauenförderung ausschließlich für Mädchen und Frauen wurden in der 2. Förderrunde weiter ausgebaut.

Die wichtigsten Erfahrungen, die im Bereich der Förderung der Chancengleichheit und der Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming aus der 1. Förderrunde gewonnen wurden, spielen auch in der 2. Förderrunde eine wichtige Rolle. Zu nennen wären insbesondere:

- Zur Stärkung der Gender-Kompetenz und Erhöhung der Gender Qualität wurde ein Gender Training für die Entwicklungspartnerschaften der 2. Förderrunde verpflichtend vorgeschrieben.
- Das Einholen von Erfahrungen und Wissen externer Expertinnen und Experten wird nun häufig von Entwicklungspartnerschaften genutzt, welche nicht auf Erfahrungen der 1. Förderrunde setzen konnten. Entwicklungspartnerschaften mit Erfahrungen aus der 1. Förderrunde nutzten zur Verfestigung ihrer Gender-Kompetenz und zur Erhöhung der Qualität weiterhin externen Sachverstand.
- In einigen Entwicklungspartnerschaften wurde die top-down-Verankerung konsequent umgesetzt, um das Gender Mainstreaming als Steuerungsaufgabe zu gewährleisten.
- Die Umsetzung eines ausgewogenen Personalschlüssels auf der Steuerungsebene wurde in der 2. Förderrunde verstärkt umgesetzt.

Eine Erhöhung der Gender Qualität ist für die Entwicklungspartnerschaften mit Erfahrungen der 1. Förderrunde eindeutig erkennbar. Gender Mainstreaming hat hier inzwischen eine hohe Akzeptanz erfahren. Strukturen im Bereich Gender Mainstreaming wurden verfestigt. Die Thematik und deren Ausgestaltung und Bedeutung sind gestiegen.

Entwicklungspartnerschaften, die über keine Erfahrungen aus der 1. Förderrunde verfügen, durchlaufen häufig die Problematiken und/oder Phasen (z. B. Aufbau von Gender-Kompetenz, erstmals Unverständnis gegenüber der Thematik, Akzeptanz u. a.), die die Entwicklungspartnerschaften der 1. Förderrunde durchliefen. Aber auch hier ist eine Steigerung der Gender Qualität zu beobachten.

Es sind mehr Informationsmaterialien zur Bedeutung und Implementierung von Gender Mainstreaming in einer Entwicklungspartnerschaft vorhanden als in der 1. Förderrunde. Diese wurden z. T. von den Entwicklungspartnerschaften erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

Die Schlussfolgerung aus dem Jahresbericht 2005, dass letztlich die in der GI EQUAL entwickelten innovativen Ansätze hinsichtlich der Geschlechter nur Erfolg versprechend sein können, wenn der Rückhalt bei externen Akteuren wie politische Entscheidungsträgerinnen und -trägern, Verwaltungsbehörden, Arbeitsagenturen, Kammern oder Wirtschaftsförderungseinrichtungen gewährleistet wird, hat uneingeschränkt weiterhin Gültigkeit. Dies ist auch Voraussetzung, um eine Steigerung der Qualität des Gender-Aspektes zu gewährleisten bzw. eine Qualität auf hohem Niveau zu stabilisieren.

4. Netzwerke

In der 2. Förderrunde wurden die Aktivitäten der 14 Thematischen Netzwerke aus der 1. Förderrunde thematisch fokussiert und im Rahmen von sechs Nationalen Thematischen Netzwerken sowie von vier Koordinationsnetzwerken weitergeführt. Zu erwähnen wären hier das Nationale Thematische Netzwerk „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie das Koordinationsnetzwerk „Gender Mainstreaming“.

4.1 Das Nationale Thematische Netzwerk „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

„Familienbewusste Personalpolitik funktioniert – und rechnet sich für Unternehmerinnen und Unternehmer!“ Um diese Botschaft und um konkrete kostengünstige und familienfreundliche Maßnahmen dreht sich alle Aktivitäten des Nationalen Thematischen Netzwerks „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Es muss nicht immer gleich der Betriebskindergarten sein. Flexible Arbeitszeitmodelle oder eine Liste zuverlässiger Tagesmütter und Tagesväter sind einfach und kostengünstig umzusetzen bzw. zu erstellen, sogar in kleinen Handwerksbetrieben. Innovative Konzepte wie die Teilzeitausbildung von jungen Müttern und Vätern wurden im Rahmen von EQUAL entwickelt und erprobt. Viele kleine und mittlere Betriebe profitieren von den Ergebnissen. Als wertvoll erwies sich zum Beispiel der Ansatz, Familienfreundlichkeit als wichtigen Bestandteil in das Qualitätsmanagement von Unternehmen zu integrieren. Dies war der Rahmen für die Aktivitäten des Nationalen Thematischen Netzwerks „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Ein Ergebnis der Arbeit des Netzwerks war der Wettbewerb und Ausstellung „Familienfreundlichkeit rechnet sich“. Der bundesweite Plakat- und Filmwettbewerb „Familienfreundlichkeit rechnet sich“ rief Künstlerinnen und Künstler auf, mit Unternehmen zu kooperieren und ein Plakat oder einen Filmspot zum Thema zu kreieren. Ziel

noch Anlage 5

des Wettbewerbs, der unter der Schirmherrschaft von Franz Müntefering stand, war es, insbesondere den Zugang zu kleinen und mittleren Unternehmen zu finden.

Die Preisverleihung im September 2007 war deshalb nicht wie sonst bei Wettbewerben üblich der Schlusspunkt, sondern der Startschuss zu einer deutschlandweiten Kampagne: 30 Messen, Tagungen von Unternehmen, EQUAL-Abschlussveranstaltungen und Informationsbörsen für Frauen standen bis Dezember 2007 auf dem Programm. Ziel der Kampagne war es, für Wettbewerbsvorteile durch eine familienfreundliche Personalpolitik zu sensibilisieren.

Die Ausstellung richtete sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen und Multiplikatoren und bot praxiserprobte und kostengünstige Vorschläge, wie mit geringen finanziellen Ressourcen viel in Sachen Familienfreundlichkeit bewegt werden kann. Personalverantwortliche erhielten Praxistipps und Infomaterialien, die ihre Arbeit vor Ort in den Unternehmen unterstützten.

Ein weiteres Ergebnis des Netzwerks stellt die Exzellenzinitiative für Familienfreundlichkeit im Qualitätsmanagement dar. Das Netzwerk konnte die Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ) für sein Anliegen gewinnen, das Thema „Vereinbarkeit“ näher an das Europäische Zertifizierungsmodell EFQM zu bringen. Die DGQ betreibt das deutsche EFQM-Büro und konnte somit auch Entwicklungsimpulse für das Europäische Qualitätsmodell EFQM geben. Das Netzwerk und die DGQ sind sich einig, dass dem Thema „Vereinbarkeit“ eine immer wichtiger werdende Rolle im Qualitätsmanagement zukommt. Vereinbarkeit rechnet sich also nicht nur, sondern sie erhöht auch die Qualität eines Unternehmens und damit seine Wettbewerbsfähigkeit.

Über die Arbeit im Nationalen Thematischen Netzwerk hinaus haben viele Entwicklungspartnerschaften konkrete Angebote für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt, wie z. B. den „Leitfaden zur Beratung schwangerer Mitarbeiterinnen und Planung der Elternzeit“. Alles auf einen Blick – das ist das Konzept des Beratungsleitfadens. Ob eine Mitarbeiterin schwanger ist oder ein Vater seine Elternzeit plant: Die Checkliste ist ein Leitfaden, mit dem Personalverantwortliche alles im Griff haben. Punkt für Punkt kann der Arbeitgeber alle wichtigen Themen von „Beschäftigungsverbot“ bis „Teilzeitarbeit während der Elternzeit“ und „Weiterbildung“ sprichwörtlich abhaken. Auch kleine und mittlere Betriebe, die keine eigenständige Personalabteilung haben, können ihre Fachkräfte mit dem kostenlosen Leitfaden systematisch und umfassen beraten.

Das Fazit der Aktivitäten des Netzwerk ist: Familienfreundlichkeit ist inzwischen ein Wettbewerbsvorteil, den sich Unternehmen angesichts des Fachkräftemangels sichern sollten. Weiterbildung während der Elternzeit oder flexible Arbeitszeiten sind Beispiele für kostengünstige

familienfreundliche Maßnahmen. Sie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren und so Fehlzeiten und Fluktuation reduzieren. So kann Familienfreundlichkeit nachhaltig und signifikant den Erfolg eines Unternehmens beeinflussen.

4.2 Das Kooperationsnetzwerk „Gender Mainstreaming“

Das übergreifende Ziel des Kooperationsnetzwerkes Gender Mainstreaming war die Unterstützung bei der Implementierung von Strategien des Gender Mainstreaming innerhalb der Entwicklungspartnerschaften der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und darüber hinaus bei arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten insgesamt.

Der Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2007 war die Verbreitung des im Vorjahr ausgearbeiteten Monitoringrasters, das zu einer besseren Beurteilung des breiten Spektrums der Umsetzung des Gender Mainstreaming beitragen soll. Mithilfe des Monitoringrasters werden bestehende Konzepte auf die Aspekte von Gender Mainstreaming durchleuchtet, exemplarische Kriterien zur Bewertung des Ansatzes von Gender Mainstreaming präsentiert sowie Kontrollfragen bzw. ein möglicher Kontrollmechanismus aufgezeigt. Ein Ziel war die Ermittlung der Anforderungen für eine bessere Implementierung von Gender Mainstreaming.

Erfolgreiche Ansätze von gleichstellungsorientierten Aktivitäten unter expliziter Berücksichtigung der unterschiedlichen Perspektiven der Akteure auf das Thema sollten arbeitsmarktpolitischen Akteuren zur Verfügung gestellt werden. Die Handreichung ist vorrangig an Personen gerichtet, die an der Schnittstelle zwischen strukturellen Förderprogrammen der EU, insbesondere dem ESF, und der Implementierung von Gender Mainstreaming tätig sind. Darüber hinaus sollten gezielte Impulse für eine stärkere gleichstellungspolitische Ausrichtung des ESF in der Programmperiode 2007 bis 2013 gesetzt werden.

Für die Realisierung der Handreichung wurde ab Januar 2007 bei der Entwicklungspartnerschaft MIK – Modulare Integrationskonzepte zur beruflichen Eingliederung im Regierungsbezirk Münster ein Teilprojekt eingerichtet. Das Ergebnis war die Handreichung „Gender Mainstreaming – Lernen aus EQUAL für den ESF“, die im Rahmen der Fachtagung „Gender Mainstreaming – Lernen aus EQUAL für den ESF“ am 3. Dezember 2007 in Berlin einem Fachpublikum, bestehend aus Angehörigen der EU-Kommission, des Bundes, der Länder, der Fondsverwaltungen sowie Arbeitsmarktakteuren, vorgestellt wurde.

Durch diese Aktivitäten wurde das Konzept „Gender Mainstreaming“ im Umfeld von EQUAL propagiert und verankert.

5. Konferenzen und Tagungen

2007 wurden in Deutschland eine Vielzahl von Veranstaltungen und Konferenzen im Rahmen der Aktivitäten der zur Gemeinschaftsinitiative EQUAL durchgeführt, an denen die Nationale Koordinierungsstelle beteiligt war. Mit diesen Veranstaltungen konnte sowohl eine breite Öffentlichkeit als auch Politikerinnen und Politiker, die letztendlich für die Realisierung des vertikalen Mainstreaming verantwortlich sind, erreicht werden. Besonders zu erwähnen wäre der Vereinbarkeitswettbewerb: Im April 2007 wurde der Ideenwettbewerb „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ unter Schirmherrschaft des Bundesministers für Arbeit und Soziales gestartet. Kunstschaffende wurden aufgerufen, Plakate oder Film-Spots zu entwerfen, die bei kleinen und mittleren Unternehmen für den Standortfaktor „Familienfreundlichkeit“ werben sollten. Mit dem deutschlandweiten Ideenwettbewerb sollte das unternehmerische Bewusstsein für Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil in der Personalbeschaffung und Mitarbeiterentwicklung geschärft werden. Die Wettbewerbsphase endete im September 2007 mit der Preisverleihung durch Kajo Wasserhövel, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, zusammen mit Heinz Laber, Personalvorstand der HypoVereinsbank, die den Wettbewerb unterstützte. Die Preisverleihung war zudem der Startschuss für die Ausstellung „Familienfreundlichkeit rechnet sich“, in der die besten Film- und Plakatideen ausgestellt sowie praktische Informationen für Unternehmen und Beschäftigte für eine familienfreundliche Personalpolitik präsentiert wurden. Die Projektergebnisse aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zeigten, wie kostenneutrale, mit wenig Aufwand verbundene Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor Ort umgesetzt werden können. Die Ausstellung wurde an verschiedenen Orten im Bundesgebiet gezeigt.

6. Publikationen

2007 wurden insgesamt vier Newsletter erstellt mit thematischer Ausrichtung erstellt, darunter auch ein Newsletter zu dem Thema „Familienfreundlichkeit rechnet sich“ mit einer Auflage von 11 000 Exemplaren.

7. Verbesserung und Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Dieses Thema wird in besonderer Weise bei der Umsetzung der GI EQUAL in Deutschland berücksichtigt. 26 Prozent der Entwicklungspartnerschaften sind hauptsächlich auf das Ziel der Gleichberechtigung von Mann und Frau gerichtet, 57 Prozent sind auch explizit auf dieses Ziel gerichtet und lediglich 17 Prozent erwähnen dieses Ziel nicht ausdrücklich. Es wurde an der Erstellung eines Tools für Gender Monitoring bei den Entwicklungspartnerschaften gearbeitet, das Anfang 2006 fertig gestellt wurde. Den Entwicklungspartnerschaften der 2. Förderrunde stehen damit zusammengenommen vielfältige Best-Practice-Modelle und Tools als Orientierungshilfen für eine gendergerechte Projektgestaltung zur Verfügung. Dabei wurde bewusst darauf verzichtet, eine Vorgehensweise für Gender Mainstreaming verbindlich festzuschreiben. Ziel war es vielmehr, Best-Practice zu dokumentieren und damit die Chance, innovative Lösungen zu entwickeln, auch auf das Querschnittsthema zu übertragen.

Das Querschnittsthema Gender Mainstreaming wird aufgrund der offenen bzw. nicht vorgegebenen Vorgehensweise in den Entwicklungspartnerschaften in unterschiedlicher Ausgestaltung und Intensität berücksichtigt. So sind einige Entwicklungspartnerschaften konzeptionell auf Gender Mainstreaming ausgerichtet. Andere Entwicklungspartnerschaften integrieren Gender Mainstreaming im Rahmen eines eigenen Teilprojektes, das in der Regel für die Entwicklungspartnerschaft konsequent Gender Mainstreaming verfolgt. Weitere Entwicklungspartnerschaften versuchen eine gendergerechte Projektgestaltung mit Schwerpunkt auf die Durchführung von Gendertrainings umzusetzen.

Insgesamt ist festzustellen, dass Gender Mainstreaming in der Regel im Laufe des Förderzeitraumes in den Entwicklungspartnerschaften eine Entwicklung durchlaufen hat. Zu Beginn wurde dem Querschnittsthema häufig wenig oder in nicht ausreichendem Maße Beachtung zuteil. Nach und nach wurde die Bedeutung des Themas erkannt und in den Entwicklungspartnerschaften entsprechend berücksichtigt.

Anlage 6

Zusammenfassung aus dem Abschlussbericht der EQUAL-Programmevaluierung für den Zeitraum 2002 bis 2008 (ICON-Institute, COMPASS, PIW, Berlin, Bremen, Köln, Teltow im September 2008)

1. Einleitung

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL (GI EQUAL) ist ein EU-weites Förderprogramm des Europäischen Sozialfonds, das von den jeweiligen Mitgliedstaaten in eigener Regie umgesetzt wird. Im Zeitraum von 2002 bis 2007 sollten – auf der Basis eines Fördervolumens von ca. 500 Mio. Euro ESF-Mitteln – in der Bundesrepublik Deutschland in zwei Förderrunden Innovationen in der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik entwickelt und verbreitet werden. Das Programm besitzt damit einen experimentellen Charakter und ist insofern als Innovationslaboratorium anzusehen. Darin sollten neue Methoden zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und alternative beschäftigungsschaffende Lösungen hervorgebracht werden, die es im Rahmen von Mainstreamingaktivitäten in Politik und Praxis zu überführen galt.

Als Teil der europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) umfasst das Programm vielfältige Themengebiete. Dazu zählen etwa die Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt, die Bekämpfung von Rassismus, die Existenzgründungsförderung, die Stärkung der Sozialwirtschaft, Lebenslanges Lernen und die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Seine zielgruppenspezifische Ausrichtung orientiert auf die Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt.

Die Programmkonzeption geht ferner davon aus, dass ein komplexes Geflecht von neuen Steuerungsmechanismen, Grundsätzen und Querschnittszielen die Entwicklung von Innovationen befördert. In diesem Zusammenhang sind über den Netzwerkansatz hinaus noch die strategischen Instrumente der transnationalen Zusammenarbeit und des Empowerment zu nennen. Auf der Ebene der konkreten Programmumsetzung wurde mit den EP-Evaluationen als Mechanismus der Begleitung und Bewertung eine zusätzliche Reflexionsebene implementiert. Grundsätzliche Bedeutung kommt der Programmvorgabe zu, die Maßgaben der Strategie des Gender Mainstreaming auf allen Ebenen des Programms konsequent zu berücksichtigen und umzusetzen.

2. Implementation und Steuerung des Programms

Die GI EQUAL beinhaltet damit alle im Rahmen der europäischen Strukturpolitiken üblichen Elemente der Steuerung zuzüglich einer stärker als sonst üblichen Phasengliederung sowie des – in seiner formal verbindlichen Ausarbeitung – neuen Netzwerkansatzes und der expli-

ziten Mainstreamingkonzeption. Die folgende Grafik (Abbildung 1) verdeutlicht die wichtigsten Zusammenhänge.

3. Gender Mainstreaming und Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

In der Systematik von EQUAL wird zwischen der Strategie des Gender Mainstreaming (GM) und dem Querschnittsziel der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen differenziert. Gender Mainstreaming wird als Strategie benannt, mit der das Ziel der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen erreicht werden soll. In einer Bilanz der Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Hinblick auf Gender Mainstreaming und Chancengleichheit sind drei Aspekte relevant: Zum einen gilt es zu rekapitulieren, welche Programmvorgaben für Gender Mainstreaming und Chancengleichheit in EQUAL gemacht wurden, weiter wird die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Programmverlauf zu beschreiben und auszuloten sein, welche Bedeutung Gender Mainstreaming und das Ziel der Chancengleichheit im Verlauf des Programms hatten und schließlich wird die Frage zu stellen sein, in welchem Umfang Chancengleichheit im Programm realisiert werden konnte. EQUAL war ein experimentelles Programm, das auf verschiedenen Ebenen, in verschiedenen Feldern, zu verschiedenen Themen mit sehr unterschiedlichen Maßnahmen ansetzte. Eine Aussage über die tatsächliche Arbeitsmarktwirkung ist nicht möglich, zumal die Evaluation von EQUAL keinen Ansatz verfolgte, der die Messung solcher Effekte ermöglicht hätte.

3.1 Programmvorgaben

Chancengleichheit als Ziel und Gender Mainstreaming als Strategie haben in der GI EQUAL einen hohen Stellenwert.¹ Dabei wird grundsätzlich eine Doppelstrategie verfolgt: Einerseits wird das Thema Chancengleichheit in einem der fünf Themenbereiche ganz ausdrücklich adressiert. Andererseits jedoch sind alle Projekte gefordert, in ihrer Arbeit das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe (gemeinsam mit der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit)² zu verfolgen und dafür die Strategie des Gender Mainstreaming umzusetzen. Damit wird gleichzeitig die Integration und die spezifische Adressierung der Thematik gefördert. Der spezifische Themenbereich Chancengleichheit umfasst die thematischen Schwerpunkte Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen.

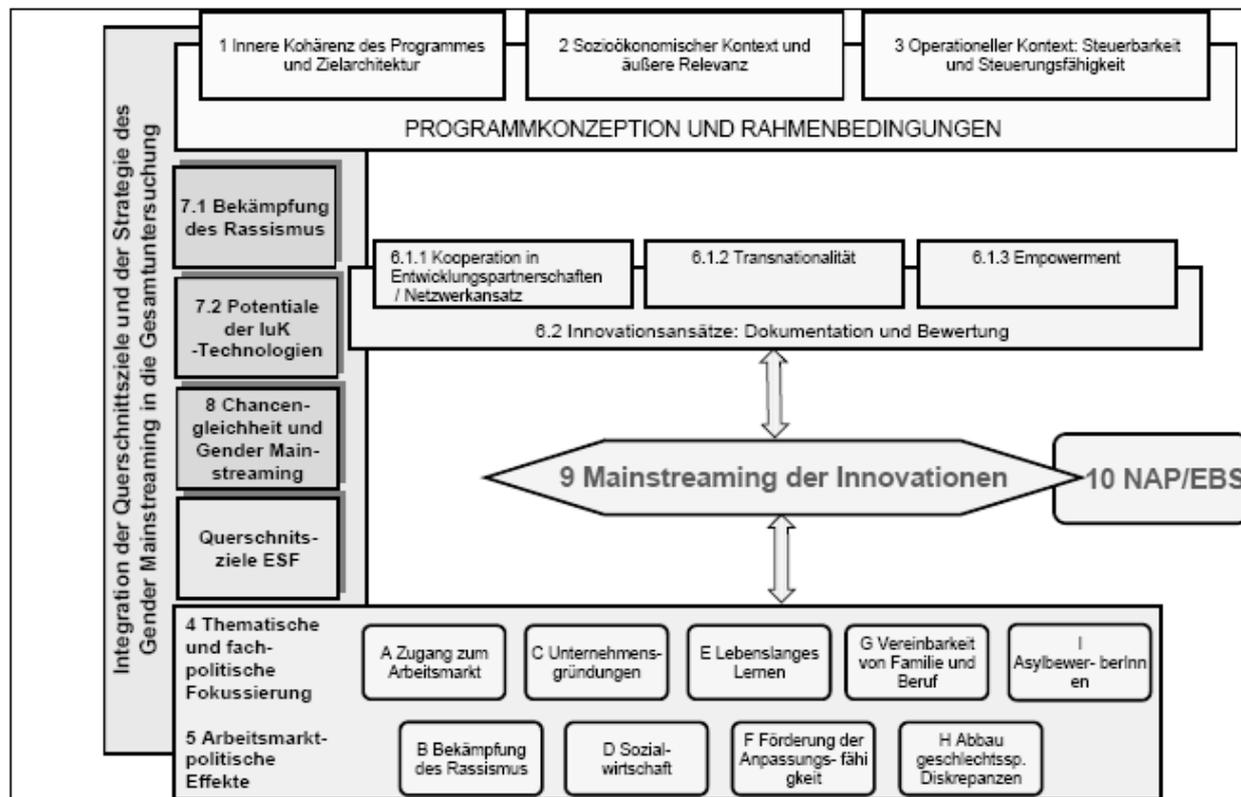
¹ Dies hängt damit zusammen, dass die GI EQUAL unter gleichstellungspolitisch günstigen Voraussetzungen konzipiert wurde. vgl. dazu ausführlicher Meseke & Braun, 2007, S. 10.

² Gefördert aus dem ESF ist die GI EQUAL unmittelbar dessen Querschnittsziel verpflichtet.

noch Anlage 6

Abbildung 1

Programmkonzeption der GI EQUAL



Quelle: EQUAL-Programmevaluation, Untersuchungsdesign Stufe 2, 2004.

Wenn das Programmplanungsdokument der GI EQUAL (PGI) im Hinblick auf Gender Mainstreaming als beispielhaft gelobt wird (Meseke & Braun, 2007, S. 12), so ist dies in mehrfacher Hinsicht zutreffend.³ Das Dokument ist vorbildlich, weil eine treffende Analyse der Ausgangssituation bzgl. der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt geleistet wird und eine in weiten Teilen inhaltlich schlüssige Ableitung der strategischen Ansatzpunkte erfolgt, wobei Projektträgern viele hilfreiche Hinweise für Handlungsfelder und mögliche Innovationen gegeben wurden. Im Hinblick auf die Umsetzung von GM und Chancengleichheit macht das PGI eine ganze Reihe von verbindlichen Vorgaben – in der zweiten Förderrunde u. a. auf Initiative der Programmevaluation mehr noch als in der ersten.⁴ Das PGI legt fest, dass sich die Geschlechterperspektive in der gesamten Strategie der Entwicklungspartnerschaft (EP) widerspiegeln muss und dass „die Aufnahme einer isolierten, einzelnen Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit in die Strategie [...] hierfür nicht ausreichend [ist].“ (PGI, S. 207.)

Eine der konkret nachprüfbareren Vorgaben war, sog. Gender-Trainings durchzuführen⁵ mit dem Ziel, die Projektbeteiligten für die Problematik zu sensibilisieren und ihnen Handlungsansätze zu vermitteln (S. 207). Gefordert war zudem in beiden Runden der Nachweis, dass die EP externe und interne Kompetenz zur Förderung von Chancengleichheit bereithalten und einbeziehen – dies insbesondere für die Problem- und Bedarfsanalyse (S. 254). In den Kooperationsvereinbarungen der EP sollten weiter formale Regelungen benannt werden, wie die kontinuierliche Einbeziehung von Chancengleichheitsfragen bei allen Entscheidungen garantiert werden soll. Außerdem mussten die Projekte angeben, auf welche Weise Frauen in der Organisation, in den Projekten und in den jeweiligen Entscheidungsgremien vertreten sein würden. In der zweiten Förderrunde gab es zudem die verbindliche Vorgabe im Antragsverfahren sog. Genderkonzepte vorzulegen, in denen beschrieben werden sollte, auf wel-

³ Vgl. hierzu detaillierter AB, S. 105.

⁴ Entsprechende Anregungen formulierte die Ebaluation im JB 2002, S. 226 sowie das NTN Gender Mainstreaming, ebd, S. 260–264.

⁵ Für die zweite Förderrunde wurde vorgeschrieben, wer an diesen „Gender Trainings“ teilnehmen sollte; verbindlich teilnehmen sollten alle Mitglieder der Steuerungsgruppe und alle MitarbeiterInnen der Teilprojekte; den strategischen Partnern sollte ein solcher Workshop angeboten werden.

noch Anlage 6

che Weise die Projekte das Ziel der Chancengleichheit erreichen und wie sie Gender Mainstreaming umsetzen wollten. Für Anträge und Interessenbekundungen war ausdrücklich als Bewertungskriterium die Berücksichtigung der Dimension der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Problemanalyse und in der geplanten Strategie vorgesehen, wengleich mit unklarer Priorisierung.

Hinsichtlich der Teilnehmenden gab das Programmplanungsdokument einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent vor. Der Frauenanteil in den Maßnahmen von EQUAL sollte den Frauenanteil an den Erwerbslosen und Erwerbstätigen übersteigen. Für die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Abbau von geschlechtsspezifischen Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt waren im indikativen Finanzplan des PGI 10 Prozent des Mittlereinsatzes vorgesehen (S. 294).

3.2 Umsetzung

Wie wurden nun die genannten Vorgaben umgesetzt, welche Bedeutung erhielten Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Programmverlauf tatsächlich?

Chancengleichheit als Querschnittsziel und Frauenförderung als spezifischer Förderschwerpunkt werden dabei im folgenden gesondert betrachtet.

3.2.1 Gender Mainstreaming in Programmsteuerung und Programmbegleitung

Während im PGI klare Vorgaben zu den Themen Chancengleichheit und Gender Mainstreaming formuliert waren, blieb im Verlauf des Programms unklar, welche Relevanz diese Anforderungen für die Beurteilung der Anträge, die Bewilligung der Mittel, das Monitoring und das Controlling durch die Begleitung tatsächlich hatten und welche Folgen es für eine EP gehabt hätte, wenn Gender Mainstreaming und Chancengleichheit nicht oder nur unzureichend berücksichtigt worden wären. Hier war nicht transparent, welcher Stellenwert der GM-Strategie und dem Ziel Chancengleichheit durch die Programmverwaltung tatsächlich beigemessen wurde, entsprechende Vorgaben zu Steuerung, Begleitung und Bewertung waren im PGI wenig differenziert. Dies führte dazu, dass Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie nicht entsprechend umgesetzt werden konnte.⁶ Die Begleitorgane der Programmumsetzung konnten bzw. wollten diese Defizite des Programms im Hinblick auf Steuerung nicht kompensieren.⁷

Positiv hervorzuheben ist dagegen die umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit der Technischen Hilfe zum Thema Gender Mainstreaming. Den EP wurden vielfältige Hilfen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming an die Hand gegeben, sei es durch die Herausgabe eines The-

menheftes Gender Mainstreaming, eines Newsletters oder durch die Organisation einer Tagung zum Thema. In der zweiten Förderrunde leistete die Technische Hilfe einen wichtigen Beitrag zur Auswertung und Verbreitung der Erfahrungen mit Gender Mainstreaming in EQUAL. Angebunden an die Strategiegruppe Gender Mainstreaming (als Nachfolgestruktur des gleichnamigen Nationalen thematischen Netzwerks in der zweiten Förderrunde) und konzeptionell hervorgegangen aus der Kooperation von Technischer Hilfe und diesem Nationalen thematischen Netzwerk wurde das Teilprojekt „Gleichstellungsorientierte Innovationen“ zum Jahresbeginn 2007 eingerichtet. Dieses Teilprojekt, angesiedelt beim Träger FrauenForum e. V. in Münster, verfolgte das Ziel, erfolgreiche Strategien und Erfahrungen aus EQUAL sowie die Möglichkeiten der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der neuen Förderphase des ESF strukturiert aufzuarbeiten und zu verbreiten. Im Rahmen des Projekts wurde eine Handreichung „Gender Mainstreaming – Lernen aus EQUAL für den ESF“ erarbeitet (Meseke & Braun 2007) und eine gleichnamige Tagung in Berlin durchgeführt.

Als von der Technischen Hilfe initiiertes und begleitetes System spielte das Nationale Thematische Netzwerk Gender Mainstreaming und in der zweiten Förderrunde die gleichnamige Strategiegruppe eine wichtige Rolle – im Hinblick auf interne Vernetzung, Austausch von Know-how und Grundsatzdiskussionen, im Hinblick auf die gemeinsame Erarbeitung von konkreten Produkten im Gremium (z. B. ein Monitoringraster für die Programmbegleitung) und schließlich im Hinblick auf horizontales Mainstreaming von Gender Mainstreaming.

3.2.2 Gender Mainstreaming in der Arbeit der Entwicklungspartnerschaften

Aufgrund der konkreten Vorgaben des PGI und der Öffentlichkeitsarbeit der Technischen Hilfe wurde das Thema Gender Mainstreaming von vielen Akteuren auf der EP-Ebene ernsthaft und intensiv aufgegriffen und bearbeitet; Gender Mainstreaming als eigenständige und wichtige Aufgabe konnte sich in EQUAL etablieren. Den Angaben der EP-EvaluatorInnen zufolge wurden die verbindlichen Vorgaben zu Gender Mainstreaming und dem Querschnittsziel Chancengleichheit von den EP ganz überwiegend umgesetzt – wengleich auf unterschiedliche Art und teilweise auch in sehr unterschiedlicher Qualität, wie z. B. die Genderkonzepte.

Für die Implementation und Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelten die EP eine Vielzahl von organisatorischen Modellen; so lagen die Zuständigkeiten teils bei der Koordination, teils bei der Evaluation, bei Teilprojekten, Arbeitsgruppen oder bei internen oder externen Einzelpersonen. Dabei erwies sich, dass je enger die Anbindung an die oberste Steuerungsinstanz einer EP war und je eher GM als Steuerungsaufgabe verstanden wurde, desto besser konnte es wirksam werden. Bei der

⁶ Vgl. JB 2002, S. 217–220.

⁷ Vgl. AB 2005, S. 115.

Delegation des Themas an Teilprojekte bestand stets das Risiko der Marginalisierung.⁸ Auch das Ausmaß der Einbeziehung externer Expertise – ein wesentlicher Erfolgsfaktor für gelungenes Gender Mainstreaming – variierte beträchtlich.

Grundsätzlich bestand in EQUAL aufgrund des Netzwerksatzes ein großes Potenzial, Gender Mainstreaming auf verschiedenen Ebenen, in verschiedenen Akteursgruppen und in der Gesamtstruktur einer EP zu verankern; zugleich führte aber die Vielzahl der beteiligten Akteure in den EP und ihrem Umfeld immer wieder zu Akzeptanzproblemen; diejenigen EP, in denen Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie installiert war, konnten diese Probleme besser lösen. Letztlich war also in solchen Konstellationen von maßgeblicher Bedeutung, welchen Stellenwert die Leitungsebene der EP Gender Mainstreaming zugestand. War dieser Stellenwert gering, so blieb GM ein randständiges Thema und wurde abgekoppelt von der inhaltlichen Arbeit der Innovationsentwicklung als Pflichtprogramm absolviert.⁹

Aufgrund der verbindlichen Vorgaben waren die EP gezwungen, sich im Zuge der Antragstellung und Projektumsetzung mit dem Thema Chancengleichheit ausführlich und mehrfach auseinanderzusetzen. Sofern es sich nicht um freiwillige Leistungen handelte, wurden die Vorgaben zu Gender Mainstreaming im Projektalltag selten zur Disposition gestellt. Die Projektleitungen konnten bei der Umsetzung auf die Vorgabe verweisen und empfanden dies als durchaus erleichternd – sofern sie ein grundsätzliches Interesse daran hatten. Den hohen Stellenwert reflektiert, dass nur für ein Sechstel der EP in der zweiten Förderrunde GM unwichtig für die Umsetzung der Arbeit in den Teilprojekten war.¹⁰ In einigen Bereichen wurden die Vorgaben des PGI sogar übertroffen: Die sog. Gender-Trainings beispielsweise wurden von über der Hälfte der EP nicht nur – wie vorgesehen – einmal, sondern mehrfach bzw. fortlaufend durchgeführt.

Die programmseitigen Vorgaben wurden von den EvaluatorenInnen ganz überwiegend als hilfreich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming eingeschätzt. Dabei wurden an erster Stelle die Vorgaben zur Erstellung von GM-Konzepten und zur Durchführung von Gender-Trainings genannt – sie wurden auch als die zentralen förderlichen Faktoren für die Entwicklung von gleichstellungsorientierten Innovationen genannt. Als ebenfalls besonders bedeutsam für die Umsetzung von GM wurden geschlechtsspezifische Problem- und Bedarfsanalysen, verbindliche gemeinsame Zieldefinitionen zu GM und eine kontinuierliche Aneignung von Gender-Kompetenz genannt.¹¹

⁸ Vgl. AB 2005, S. 117 f.

⁹ Vgl. JB 2005, S. 79.

¹⁰ Vgl. JB 2006, S. 82.

¹¹ Vgl. JB 2006, S. 82 f.

Der hohe Stellenwert von Gender Mainstreaming in der Arbeit der EP hatte zur Folge, dass das Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Projekten für die Arbeit der Teilprojekte tatsächlich relevant war, nur etwa jede sechste EP räumte den EvaluatorenInnen zufolge dem Ziel Chancengleichheit lediglich eine geringe Priorität ein.¹² Im Vergleich der beiden Förderrunden war der Stellenwert des Querschnittsziels Chancengleichheit und der Strategie des Gender Mainstreaming in der zweiten Förderrunde größer als in der ersten.¹³ Dies lag auch daran, dass diejenigen Akteure, die in beiden Förderrunden beteiligt waren, sich bereits in der ersten Förderrunde mit den Vorgaben zu GM und der zugrundeliegenden Idee vertraut machen konnten; bei ihnen bestand somit bereits Problembewusstsein, ihnen erschloss sich der Nutzen leichter und sie setzten auf der Grundlage die Vorgaben effizienter und bereitwilliger um. Dies spricht dafür, dass die Akzeptanz einer Strategie wie GM langen Atem und Kontinuität erfordert.¹⁴

Folgt man den Berichten der EP-EvaluatorenInnen, so brachte EQUAL eine große Zahl von Innovationen zu nicht explizit gleichstellungsbezogenen Themen hervor, die jedoch gendersensibel gestaltet sind.¹⁵ Dies entspricht den Vorgaben des Programms und ist prinzipiell positiv zu bewerten. Allerdings finden hier eindeutig gleichstellungsorientierte Perspektiven ebenso Anwendung wie solche, die vor allem vermeintlich unterschiedliche Eigenschaften und Kompetenzen von Männern und Frauen im Blick haben. Die Festlegung von Frauen und Männern auf solche vermeintlichen Unterschiede und damit ihre Naturalisierung ist nun aber Ursache, Ausgangspunkt und Legitimation des geschlechtshierarchisch strukturierten Arbeitsmarktes und nicht geeignet, solche Hierarchien zu vermindern. Dieses Problem wird auch bei der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Frauen relevant, sofern dabei mit spezifisch weiblichen Kompetenzen argumentiert wird. Hier liegen – in der Regel nicht ausdrücklich formuliert – unterschiedliche geschlechterpolitische Vorstellungen im Spannungsfeld von Differenz und Gleichheit zugrunde. Gelegentlich erschöpft sich die sog. Gender-sensibilität darin, dass die Zielgruppenansprache explizit beide Geschlechter einschließt. Nach Problemen bei der Umsetzung von GM und Chancengleichheit gefragt, nennen die EvaluatorenInnen und KoordinatorInnen geschlechtsstereotype Zuweisungspraxen der Argen und

¹² Vgl. ebd. 2006, S. 83.

¹³ So verfügten z. B. in der zweiten Förderrunde mehr EP über eine vollständige Strategie zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming (vgl. JB 2005, S. 75 u. 78).

¹⁴ Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Planung zukünftiger Programme wichtig. Das Bundes-OP für den ESF der Förderperiode 2007 bis 2013 stellt diesbezüglich eine Weiterführung dar und ist positiv zu bewerten (Meseke & Braun, 2007, S. 54 ff.).

¹⁵ Vgl. JB 2006, S. 52.

noch Anlage 6

kommunalen Träger, Akzeptanzprobleme im EP-Umfeld (z. B. bei Unternehmen, bei den Zielgruppen, in der Öffentlichkeit), die mit tradierten Rollenzuschreibungen erklärt werden.

An problematischen Rahmenbedingungen wurden zudem die Schwierigkeit der Integration von Nicht-Leistungsempfängerinnen (dazu s. u.) und ungünstige Entwicklungen im institutionellen Umfeld der EP genannt (z. B. Schließung der Regionalstellen Frau und Beruf in NRW). Während einerseits auch die fehlende Verbindlichkeit der Behörden bei der Einforderung von Gender Mainstreaming in ihren Verantwortungsbereichen kritisiert wurde, wurde andererseits eine verbesserte Stimmungslage in Deutschland zum Thema Gender Mainstreaming konstatiert. Als förderlichen externen Faktor für die Umsetzung von Projekten zum Thema Vereinbarkeit lässt sich seit 2006 die gesamtgesellschaftliche und politische Diskussion zum Themenkomplex identifizieren, z. T. auch gestützt durch spezifische Landes- und Bundesprogramme.

3.2.3 Ziel Frauenförderung

Während die Bedeutung des Querschnittsziels zunahm, ging die der spezifischen Frauenförderung in EQUAL von der 1. zur 2. Förderrunde deutlich zurück. Anhand der Frauenanteile an den Teilnehmenden lässt sich dies nachvollziehen. Der Anteil der Maßnahmen, die einen Frauenanteil von über 90 Prozent aufwiesen, nahm von einem Drittel in der 1. Förderrunde auf ein Fünftel in der 2. Förderrunde ab. Ein weiteres Zeichen für die eher geringe Bedeutung von Frauenförderung in EQUAL ist, dass in der zweiten Förderrunde nur 22 Innovationen – das sind nicht einmal 5 Prozent aller Innovationen – einen frauenspezifischen Ansatz verfolgten.¹⁶ Bei dem größten Teil dieser Innovationen ging es um die Erschließung neuer Beschäftigungsfelder und die Erweiterung des Zugangs zu IuK-Technologien, nur wenige Innovationen zielten auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen und auf die Förderung von Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen.

Im thematischen Schwerpunkt Vereinbarkeit nahm der Frauenanteil an den Teilnehmenden (Eintritte) um dramatische 45 Prozentpunkte auf 47,0 Prozent, im thematischen Schwerpunkt Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen um 18 Prozentpunkte auf 63,3 Prozent ab. Nun könnte diese Veränderung der Frauenanteile damit zusammenhängen, dass ein Teil der diesen thematischen Schwerpunkten zugeordneten EP diese Ziele gar nicht vorrangig verfolgte.¹⁷ Tatsächlich wurden in der zweiten Förderrunde mit 11 EP deutlich weniger EP als vorgese-

hen gefördert, die sich explizit und vorrangig den genannten Themen zuwandten¹⁸. Legt man diese Zahlen zugrunde, dann nimmt im Vergleich zur 1. Förderrunde der Anteil der EP zum Thema Chancengleichheit an allen EP von 9,3 Prozent in der 1. Runde auf 8,5 Prozent in der zweiten Runde ab. Weiter aufgeschlüsselt entfallen auf diese 11 EP lediglich 6,1 Prozent der Gesamtkosten in EQUAL (und nicht wie vorgesehen 10 Prozent) sowie 8 Prozent der TeilnehmerInnen.

Die durchschnittlichen Kosten pro TeilnehmerIn sind in den genannten 11 EP erheblich geringer als in den anderen EP.¹⁹ Vergleicht man nun die Frauenanteile an den TN der beiden Förderrunden auf der Grundlage der 11 EP, so zeigt sich, dass auch bei dieser Berechnungsgrundlage der Frauenanteil stark gesunken ist:

Er liegt bei 62,8 Prozent in der zweiten Förderrunde im Vergleich zu 91 Prozent (Vereinbarkeit) bzw. 86 Prozent (Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen) in der ersten Förderrunde. Dabei ist anzumerken, dass das PGI auch ausdrücklich vorsah, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Männer zu richten.²⁰ Die genannten Zahlen könnten also auch darauf hinweisen, dass dies in der zweiten Förderrunde besser gelang als in der ersten. Ein Vergleich der teilnehmerbezogenen Kosten nach Geschlecht zeigt, dass diese für Frauen in den 11 EP mit dem Schwerpunkt Chancengleichheit doppelt so hoch sind wie für Männer (allerdings immer noch niedriger als in den anderen EP). Es ist daher davon auszugehen, dass Männer in diesen EP häufiger an kürzeren Maßnahmen teilnahmen oder Beratung in Anspruch nahmen. Somit ließe sich für diese Projekte die positive Bilanz ziehen, dass einerseits die Einbeziehung von Männern in größerem Umfang gelang, andererseits aber die kostenintensiven Projekte im Bereich

¹⁸ Im thematischen Schwerpunkt Vereinbarkeit waren acht EP angesiedelt, wobei letztlich nur drei von ihnen explizit und primär zu diesem Themenbereich Innovation entwickelten. In diesem Themenbereich war eine EP mit einer anderen zusammengelegt worden, eine weitere hatte mit dem Themenbereich Vereinbarkeit nichts zu tun und für drei weitere EP war Vereinbarkeit nur eines von mehreren adressierten Themen. Von neun EP aus dem thematischen Schwerpunkt Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen verfolgten zwei dieses Ziel allenfalls im Sinne eines Querschnittsziels. Demgegenüber würde sich aufgrund ihrer inhaltlichen Ausrichtung lediglich eine weitere EP diesem Schwerpunkt zuordnen lassen.

¹⁹ Es handelt sich hier um die Projektkosten von Projekten mit TeilnehmerInnen geteilt durch die Teilnehmerzahlen multipliziert mit der Dauer der Maßnahme.

²⁰ Dahingestellt sei, ob es sich bei dieser Definition des Adressatenkreises um einen „regelrechten Paradigmenwechsel“ handelt, wie die Ex-Ante-Bewertung formuliert (PGI, S. 310). Allerdings ist die Adressierung von Männern im Programmplanungsdokument schlüssig hergeleitet und stimmt mit Erkenntnissen der Geschlechterforschung überein, die als Grundproblem der Diskriminierung von Frauen die ungleiche Verteilung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern identifiziert mit der Schlussfolgerung, dass es im Kern nicht darum gehen kann, Frauen bei gleichen Ausgangsbedingungen die Erfüllung beider Aufgaben zu ermöglichen, sondern dass das Ziel sein muss, Männer in stärkerem Maße in die Reproduktionsarbeit einzubinden.

¹⁶ N= 479 Innovationen (vgl. JB 2006, S. 52).

¹⁷ Die abschließende Zuordnung erfolgte nicht durch die EP selbst, sondern in Absprache mit den EP durch das BMAS

Chancengleichheit eher Frauen vorbehalten blieben. Zugleich bleibt der faktisch geringe Anteil der EP zum Thema Chancengleichheit kritisch zu vermerken.

3.3 Chancengleichheit in EQUAL?

Folgt man den Vorgaben des PGI, so stellt sich zunächst die Frage, ob im Programm selbst Chancengleichheit realisiert werden konnte. Dabei zeigen sich verschiedene Tendenzen.

Bei den Beschäftigten überwiegen in EQUAL die Frauen mit 57 Prozent, allerdings nimmt der Frauenanteil mit steigender Hierarchiestufe ab. In führender bzw. koordinierender Funktion sind immerhin noch 50 Prozent der Beschäftigten Frauen, wobei es sich bei den Positionen häufig um befristete Posten handelt.

Bei den TeilnehmerInneneintritten gab es einen Rückgang des Frauenanteils von knapp 54 Prozent in der ersten Förderrunde auf 48,5 Prozent in der zweiten Förderrunde – ein Rückgang von etwa fünf Prozentpunkten, der vermutlich mit der im vorangegangenen Kapitel genannten Verschiebung der Schwerpunktsetzung bei den Themenbereichen zusammenhängt. Schlüsselt man die Gesamtkosten für TeilnehmerInnen nach Geschlecht auf, so zeigt sich, dass die geschlechtsspezifische Diskrepanz hier geringfügig größer ist: auf weibliche TN entfallen 47,9 Prozent der Kosten. Insgesamt wurden also in der zweiten Förderrunde mehr Männer als Frauen erreicht und auf die männlichen Teilnehmer entfielen auch höhere Kosten. Der im PGI vorgesehene Mindestanteil von Frauen von 50 Prozent wurde in der ersten Förderrunde realisiert, in der zweiten Förderrunde aber geringfügig unterschritten; dennoch wird auch in der zweiten Förderrunde das Programm seinem Anspruch gerecht, eine gemessen an der Erwerbslosenquote von Frauen überproportionale Beteiligung von Frauen zu realisieren: Der Frauenanteil an den TeilnehmerInnen in EQUAL in der zweiten Förderrunde liegt im Jahr 2006 unter dem Frauenanteil an den Erwerbslosen im SGB III-Bereich (52 Prozent) und etwas über dem Anteil im SGB II-Bereich (45 Prozent).²¹ Der Anteil von Frauen an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Jahr 2006 bei 45,3 Prozent und ihr Anteil an Erwerbstätigen lag 2006 bei 45,2 Prozent.

Es gibt eine Reihe von Hinweisen darauf, dass eine zweite Ursache für den Rückgang des Frauenanteils der veränderte Leistungsbezug von Frauen durch die verschärften Anrechnungsmodalitäten von Partnereinkommen seit der Einführung des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Januar 2005 ist.

²¹ http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt_2006_gesamt.pdf, S. 217; wobei der geringe Anteil von Frauen an den ALG-II-Empfängerinnen wiederum zu tun hat mit den verschärften Anrechnungsbedingungen von Partnereinkommen. Insofern stellt auch die Orientierung an diesem Anteil die Replikation der diskriminierenden Arbeitsmarktpolitik dar.

Nach Auskunft der KoordinatorInnen²² konnten in einigen EP trotz solcher Probleme durch massive Anstrengungen²³ alle geplanten TeilnehmerInnen einbezogen werden. Für immerhin elf EP (acht Prozent aller EP) stellte sich in der zweiten Förderrunde allerdings das Problem, dass aus Gründen fehlender Kofinanzierung anvisierte TeilnehmerInnen nicht an Projekten teilnehmen konnten. Diese Probleme entstanden nach Auskunft der KoordinatorInnen überwiegend bei Berufsrückkehrerinnen ohne Leistungsansprüche. Einige KoordinatorInnen sahen hierin auch einen den Projekterfolg behindernden Faktor. Möglicherweise ist dieser Einbruch bei den Berufsrückkehrerinnen neben den genannten Problemen der Zuordnung (s. o.) auch eine Ursache für den Rückgang der Frauenanteile an den Teilnehmenden im thematischen Schwerpunkt Vereinbarkeit von der ersten zur zweiten Förderrunde. Einen weiteren Hinweis auf die Relevanz des Leistungsbezugs gibt auch die Tatsache, dass die Frauenanteile an den erwerbstätigen TeilnehmerInnen nicht im gleichen Maße rückläufig waren wie bei den Erwerbslosen.

Die KoordinatorInnen der von diesen Problemen betroffenen EP kritisieren diese Praxis deutlich und beschreiben einen Grundwiderspruch zum Anspruch von EQUAL, Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Eine Koordinatorin beschreibt dies als doppelte Diskriminierung: „Frauen, die in keinem Arbeitslosengeldbezug standen (weil entweder die Ehegatten verdienten oder aber weil sie aus der Familienarbeitsphase zurückkehrten und keinen Anspruch hatten) (...), wurden gleich doppelt diskriminiert. Zum einen gehörten sie aus schlechtem Grund zu der Gruppe der von unserer Gesellschaft benachteiligten Personen. Zum zweiten wurden sie ein zweites Mal ausgerechnet durch EQUAL diskriminiert.“ Es wurde auf „die Gefahr einer starken Orientierung der Projekte an dem, was aktuell in Förderstrukturen möglich ist“, hingewiesen und der Widerspruch aufgezeigt, „dass gerade diese Förderstrukturen durch die Innovationen ergänzt oder gar verändert werden sollen“. Ein Programm wie EQUAL, dessen Umsetzung so eng an die Vorgaben der aktuellen Arbeitsmarktpolitik gebunden ist, kann deren geschlechtsspezifischen Bias nur reflektieren und auch bei anderslautender Programmatik und noch so großem Stellenwert von Gender Mainstreaming in der Umsetzung durch die EP nicht ausgleichen. Auch wenn von Seiten des BMAS erhebliche Anstrengungen unternommen wurden, Entwicklungspartnerschaften, die mit den genannten Zielgruppen arbeiteten, zu unterstützen und deren Kofinanzierungsschwierigkeiten zu beheben, so kann vermutet werden, dass wesentliche Entscheidungen bereits in der Antragsphase getroffen wurden. D. h. beantragt wurden primär Projektvorschläge, die den Trägern vor ihrem Informationshintergrund als kofinanzierbar und

²² Befragung der KoordinatorInnen im Herbst 2007, N=70.

²³ Freiwillige Mehrarbeit, Beschaffung anderweitiger Kofinanzierung durch andere, ungeplante Aktivitäten.

noch Anlage 6

finanziell dauerhaft tragfähig erschienen. Es erscheint plausibel, dass die Möglichkeiten der Kofinanzierung bei Antragstellung vor dem Hintergrund der Verunsicherungen durch die Arbeitsmarktreformen als schlechter eingeschätzt wurden, als sie in der Umsetzung waren. Dem entspricht der Befund, dass der ESF-Interventionssatz in der Bilanz der zweiten Förderrunde vergleichsweise niedrig war.

Abschließend soll noch die Beteiligung von Mädchen im Bereich der schulischen Bildung und beruflichen Erstausbildung thematisiert werden. U. a. um zu verhindern, dass sich in EQUAL die Erfahrung der Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG mit einer geringeren Beteiligung von Frauen an spezifischen Maßnahmetypen wiederholt (Mädchenbeteiligung in Bildungsmaßnahmen, Frauenbeteiligung im Bereich Strafvollzug, Haftentlassene), sieht das PGI vor, dass Maßnahmen der Frauenförderung die Strategie des Gender Mainstreaming flankieren sollten.²⁴ Das Ziel, Mädchen im Bereich der schulischen Bildung und beruflichen Erstausbildung gleichberechtigt zu beteiligen, konnte allerdings nicht realisiert werden, dort sind Mädchen deutlich unterrepräsentiert. Entsprechend geringer ist der Frauenanteil bei den bis 24-Jährigen als bei den mittleren Altersklassen.²⁵

3.4 Schlussbetrachtung

Nach sechs Jahren Laufzeit fällt die Bilanz also ambivalent aus: Als Fazit lässt sich ziehen, dass sich Gender Mainstreaming als Instrument in EQUAL bewährt hat. Die verbindliche Vorgabe, das Ziel der Chancengleichheit in allen Arbeitsschritten zu berücksichtigen, ist grundlegend, aber war nur deshalb effizient, weil zugleich die Pflicht zur schriftlichen Darlegung der Strategien zu Chancengleichheit und Gender Mainstreaming bestand. Insbesondere die leicht nachprüfbar und verbindlichen Vorgaben zu Konzepten, Kompetenzerwerb, Expertise und Vereinbarungen erwiesen sich als sinnvoll. Ein ähnlicher Konkretisierungsgrad käme auch für die Aspekte Programmsteuerung und -begleitung in Frage. Die Richtung stimmt also und sollte Vorbild für andere Programme sein. Dringend sei allerdings auf die Notwendigkeit verwiesen, begriffliche und konzeptionelle Schärfungen vorzunehmen. In der Umsetzung von Gen-

der Mainstreaming schleicht sich immer wieder ein Verständnis von Gender Mainstreaming ein, das im Kern die Anerkennung und Bestätigung von vermeintlichen Unterschieden zwischen Männern und Frauen und den Umgang damit zum Thema macht. Begriffe wie „Gender Training“, „Gender Beratung“, „Gender Konzept“ und „Gender Kompetenz“ verschleiern hier eher, dass es um das Sein oder Nichtsein der Geschlechter nicht gehen kann, sondern um Strukturen und Hierarchien, also um Machtverhältnisse. Trotz der positiven Bilanz bzgl. Gender Mainstreaming wird in EQUAL auch die begrenzte Reichweite von Gender Mainstreaming sehr deutlich, denn die Auswirkungen von EQUAL auf Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen dürften allenfalls begrenzt kompensatorisch ausfallen. Ein Programm wie EQUAL, das eng an die Vorgaben der aktuellen Arbeitsmarktpolitik gebunden bleibt, kann – so das Fazit – deren geschlechtsspezifischen Bias letztlich nur reproduzieren. Damit wird eines deutlich: Nur wenn auch das Förderumfeld im gleichen Maße auf Chancengleichheit ausgerichtet ist, d. h. auch in der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland Gender Mainstreaming konsequent umgesetzt wird, kann ein Programm wie EQUAL im Hinblick auf Chancengleichheit seine Potenziale voll entfalten. Das ist auf keinen Fall ein Argument gegen Gender Mainstreaming – vielmehr eines gegen seine Überladung mit Ansprüchen und für seine konsequente Umsetzung in allen Politikbereichen. Und zuletzt ein Plädoyer für die Doppelstrategie: Chancengleichheit als Querschnittsziel und Gender Mainstreaming als Strategie zu dessen Umsetzung sind wichtig. Wichtig ist aber auch – besonders in solchen teilnehmerbezogenen Programmen – die Frauenförderung. Sie droht im Gender Mainstreaming unterzugehen und sollte dringend wiederbelebt werden.

4. Finanzieller und materieller Verlauf des Programms

Insgesamt zeichnete sich die GI EQUAL auch in der zweiten Förderrunde durch eine große Umsetzungsdynamik aus. In den 130 Netzwerken²⁶ wurden 1 571 Teilprojekte²⁷ durchgeführt. Bis Ende 2007 sind 178 142 Teilnehmer-Eintritte dokumentiert, wovon 48,5 Prozent auf Frauen entfallen. Die folgende Tabelle zeigt diese Eckdaten im Überblick:²⁸

²⁴ Geringe Frauenanteile wiesen auch in der GI BESCHÄFTIGUNG vor allem die Maßnahmen zugunsten von benachteiligten Jugendlichen im Aktionsbereich YOUTHSTART auf. U. a. daraus leiten die AutorInnen des PGI die Notwendigkeit eines dualen Ansatzes in der GI EQUAL ab und begründen damit den Stellenwert frauenspezifischer Fördermaßnahmen in Ergänzung zum Gender Mainstreaming (S. 101). Die hohen Männeranteile im Bereich der Förderung der schulischen Bildung und beruflichen Erstausbildung reflektieren die Tatsache, dass Mädchen schon seit Jahren im Geschlechtervergleich die besseren Bildungsabschlüsse machen; allerdings gilt es, in Rechnung zu stellen, dass sich dies nicht in eine konstante und längerfristige Verminderung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt umsetzen lässt.

²⁵ Bei den bis einschließlich 24-Jährigen liegt der Frauenanteil bei 43,5 Prozent.

²⁶ Im Monitoring sind 130 EP für die zweite Förderrunde enthalten. Zwei EP wurden im Zuge der Implementierung zusammengelegt, somit wurden 129 EP in der zweiten Förderrunde gefördert.

²⁷ In der Anzahl der Teilprojekte sowie in weiteren auf die Projektanzahl bezogenen Berechnungen sind 132 Projekte vom Typ „Koordination Meilenstein 1“ nicht enthalten. Diese wurden nur aus förder-technischen Gründen als Einzelprojekte abgetrennt, sind jedoch sachlogisch den späteren EP-Koordinationen zuzurechnen. Um den Anteil an Overhead-Projekten nicht künstlich zu erhöhen, bleiben sie in der weiteren Darstellung unberücksichtigt.

²⁸ Eine trennscharfe Zuordnung der 130 EP nach Zielgebieten ist nicht möglich, da dieses Merkmal dem jeweiligen Projekt zugeordnet ist. Die Ost-West-Zuordnung von EP in der Tabelle beinhaltet daher Doppelzählungen

noch Anlage 6

Tabelle 1

Überblick über wesentliche Eckdaten der Umsetzungsdynamik in Runde II

Thematische Schwerpunkte	Anzahl EP Nicht Ziel 1	Anzahl EP Ziel 1	Anteil Ziel 1 am Thema	Anzahl EP	Anteil nach Them. SP
Zugang Arbeitsmarkt	38	21	43 %	49	37,7 %
Bekämpfung Rassismus	7	6	75 %	8	6,2 %
Unternehmensgründung	7	5	56 %	9	6,9 %
Sozialwirtschaft	7	4	44 %	9	6,9 %
Lebenslanges Lernen	12	4	29 %	14	10,8 %
Anpassungsfähigkeit	10	8	50 %	16	12,3 %
Vereinbarkeit	6	3	38 %	8	6,2 %
Abbau Diskrepanzen	7	5	56 %	9	6,9 %
Asyl	8	3	38 %	8	6,2 %
Gesamtprogramm	102	59	45 %	130	100,0 %
Thematische Schwerpunkte	Teilprojekte	Anteil nach Them. SP	TN-Eintritte	Anteil nach Them. SP	Anteil Frauen
Zugang Arbeitsmarkt	600	38,2 %	56.615	31,8 %	46,8 %
Bekämpfung Rassismus	115	7,3 %	16.606	9,3 %	57,2 %
Unternehmensgründung	103	6,6 %	15.084	8,5 %	42,4 %
Sozialwirtschaft	99	6,3 %	8.770	4,9 %	54,0 %
Lebenslanges Lernen	165	10,5 %	19.629	11,0 %	39,6 %
Anpassungsfähigkeit	182	11,6 %	28.238	15,9 %	47,9 %
Vereinbarkeit	76	4,8 %	12.030	6,8 %	47,0 %
Abbau Diskrepanzen	116	7,4 %	13.293	7,5 %	63,3 %
Asyl	115	7,3 %	7.877	4,4 %	49,3 %
Gesamtprogramm	1.571	100,0 %	178.142	100,0 %	48,5 %

Quelle: EQUAL-II-Online, eigene Berechnungen.

Für die zweite Förderrunde der GI EQUAL wurden mit 524,9 Mio. Euro knapp 1/5 mehr Gesamtkosten bewilligt als für die erste Förderrunde (436,1 Mio. Euro). Die Jahresverteilung dieser bewilligten Mittel verdeutlicht, dass das Hauptgewicht der Umsetzung auf dem Jahr 2007 lag. Für 2005 wurden 14,4 Prozent der Kosten bewilligt, für 2006 39,5 Prozent und in 2007 46,1 Prozent.

4.1 Soziodemographische Struktur der TeilnehmerInnen und Zielgruppen-erreichung in der zweiten Förder-runde der GI EQUAL

Im folgenden werden zentrale soziodemografische Merkmale der TeilnehmerInnen, die an EQUAL-EP beteiligt

waren, dargestellt. Dabei handelt es sich um Geschlecht, Alter, Herkunft und Status. Für die Auswertung weiterer Merkmale wie Schulabschluss, Berufsabschluss, Behinderung u. a. reichen die Erfassungsstände im Monitoring-system nur bedingt aus. Außerdem liegen hier keine Referenzwerte aus Runde I vor. Daher wurde für diesen Abschlussbericht auf eine entsprechende Auswertung verzichtet.

Der EQUAL-Ansatz verfolgt nicht so dezidiert wie der ESF-Mainstreamansatz die individuelle Statusverbesserung der geförderten Personen am Arbeitsmarkt. Trotzdem gibt die Analyse der an den operativen Projekten der EP beteiligten Personen wichtige Hinweise auf die inhaltliche Ausrichtung der Gemeinschaftsinitiative in der Bundesrepublik Deutschland.

noch Anlage 6

Tabelle 2

Anzahl und Anteil der TN nach Zielgebiet in Runde II

TN	Frauen	in [%]	Männer	in [%]	TN Gesamt	in [%]
Nicht Ziel 1	61.575	71,3 %	65.525	71,4 %	127.101	71,4 %
Ziel 1	24.800	28,7 %	26.241	28,6 %	51.041	28,7 %
Gesamtprogramm	86.375	100,0 %	91.766	100,0 %	178.142	100,0 %

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Insgesamt 178 142 TN sind in den Jahren 2005 bis 2007 in EQUAL-Projekte eingetreten. 28,7 Prozent aller Eintritte erfolgten im Ziel 1-Gebiet – dem Projektanteil (s. o.) in etwa entsprechend. Hiermit ergibt sich im Vergleich zu Runde I eine erhebliche Steigerung der TN-Eintritte (Runde I = 119 456 TN), also eine Steigerung um knapp ein Drittel. Diese Entwicklung ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, dass beratende Aktivitäten (und damit beratene TeilnehmerInnen) mit knapp über 52 000 TN in der zweiten Runde einen wesentlich höheren Stellenwert eingenommen haben. Ähnlich wie auf der Programmebene überwogen die männlichen Beratungsteilnehmer in diesem Bereich mit 53 Prozent. Der Schwerpunkt der Beratungsaktivitäten lag im thematischen Schwerpunkt Zugang Arbeitsmarkt.²⁹

Tabelle 3

Anteil der Teilnehmerinnen im Vergleich Runde I zu Runde II nach Zielgebieten

Frauenanteil an TN-Eintritten	I. Runde	II. Runde	Differenz (Pkt.)
keine Angabe	53,48 %	0,00 %	-53,48
Nicht Ziel 1	54,20 %	48,45 %	-5,75
Ziel 1	52,69 %	48,59 %	-4,10
Gesamtprogramm	53,71 %	48,49 %	-5,22

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Die Verteilung der TN-Eintritte nach Zielgebieten in den Jahren 2005 bis 2007 entspricht nahezu der Verteilung in

der ersten Förderrunde der GI EQUAL. Bei geschlechtsspezifischer Betrachtung fällt auf, dass der Anteil von Frauen in beiden Zielgebieten deutlich abnahm, was als eine Folge der veränderten Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland in den vergangenen Jahren für die EQUAL-Förderung interpretiert werden kann. Insbesondere die vorstehend skizzierten Kofinanzierungsrestriktionen für die im Zuge der Reformen größer gewordene Personengruppe der NichtleistungsempfängerInnen schlagen hier ganz offenbar auf die Teilnehmerstruktur in der GI EQUAL durch.

Die Verteilung der TN-Eintritte auf die thematischen Schwerpunkte zeigt, dass die thematische Gewichtung beider Förderrunden vergleichbar ist, d. h. dass das Programm inhaltlich nicht umgesteuert wurde. Trotzdem sind Akzentverschiebungen entsprechend den politischen Vorgaben zu verzeichnen: Bedeutungsgewinn der Themen Bekämpfung des Rassismus, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen.³⁰ Die folgende Grafik verdeutlicht dies.

Die Entwicklung der TeilnehmerInnenverteilung auf die thematischen Schwerpunkte und der Frauenanteile an diesen Schwerpunkten zeigt, dass im wichtigsten Thema Zugang Arbeitsmarkt der Frauenanteil signifikant abnahm ebenso wie in den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie – in der ersten Förderrunde ein fast ausschließlich auf weibliche TN ausgerichtetes Thema – und Unternehmensgründung. Dagegen muss die größere Beteiligung von Frauen in den Themen Bekämpfung Rassismus und Asyl und bei Projekten zur Anpassungsfähigkeit positiv hervorgehoben werden. Die folgende Grafik veranschaulicht dies.³¹

²⁹ Vgl. hierzu Tabelle 21, Tabelle 22 und Tabelle 23 im Anhang.

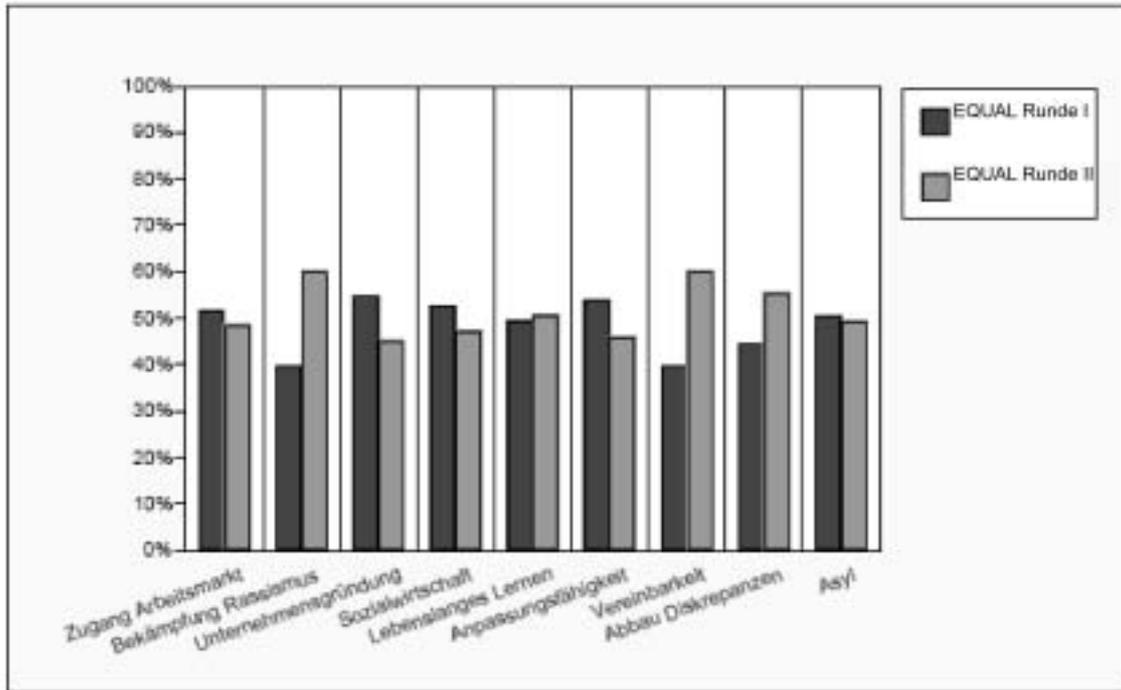
³⁰ Vgl. hierzu Tabelle 24 im Anhang.

³¹ Vgl. hierzu Tabelle 25 im Anhang.

noch Anlage 6

Abbildung 2

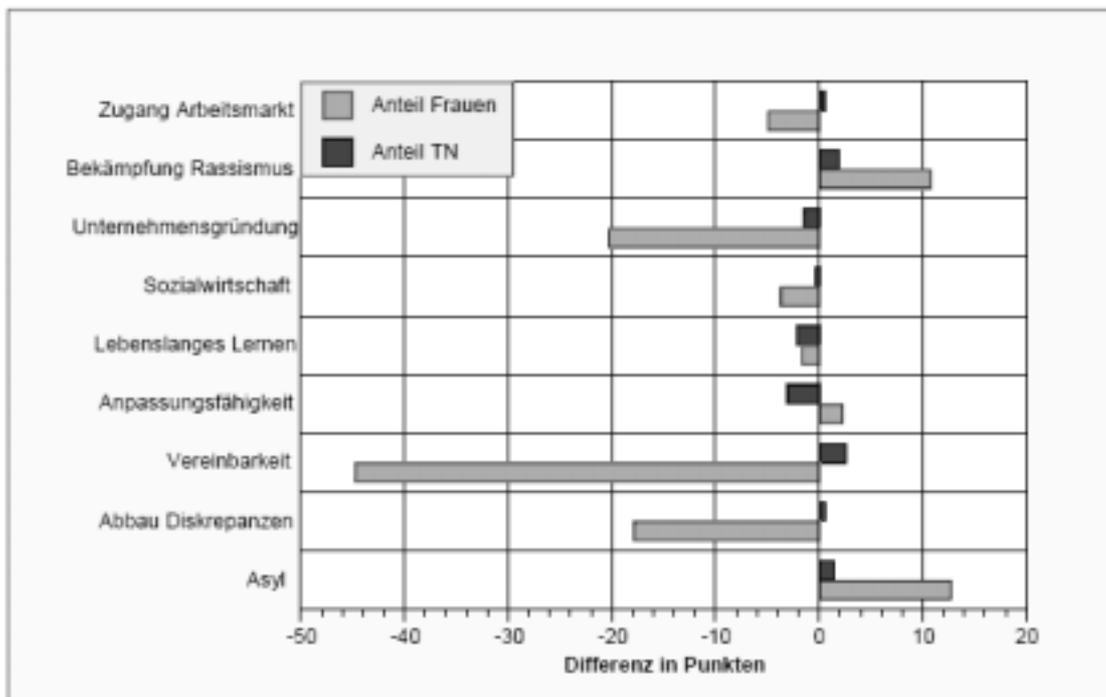
Anteil der TN in Runde I und Runde II nach thematischen Schwerpunkten



Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Abbildung 3

Abweichung des TN-Anteils insgesamt sowie des Anteils der Frauen nach them. Schwerpunkten zwischen Runde I und Runde II



noch Anlage 6

Die geschlechtsspezifische Betrachtung der Altersgruppen, die in den Jahren 2005 bis 2007 in EQUAL-Projekte eintraten, zeigt, dass Frauen bei TeilnehmerInnen bis 24 Jahre und über 50 Jahren wie schon in Runde I (2002 bis 2005) unterrepräsentiert waren. Ob die Gründe dafür in bestimmten Arbeitsmarktproblemen dieser Zielgruppen liegen und der geringere Frauenanteil in diesen Altersgruppen damit sachgerecht ist, oder aber andere Gründe – z. B. Kofinanzierungsaspekte – eine Rolle spielen, kann aus der Analyse des materiell-finanziellen Verlaufs nicht abschließend eingeschätzt werden.

Insgesamt sind im Rahmen der durchgeführten Netzwerke und Projekte 297 000 TeilnehmerInnen eingetreten. Davon waren 50,8 Prozent Frauen und 49,2 Prozent Männer. Die Gesamteintritte unterscheiden sich zwischen beiden Förderrunden deutlich: 119 000 in der ersten und 178 000 in der zweiten Förderrunde. Das Geschlechterverhältnis, welches in der ersten Förderrunde mit einem Frauenanteil von 54,3 Prozent eine über dem Durchschnitt liegende Beteiligung von Frauen dokumentierte, hat sich in der zweiten Förderrunde nahezu umgekehrt, so dass der Blick auf die GI EQUAL insgesamt eine 50:50-Beteiligung der Geschlechter ausmacht. Damit bleibt auch für die GI EQUAL insgesamt die Zielvorgabe des PGI erfüllt.

Tabelle 4

TN nach Altersgruppen und Geschlecht

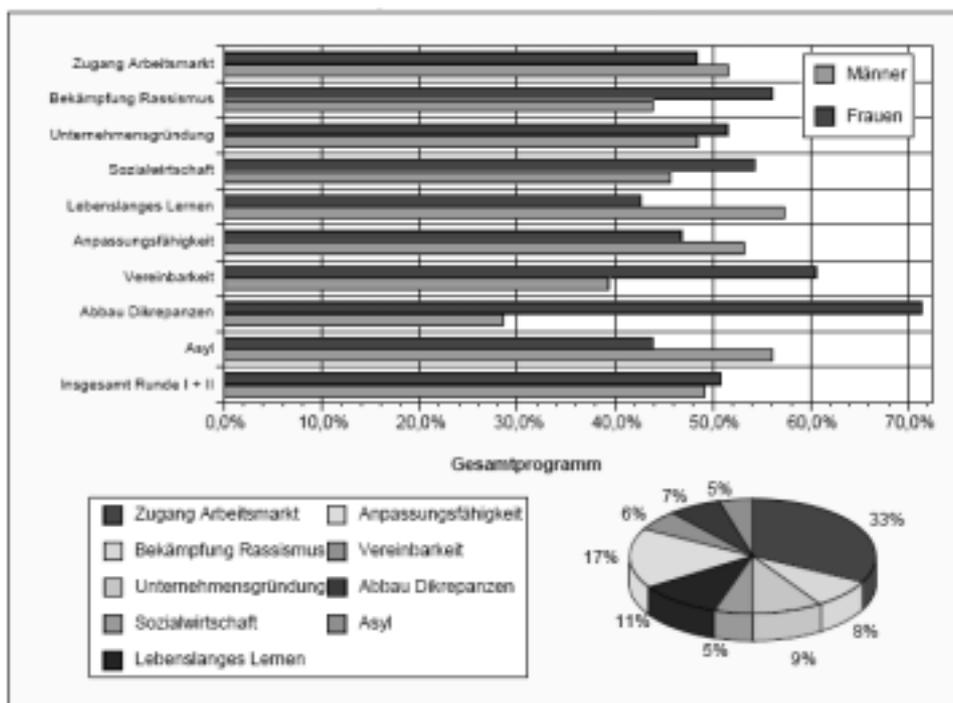
Altersklassen	Frauenanteil	Männeranteil
<20	43,58 %	56,42 %
20–24	43,51 %	56,49 %
25–44	50,72 %	49,28 %
45–49	50,21 %	49,79 %
> 50	47,07 %	52,93 %
keine Angabe	58,50 %	41,50 %
Gesamtprogramm	48,49 %	51,51 %

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Ein Blick auf die folgende Grafik (Abbildung 15) zeigt aber auch, dass diese Zielerreichung von zwei Faktoren wesentlich getragen wird: Im thematischen Schwerpunkt Zugang Arbeitsmarkt, dem fast 1/3 aller Eintritte von TeilnehmerInnen zugeordnet ist, liegt der Anteil der Frauen nah am Durchschnitt. In den frauenspezifischen thematischen Schwerpunkten, denen immerhin noch einmal nahezu 13 Prozent aller TeilnehmerInnen zugeordnet sind, liegt die Frauenbeteiligung deutlich über dem Durchschnitt (Vereinbarkeit = 60,6 Prozent und Abbau Diskrepanzen = 71,4 Prozent).

Abbildung 4

Anteile von Frauen und Männern nach thematischen SP sowie Anteil der TN am Gesamtprogramm

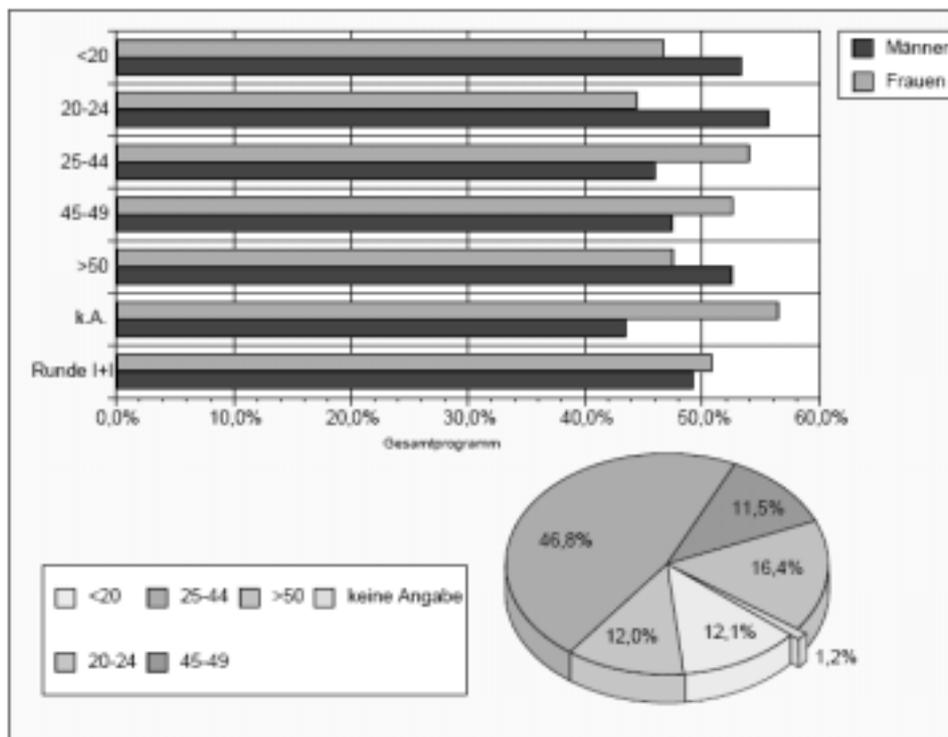


Quelle: MEPHISTO und EQUAL-II-Online sowie eigene Berechnungen.

noch Anlage 6

Abbildung 5

TN nach Altersgruppen und Geschlecht sowie Anteil der Altersgruppen am Gesamtprogramm



Quelle: MEPHISTO und EQUAL-II-Online sowie eigenen Berechnungen.

Betrachtet man die Verteilung der TeilnehmerInnen nach Geschlecht und Altersgruppen, so wird deutlich, dass der Frauenanteil in jenen Altersgruppen überwiegt, die biographisch der Haupteinwerbungsphase zuzurechnen sind.

In jenen Altersgruppen, die hinsichtlich möglicher Brüche in der Erwerbsbiographie größeren Risiken ausgesetzt sind (Altersgruppe <25 sowie >50), überwiegen eindeutig die männlichen Teilnehmer. Der Grund hierfür ist vermutlich darin zu sehen, dass insbesondere in den frauenspezifischen thematischen Schwerpunkten die erstgenannte Altersgruppe wohl eher in den Fokus rückt. Dieser Eindruck wird auch von der zweiten oben dargestellten Grafik gedeckt. Die Gruppen mit den o. g. größeren Risiken in der Erwerbsbiographie machen lediglich einen Anteil von unter 30 Prozent an allen TN-Eintritten aus.

5. Zusammenfassung der Analyseergebnisse

Bezogen auf das Gesamtprogramm fällt das Fazit uneinheitlich aus: Allgemein kann festgehalten werden, dass sich Gender Mainstreaming als Instrument in der GI

EQUAL bewährt hat. Die verbindliche Vorgabe, das Ziel der Chancengleichheit in allen Arbeitsschritten zu berücksichtigen, ist grundlegend, aber war nur deshalb effektiv, weil zugleich die Pflicht zur schriftlichen Darlegung der Strategien zu Chancengleichheit und Gender Mainstreaming bestand. Insbesondere die leicht nachprüfbar und verbindlichen Vorgaben zu Konzepten, Kompetenzerwerb, Expertise und Vereinbarungen erwiesen sich als sinnvoll. Ein ähnlicher Konkretisierungsgrad käme auch für die Aspekte Programmsteuerung und Programmbegleitung in Frage. Die Richtung stimmt also und sollte Vorbild für andere Programme sein.

Trotz der positiven Bilanz wird auch in der GI EQUAL die begrenzte Reichweite von Gender Mainstreaming sehr deutlich, denn die Auswirkungen dieses Programms auf die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen fallen allenfalls begrenzt kompensatorisch aus. Ein Programm wie die GI EQUAL, das ohne eigene Kofinanzierung eng an die Vorgaben der aktuellen Arbeitsmarktpolitik gebunden bleibt, kann – so das Fazit – deren geschlechtsspezifischen Bias letztlich nur reproduzieren.

noch Anlage 6

Damit wird eines deutlich: Nur wenn auch das Förderumfeld im gleichen Maße auf Chancengleichheit ausgerichtet ist, d. h. auch in der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland Gender Mainstreaming konsequent umgesetzt wird, kann ein Programm wie die GI EQUAL im Hinblick auf Chancengleichheit seine Potenziale voll entfalten. Das ist auf keinen Fall ein Argument gegen Gender Mainstreaming – vielmehr eines gegen seine Überladung mit Ansprüchen

und für seine konsequente Umsetzung in allen Politikbereichen. Und zuletzt ein Plädoyer für die Doppelstrategie: Chancengleichheit als Querschnittsziel und Gender Mainstreaming als Strategie zu dessen Erreichung sind wichtig. Wichtig ist aber auch besonders in solchen teilnehmerbezogenen Programmen die Frauenförderung. Sie droht im Gender Mainstreaming unterzugehen und sollte dringend wiederbelebt werden.

noch Anlage 6

6. Tabellenanhang

Tabelle 5

**Teilnehmerinnen nach Maßnahmeform und Geschlecht,
gruppiert nach thematischen Schwerpunkten**

Thematischer Schwerpunkt	Beratung. Frauen	Beratung. Männer	Beratung. TN Ingesamt	Qualifizierung. Frauen	Qualifizierung. Männer	Qualifizierung Ingesamt
Zugang Arbeitsmarkt	8.801	10.063	18.864	17.686	20.065	37.751
Bekämpfung Rassismus	4.310	3.313	7.624	5.189	3.793	8.982
Unternehmensgründung	2.194	3.806	6.000	4.205	4.879	9.084
Sozialwirtschaft	432	250	682	4.306	3.782	8.088
Lebenslanges Lernen	1.188	1.263	2.451	6.585	10.593	17.178
Anpassungsfähigkeit	2.513	4.112	6.625	11.015	10.598	21.613
Vereinbarkeit	2.584	1.661	4.245	3.070	4.715	7.785
Abbau Diskrepanzen	1.061	906	1.967	7.353	3.973	11.326
Asyl	1.937	2.074	4.011	1.946	1.920	3.866
Gesamtprogramm	25.020	27.448	52.469	61.355	64.318	125.673

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Tabelle 6

**Prozentuale Anteile der Beratungs- und QualifizierungsteilnehmerInnen
nach thematischen Schwerpunkten**

Thematischer Schwerpunkt	Beratung. Frauen	Beratung. Männer	Beratung. TN Ingesamt	Qualifizierung. Frauen	Qualifizierung. Männer	Qualifizierung Ingesamt
Zugang Arbeitsmarkt	35,2 %	36,7 %	36,0 %	28,8 %	31,2 %	30,0 %
Bekämpfung Rassismus	17,2 %	12,1 %	14,5 %	8,5 %	5,9 %	7,1 %
Unternehmensgründung	8,8 %	13,9 %	11,4 %	6,9 %	7,6 %	7,2 %
Sozialwirtschaft	1,7 %	0,9 %	1,3 %	7,0 %	5,9 %	6,4 %
Lebenslanges Lernen	4,7 %	4,6 %	4,7 %	10,7 %	16,5 %	13,7 %
Anpassungsfähigkeit	10,0 %	15,0 %	12,6 %	18,0 %	16,5 %	17,2 %
Vereinbarkeit	10,3 %	6,1 %	8,1 %	5,0 %	7,3 %	6,2 %
Abbau Diskrepanzen	4,2 %	3,3 %	3,7 %	12,0 %	6,2 %	9,0 %
Asyl	7,7 %	7,6 %	7,6 %	3,2 %	3,0 %	3,1 %
Gesamtprogramm	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

noch Anlage 6

Tabelle 7

**Prozentuale Anteile der Beratungs- und Qualifizierungsteilnehmerinnen
nach Geschlecht und thematischen Schwerpunkten**

Thematischer Schwerpunkt	Beratung. Frauen	Beratung. Männer	Beratung. TN Insgesamt	Qualifizierung. Frauen	Qualifizierung. Männer	Qualifizierung. Insgesamt
Zugang Arbeitsmarkt	46,7 %	53,3 %	18.864	46,8 %	53,2 %	37.751
Bekämpfung Rassismus	56,5 %	43,5 %	7.624	57,8 %	42,2 %	8.982
Unternehmensgründung	36,6 %	63,4 %	6.000	46,3 %	53,7 %	9.084
Sozialwirtschaft	63,3 %	36,7 %	682	53,2 %	46,8 %	8.088
Lebenslanges Lernen	48,5 %	51,5 %	2.451	38,3 %	61,7 %	17.178
Anpassungsfähigkeit	37,9 %	62,1 %	6.625	51,0 %	49,0 %	21.613
Vereinbarkeit	60,9 %	39,1 %	4.245	39,4 %	60,6 %	7.785
Abbau Diskrepanzen	53,9 %	46,1 %	1.967	64,9 %	35,1 %	11.326
Asyl	48,3 %	51,7 %	4.011	50,3 %	49,7 %	3.866
Gesamtprogramm	47,7 %	52,3 %	52.469	48,8 %	51,2 %	125.673

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Tabelle 8

**Abweichung der TN-Anteile nach them. Schwerpunkten zwischen Runde I und Runde II
(insgesamt sowie Anteil der Frauen)**

Thematische Schwerpunkte/TN	Runde I	Runde II	Differenz (Pkt.)	Anteil Frauen R I	Anteil Frauen R II	Differenz
Zugang Arbeitsmarkt	33,76 %	31,78 %	-1,98	50,70 %	46,78 %	-3,92
Bekämpfung Rassismus	6,18 %	9,32 %	3,14	44,37 %	57,20 %	12,83
Unternehmensgründung	10,31 %	8,47 %	-1,84	62,64 %	42,42 %	-20,22
Sozialwirtschaft	5,48 %	4,92 %	-0,56	54,74 %	54,03 %	-0,71
Lebenslanges Lernen	10,73 %	11,02 %	0,29	47,43 %	39,60 %	-7,83
Anpassungsfähigkeit	18,55 %	15,85 %	-2,70	45,44 %	47,91 %	2,47
Vereinbarkeit	4,47 %	6,75 %	2,28	91,35 %	47,00 %	-44,35
Abbau Diskrepanzen	5,98 %	7,46 %	1,48	86,04 %	63,30 %	-22,74
Asyl	4,53 %	4,42 %	-0,11	36,11 %	49,30 %	13,19
Gesamtprogramm	100,00 %	100,00 %		53,71 %	48,49 %	-5,22

Quelle: MEPHISTO und EQUAL-II-Online sowie eigenen Berechnungen.

noch Anlage 6

Tabelle 9

**Anteil der Teilnehmerinnen (insgesamt sowie Anteil der Frauen)
nach Zielgebieten und Herkunft-7-**

Staatsangehörigkeit/ Ziel	Nicht Ziel 1		Ziel 1		EQUAL Gesamt	
	Anteil Frauen	Anteil TN	Anteil Frauen	Anteil TN	Anteil Frauen	Anteil TN
Deutsch	50,81 %	53,78 %	48,94 %	85,23 %	50,08 %	62,79 %
Deutsche mit Migrationshintergrund	51,58 %	6,17 %	47,04 %	3,37 %	50,76 %	5,37 %
EU-Ausländer	53,82 %	3,36 %	63,82 %	0,67 %	54,56 %	2,59 %
Nicht-EU-Ausländer	47,29 %	18,45 %	44,61 %	7,49 %	46,91 %	15,31 %
Sonstige (z. B. staaten- los, ungeklärteStaats- angehörigkeit)	38,46 %	0,23 %	33,33 %	0,11 %	37,65 %	0,19 %
keine Angabe	40,61 %	18,02 %	47,56 %	3,13 %	41,06 %	13,75 %
Gesamtprogramm	48,45 %	100,00 %	48,59 %	100,00 %	48,49 %	100,00 %

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Tabelle 10

**Anteil der TN insgesamt sowie Anteil der Frauen
nach Erwerbsstatus und thematischen Schwerpunkten**

Thematischer Schwerpunkt	erwerbstätig	Frauenanteil	nicht erwerbstätig	Frauenanteil	keine Angabe
Zugang Arbeitsmarkt	12 %	16 %	66 %	64 %	21 %
Bekämpfung Rassismus	42 %	40 %	38 %	37 %	20 %
Unternehmensgründung	15 %	17 %	72 %	69 %	13 %
Sozialwirtschaft	27 %	35 %	67 %	60 %	6 %
Lebenslanges Lernen	33 %	46 %	25 %	31 %	42 %
Anpassungsfähigkeit	62 %	58 %	26 %	30 %	12 %
Vereinbarkeit	56 %	49 %	39 %	42 %	5 %
Abbau Diskrepanzen	37 %	45 %	51 %	47 %	13 %
Asyl	5 %	5 %	87 %	85 %	8 %
Gesamtprogramm	31 %	33 %	51 %	51 %	18 %

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Tabelle 11

**Anteile von Frauen und Männern nach thematischen SP
sowie Anteil der TN am Gesamtprogramm**

Thematische Schwerpunkte	Frauen in v. H.	Männer in v. H.	TN anteilig
Zugang Arbeitsmarkt	48,4 %	51,6 %	32,6 %
Bekämpfung Rassismus	56,1 %	43,9 %	8,1 %
Unternehmensgründung	51,5 %	48,5 %	9,2 %
Sozialwirtschaft	54,3 %	45,7 %	5,1 %
Lebenslanges Lernen	42,7 %	57,3 %	10,9 %
Anpassungsfähigkeit	46,8 %	53,2 %	16,9 %
Vereinbarkeit	60,6 %	39,4 %	5,8 %
Abbau Diskrepanzen	71,4 %	28,6 %	6,9 %
Asyl	43,9 %	56,1 %	4,5 %
Insgesamt Runde I	50,8 %	49,2 %	100,0 %

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Tabelle 12

Anteile von Frauen und Männern nach Altersgruppen

Thematische Schwerpunkte	Frauen in v. H.	Männer in v. H.
<20	46,7 %	53,3 %
20–24	44,4 %	55,6 %
25–44	54,0 %	46,0 %
45–49	52,6 %	47,4 %
>50	47,5 %	52,5 %
keine Angabe	56,5 %	43,5 %
Insgesamt Runde I+II	50,8 %	49,2 %

Quelle: EQUAL-II-Online und eigene Berechnungen.

Anlage 7

Zusammenfassung aus dem Operationellen Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn, November 2007)

1. Chancengleichheit von Männern und Frauen

In diesem Kapitel werden zentrale Befunde zum Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt in Deutschland zusammenfassend dargestellt. Obwohl bezüglich der Arbeitsmarktpartizipation Frauen in der Vergangenheit eindeutig aufgeholt haben, bestehen hier noch erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Insgesamt ist die Erwerbstätigenquote von Frauen um rd. 12 Prozentpunkte geringer als die der Männer, wobei deutliche Abweichungen zwischen West- und Ostdeutschland bestehen. Während die Erwerbstätigenquote der Frauen in den alten Ländern (59,6 Prozent) um 13 Prozentpunkte unter der Quote der Männer liegt, beträgt der Unterschied in den neuen Ländern nur 5,1 Prozentpunkte. Diese Differenzierung zwischen den alten und den neuen Ländern ist neben anderen Faktoren vor allem auf die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in der früheren DDR zurückzuführen.

Obwohl die Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland in der Vergangenheit, ausgenommen das Jahr 2004, stets gestiegen oder zumindest konstant geblieben ist,

wurde das EU-Ziel einer Erwerbstätigenquote von Frauen in Höhe von 60 Prozent (59,6 Prozent in 2005)¹ sowohl in Ost-, als auch in Westdeutschland in den vergangenen Jahren jeweils knapp verfehlt.

Die Zahl der selbstständig tätigen Frauen ist zwar in den zurückliegenden Jahren permanent gestiegen, dennoch bestehen weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Selbstständigenquoten der Frauen liegen mit 9,5 Prozent im Westen und 8,5 Prozent im Osten um rd. 5 Prozent bzw. 6 Prozentpunkte unter denen der Männer.

Betrachtet man die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern wird deutlich, dass die Erwerbstätigenquote der Frauen mit Kindern unter 12 Jahren in Deutschland im Jahr 2003 um 19,5 Prozentpunkte unter der der Frauen ohne Kinder lag. Dieser Unterschied wird durch einen internationalen Vergleich nicht relativiert. So liegt in Dänemark die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kind sogar 2,8 Prozent über der von Frauen ohne Kind, in Portugal sind lediglich 0,2 Prozent weniger Frauen mit Kind erwerbstätig. Die Differenz im EU-25-Durchschnitt² ist mit 14,7 Prozentpunkten ebenfalls deutlich geringer als in Deutschland.¹

¹ Daten von Eurostat, es liegen geringfügige Abweichungen zu den vom Stat. Bundesamt ausgewiesenen aktualisierten Werten vor, da Eurostat diese Aktualisierungen mit zeitlicher Verzögerung vornimmt.

² WSI, FrauenDatenReport, Düsseldorf 2005.

Tabelle 1

Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen

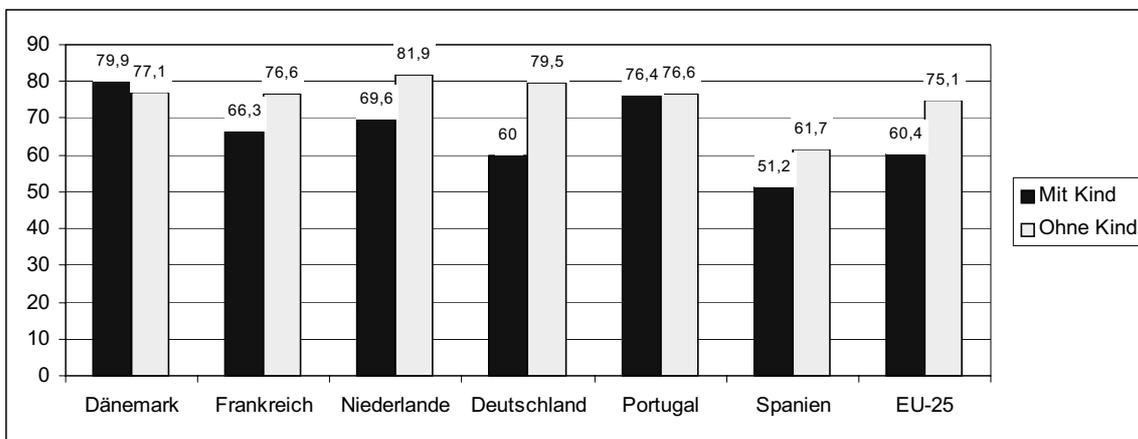
Erwerbstätigenquoten (15–65)	2000	2005	Veränderung 2005 zu 2000
Bundesrepublik Deutschland			
Insgesamt	65,3 %	65,4 %	0,2 %
Männer	72,7 %	71,2 %	-2,0 %
Frauen	57,8 %	59,6 %	3,1 %
Westdeutschland (incl. Berlin)			
Insgesamt	66,0 %	66,1 %	0,2 %
Männer	74,0 %	72,6 %	-1,9 %
Frauen	57,9 %	59,6 %	3,0 %
Ostdeutschland (ohne Berlin)			
Insgesamt	62,1 %	62,0 %	-0,2 %
Männer	66,6 %	64,5 %	-3,2 %
Frauen	57,5 %	59,4 %	3,4 %

Quelle: Eurostat.

noch Anlage 7

Abbildung 1

Erwerbstätigenquoten von Frauen mit und ohne Kinder



Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Kinder(n) unter 12 Jahren; Eigene Abbildung nach WSI FrauenDatenReport, Düsseldorf 2005.

Als eine zentrale Ursache für die geringere Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern kann – insbesondere in Westdeutschland – ein unzureichendes Angebot an Betreuungsangeboten angesehen werden. 34 Prozent der Paare in Westdeutschland und 16 Prozent der Paare in Ostdeutschland geben als Hauptgrund für ihre Arbeitsteilung während der ersten zwei Lebensjahre des Kindes die Kinderbetreuungssituation an. Die folgende Abbildung veranschaulicht die Inanspruchnahme der Kindertagesbetreuung vor allem für Kinder unter 3 Jahre, aber auch für Kinder im Schulalter von 6 bis 14 Jahren.

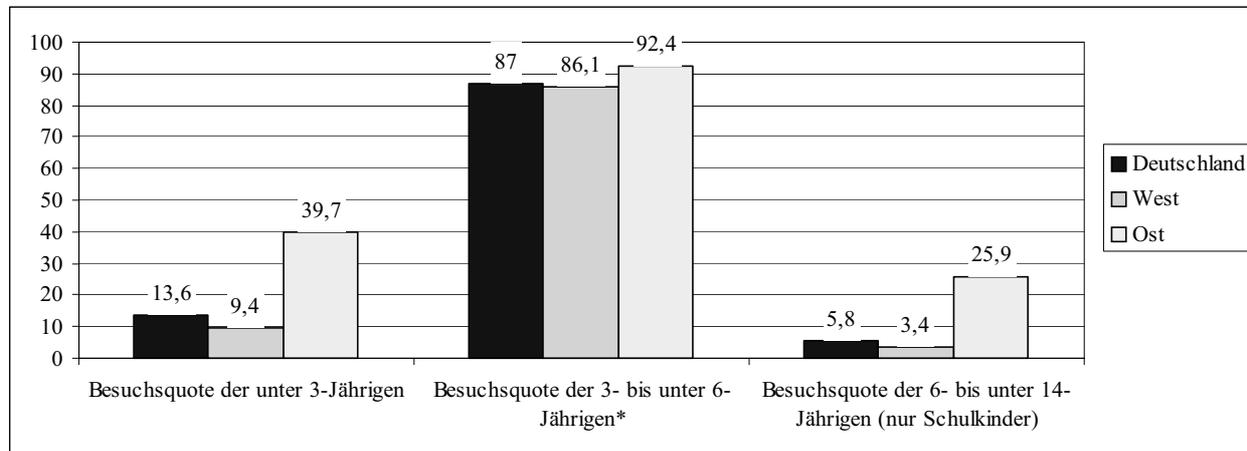
Neben der geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen unterscheidet sich auch das Ausmaß der Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern (vgl. Kapitel 1.6.4. Teilzeit-/befristete Beschäftigung und Mini Jobs).

So stellten Frauen im Jahr 2005 mit rund 85 Prozent den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Die Gründe für die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung unterscheiden sich zwischen Ost- und Westdeutschland. Während im Osten Teilzeitarbeit oft dann angenommen wird, wenn keine Vollzeitstelle zur Verfügung steht, ist dies im Westen nur selten ein Grund für Teilzeitarbeit. Für die Frauen im Westen sind persönliche und familiäre Verpflichtungen das dominante Motiv, eine Teilzeitarbeit anzunehmen.³

³ West- und Ostdeutschland ohne Berlin; BMFSFJ, Gender Datenreport, München 2005.

Abbildung 2

Besuchsquote der Angebote der Kindertagesbetreuung in Einrichtungen und in Kindertagespflege (je 100 der entsprechenden Altersgruppen; 15. März 2006)



Westdeutschland mit Berlin, Ostdeutschland ohne Berlin; Statistisches Bundesamt; 15. März 2006.

* Da nicht genau bestimmt werden kann, wie viele 6-Jährige am 15. März 2006 noch nicht in die Schule gingen, wird die Besucherquote vom Statistischen Bundesamt nur auf drei Altersjahrgänge bezogen. Unter Berücksichtigung der Kinder, die bereits in (vor-)schulischen Einrichtungen sind, ergeben sich folgenden Quoten bei den 3 bis unter 6-Jährigen: D = 87,5 Prozent; West einschl. BE = 86,8 Prozent; Ost = 92,4 Prozent

noch Anlage 7

Tabelle 2

Anteil der Frauen an sozialversicherungspflichtiger und Teilzeitbeschäftigung

	2005	Veränderung 2005 zu 2000	2005	Veränderung 2005 zu 2000	2005	Veränderung 2005 zu 2000
	Deutschland		West (incl. Berlin)		Ost (ohne Berlin)	
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	26.178.266	-5,9 %	22.219.816	-4,4 %	3.958.450	-13,7 %
davon: Frauen	45,4 %	2,9 %	44,7 %	3,0 %	49,7 %	3,6 %
Teilzeitbeschäftigte	4.364.644	11,1 %	3.769.787	12,3 %	594.857	4,1 %
davon: Frauen	84,9 %	-1,3 %	84,8 %	-1,6 %	86,1 %	1,7 %

Quelle: Statistik der Agentur für Arbeit, „Arbeitsmarkt 2004“, „Arbeitsmarkt 2005“, Juniwerte.

Ein weiterer Unterschied der Geschlechter besteht in dem geringeren Einkommen von Frauen. Das Einkommen (Voll- und Teilzeit) der Frauen betrug im Jahr 2003 77 Prozent des Einkommens der Männer. Im Durchschnitt der EU-15 konnten Frauen einen deutlich höheren Anteil (84 Prozent) erreichen. Hier zeigt sich ein deutlicher Nachholbedarf Deutschlands im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit. Zwar ist ein Teil des geringeren Einkommens der Frauen auf den hohen Anteil der Frauen an Teilzeit- und ausschließlich geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen, aber auch bei ausschließlicher Betrachtung der Vollzeitbeschäftigten zeigt sich eine deutliche Einkommenslücke der Frauen.

Eine der Ursachen für die Einkommenslücke der Frauen ist darin zu sehen, dass Männer in jenen Branchen dominieren, in denen überdurchschnittlich gute Einkommen erzielt werden, während Branchen, in denen schlecht be-

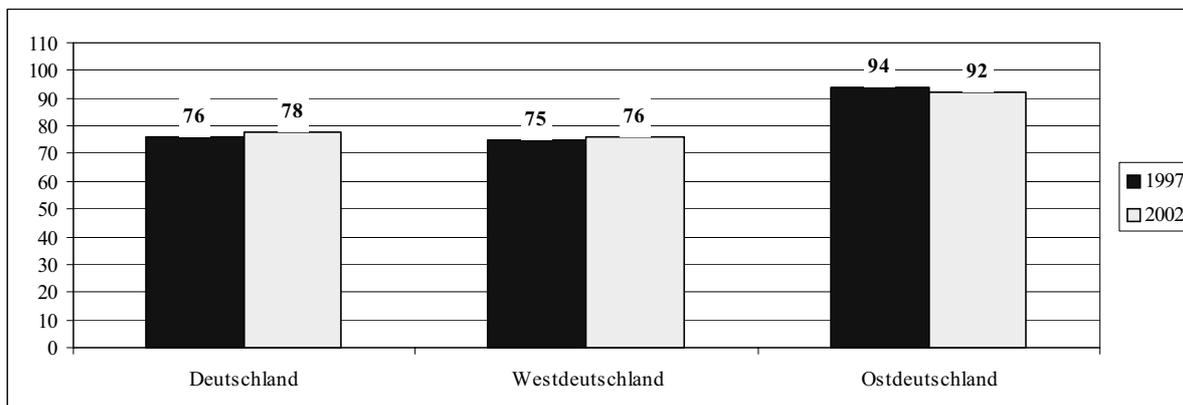
zahlt wird, oft relativ hohe Anteile weiblicher Beschäftigter aufzuweisen haben. Gleichzeitig sind Frauen aber auch innerhalb fast jeder Branche noch einmal deutlich schlechter als Männer bezahlt. In der ostdeutschen Wirtschaft sind die beiden genannten Mechanismen schwächer ausgeprägt. Frauen konzentrieren sich weniger in den schlecht bezahlten Branchen und sie haben in gleichen Tätigkeitsbereichen nur vergleichsweise geringe Einkommensunterschiede.⁴ Das Risiko (familienbedingter) Erwerbsunterbrechungen schlägt sich weiterhin einkommensmindernd für Frauen nieder.

Frauen sind nicht nur häufiger in schlechter bezahlten Branchen tätig, sie stellen zudem einen geringeren Anteil der Führungskräfte. So sind von den höheren Angestellten, Beamtinnen und Beamten nur 33 Prozent Frauen.

⁴ Ostdeutschland einschließlich Berlin; vgl. Ebenda.

Abbildung 3

Anteile der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit) in Prozent



Ostdeutschland einschließlich Berlin; eigene Abbildung nach BMFSFJ, Gender Datenreport, München 2005.

noch Anlage 7

Unter den „Top-Führungskräften“ sind Frauen noch seltener anzutreffen. Hier sind nur 21 Prozent der Personen mit Führungsaufgaben (z. B. Direktorinnen, Geschäftsführerinnen) weiblichen Geschlechts. Auch hier fällt das Verhältnis für Frauen zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften in den östlichen Bundesländern günstiger aus. Dort sind gut 42 Prozent der höheren Angestellten, Beamtinnen und Beamten weiblich, gegenüber 32 Prozent in Westdeutschland. In Positionen mit umfassender Führungsverantwortung arbeiten in Ostdeutschland 29 Prozent Frauen, gegenüber 20 Prozent im Westen. Eine Ursache für diese Unterschiede wird in den kürzeren Erwerbsunterbrechungen von ostdeutschen Frauen gesehen. Eine weitere Ursache für die Unterschiede könnte der höhere Grad an Vollzeitbeschäftigungen sein.⁵

Der erkennbar höhere Anteil von Frauen in Führungspositionen in Ostdeutschland, der u. a. auf kürzere Erwerbsunterbrechungen zurückgeführt werden kann, verdeutlicht nochmals die Bedeutung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben zu ermöglichen. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Abwanderung insbesondere von qualifizierten jungen Frauen in Ostdeutschland und des Führungskräfte mangels, wird es zukünftig besonders wichtig sein, verstärkt auf das Erwerbspotential und auch das Führungspotential von Frauen zurückzugreifen.

Bei der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern sind deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland festzustellen. Während zwischen 2000 und 2005 die Zahl der arbeitslosen Frauen in Ostdeutschland um 5,4 Prozent abnahm, stieg deren Zahl im Westen um 38,4 Prozent (vgl. Kapitel 1.7.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt). Ein Teil des Anstiegs in Westdeutschland ist jedoch auf die Einführung des SGB II zurückzuführen und somit nicht mit einer tatsächlichen Zunahme der Arbeitslosigkeit von Frauen gleichzusetzen. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist zwischen 2000 und 2005 in Westdeutschland von 8,7 Prozent auf 11,1 Prozent gestiegen, während sie in Ostdeutschland leicht gesunken ist (von 20,2 Prozent auf 19,9 Prozent).

Von Langzeitarbeitslosigkeit sind Frauen in Ostdeutschland stärker betroffen als in Westdeutschland.

Während der Anteil der Frauen an allen Langzeitarbeitslosen im Westen 42 Prozent betrug, stellten Frauen im Osten mit einem Anteil von 52 Prozent die Mehrheit der Langzeitarbeitslosen.

Frauen verfügen über die bessere Qualifikation. Zum einen ist der Anteil der Frauen an den Schulabbrechern deutlich geringer, zum anderen ist ihr Anteil an den Abiturienten höher. Dabei bestehen erkennbare Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Während die Schulabbrecherquoten⁶ der Frauen in beiden Landesteilen ähn-

lich gering ist (West: 5,9 Prozent; Ost: 6,7 Prozent), ist die Abiturientenquote⁷ der Frauen in Ostdeutschland mit 32,1 Prozent deutlich höher als im Westen (27,0 Prozent). Damit Frauen ihre Beschäftigungschancen weiter steigern können, muss zukünftig diese hochqualifizierte Frauengeneration durch gezielte Förderung und flankierende Maßnahmen stärker unterstützt werden. Hierbei geht es auch darum, die vertikale Segregation abzubauen.

Die Anzahl der Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen ist zwar seit dem Jahr 2000 konstant gestiegen, dennoch bleiben die Anteile der Frauen an den Studierenden und Studienanfängern in diesen Fachrichtungen, insbesondere in den Ingenieurwissenschaften niedrig. So betrug 2005 in Westdeutschland der Anteil der Frauen an den Studienanfängern in Mathematik und Naturwissenschaften rd. 41 Prozent, aber in den Ingenieurwissenschaften nur 19,6 Prozent (Ost: 35,6 Prozent bzw. 22,1 Prozent). Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf beim Abbau geschlechtsspezifischer Differenzen.

Auch die Ausbildungswege unterscheiden sich. Männliche Jugendliche wählen eher betriebsnahe Bildungswege, Frauen finden sich eher in schulischen Ausbildungsgängen. Zudem ist auffällig, dass Jungen trotz ihren schlechteren schulischen Leistungen mehr Kapital aus ihren Schulabschlüssen ziehen können.

Fazit: Deutschland erreicht zwar bei der Erwerbstätigenquote von Frauen fast die EU-Benchmark von 60 Prozent, die Unterschiede in Ost- (ohne Berlin) und Westdeutschland sind dabei nur marginal. Diese hohe Quote ist aber teilweise dem großen Umfang von Teilzeitarbeit unter Frauen und der bei dieser Gruppe weit verbreiteten Mini-Jobs geschuldet. Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt sind vielfältig: geringeres Einkommen, geringe Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, geringere Aufstiegschancen u. a.m. Das Fehlen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten zwingt Frauen vielfach zu Erwerbsunterbrechungen. Bei den Arbeitgebern wird die zunehmende Bedeutung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – noch zu wenig gesehen. Dies ist umso überraschender, als junge Frauen vielfach besser qualifiziert sind als Männer. Allerdings bemühen sich nach wie vor noch zu wenig Frauen um eine Ausbildung in anspruchsvollen technisch-naturwissenschaftlichen Berufen. Notwendig sind daher: Verbesserung und Erweiterung des Berufswahlspektrums, Verbesserung der Gender-Kompetenz der zentralen Akteure – einschl. Arbeitgeber –, sowie der Akzeptanz der Gleichstellungspolitik, Aktivitäten, um die geschlechtsspezifische Entgelt Differenz (Gender Pay Gap) abzubauen, Aktivitäten zur frauengerechten Gestaltung von Inhalten und Rahmenbedingungen beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie gemeinsame Aktivitäten der Sozialpartner zur Förderung der Chancengleichheit.

⁵ Ostdeutschland einschließlich Berlin; vgl. Ebenda.

⁶ Schulabbrecherquote hier: Quote der Absolventen ohne Hauptschulabschluss

⁷ Schuljahr 2005/2006

noch Anlage 7

2. Das strategische Zielsystem für den ESF

**Übergeordnetes
Ziel im Einklang
mit NSRP**

Arbeitsmarkt auf neue
Herausforderungen
ausrichten – mehr und
bessere Arbeitsplätze

5. Strategisches Ziel (Querschnittsziel)
Erhöhung der Beschäftigung/Erwerbstätigkeit von Frauen

**1. Strategisches
Ziel**

Erhöhung der
Beschäftigung /
Erwerbstätigkeit

**2. Strategisches
Ziel**

Erhöhung des
Anteils der an Aus-
und Weiterbildung
teilnehmenden
Bevölkerung

**3. Strategisches
Ziel**

Senkung der
Langzeitarbeits-
losigkeit

**4. Strategisches
Ziel**

Erhöhung der
Chancen der jungen
Generation

Schwerpunkt A
Anpassungsfähigkeit und
Unternehmergeist

Spezifische Ziele

(1) Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Beschäftigten
(2) Sicherung und Nachhaltigkeit von bestehenden Existenzgründungen
(3) Erhöhung der Zahl von technologieorientierten Unternehmensgründungen

Schwerpunkt B
Verbesserung des
Humankapitals

Spezifische Ziele

(4) Verbesserung der Lage am Ausbildungsstellenmarkt
(5) Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und der Teilnahme am LLL
(6) Verbesserung der berufl. Integration von arbeitslosen Akademikerinnen und Akademikern, insb. mit Migrationshintergrund

Schwerpunkt C
Beschäftigung und soziale
Integration

Spezifische Ziele

(7) Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Benachteiligter
(8) Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Schwerpunkt E
Transnationale Maßnahmen

Spezifische Ziele

(9) Erhöhung der Arbeitsmarktchancen und der berufl. und interkulturellen Kompetenzen von Jugendlichen
(10) Erhöhung der Innovationsfähigkeit im Bereich der Arbeitsmarktpolitik sowie der berufl. Kompetenzen von Beschäftigten

noch Anlage 7

Strategisches Ziel: Erhöhung der Chancengleichheit der jungen Generation

Wie die sozioökonomische Analyse herausgearbeitet hat, weist das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem eine Reihe von Schwächen auf: die Schulabbrecherquote ist zu hoch, zu wenig Jugendliche erreichen weiterführende Bildungsabschlüsse, der Nachwuchs ist in einzelnen Bereichen nicht bedarfsdeckend und Jugendliche haben zunehmende Probleme an der ersten und zweiten Schwelle, in eine Ausbildung und Beschäftigung einzumünden. Der Bildungs- und Ausbildungserfolg wird sehr stark von der sozialen und ethnischen Herkunft beeinflusst.

Das Vierte Strategische Ziel ist darauf gerichtet, durch verstärkte Anstrengungen in allen Bereichen der Ausbildung Begabungsreserven zu erschließen, um möglichst vielen Jugendlichen einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Ausbildung sowie insgesamt höherwertige Bildungsabschlüsse zu ermöglichen. Ziel ist es, das Qualifikationsniveau der Jugendlichen insgesamt zu erhöhen. Dazu sind Strukturverbesserungen über die gesamte Bandbreite des Bildungs- und Ausbildungssystems erforderlich: in den Schulen, an der Schnittstelle Schule-Beruf und im dualen Ausbildungssystem.

Der weitere Ausbau von Ganztagschulen wird durch das „Investitionsprogramm Zukunft Bildung und Betreuung“ mit 4 Mrd. Euro des Bundes unterstützt. Für den bildungspolitischen Erfolg dieses Programms ist die Nutzung der damit verbundenen Chancen zur Etablierung einer neuen Lehr- und Lernkultur entscheidend. Aus dem ESF sollen daher weiterhin Schulen und Schulträger bei der inhaltlichen Gestaltung der Ganztagesangebote unterstützt werden.

Die hohe Zahl der Schul- und Ausbildungsabbrüche, die abnehmende Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen und die zunehmende Zahl von Jugendlichen, die in das Übergangssystem einmünden, zeigen, dass zusätzliche Aktivitäten insbesondere auf die Schnittstelle Schule-Beruf konzentriert werden sollten. Dabei geht es einerseits darum, die Ausbildungsfähigkeit zu erhöhen, aber auch darum, eine bessere Übereinstimmung zwischen den Ausbildungswünschen der Jugendlichen und den Anforderungen der Unternehmen herzustellen, wodurch spätere Ausbildungsabbrüche vermieden werden können. Mit dem ESF werden künftig auch die vor allem systembezogenen Aktivitäten unterstützt, die im Rahmen des „Innovationskreises Berufliche Bildung“ entwickelt werden, dessen Zielsetzungen im Kapitel 2.4.7.4 beschrieben werden.

Die ESF-Intervention des Bundes ergänzt hier die Anstrengungen der Länder in strategischer Hinsicht, wie beispielsweise das „Investitionsprogramm Zukunft Bildung und Betreuung“ zeigt.

Folgende Wirkungsindikatoren aus dem NSRP kommen bei der Überprüfung der Zielerreichung des Vierten Strategischen Ziels zum Einsatz:

- Anteil der 20 bis 24jährigen mit mindestens dem Abschluss der Sekundarstufe II in Prozent
- Anteil der 18 bis 24jährigen, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen und höchstens den Abschluss der Sekundarstufe I besitzen in Prozent
- Arbeitslosenquote Jugendliche in Prozent

3. Strategie zum Gender Mainstreaming auf Bundesebene

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die durchgängige Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Handlungsfeldern der Politik ist Leitprinzip des Regierungshandelns und des OP des Bundes für den ESF im besonderen.

In Deutschland ist Gender Mainstreaming Teil des Regierungshandelns. Basis ist das Grundgesetz: Auf der Grundlage des in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG festgelegten Staatsziels ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anerkannt. Diese Aufgabe wird auch mittels der Strategie des Gender Mainstreaming gefördert.

Die Bundesregierung fördert Gleichstellung durch:

- Einbringen und Steuern gleichstellungspolitischer Anliegen innerhalb der Bundesregierung, insbesondere in der Gesetzgebungsarbeit
- Projektförderung und institutionelle Förderung gesellschaftlicher Akteure im Bereich der Gleichstellungspolitik
- Forschung und Modellvorhaben
- Unterstützung bundesweiter Netzwerke und Koordinierungsstellen
- Kooperationen mit den Bundesländern und Kommunen, mit Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen
- Vertretung von Gleichstellungsanliegen in internationalen Gremien

In der Praxis muss bei der Implementierung dieser Strategie unterschieden werden zwischen den Ebenen staatlichen Handelns und der privaten Wirtschaft.

Im Jahr 2000 wurde in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien die Verpflichtung aller Ressorts festgelegt, Gleichstellungsgesichtspunkte bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu beachten. Auch im Bun-

noch Anlage 7

desgleichstellungsgesetz von 2001 ist der Grundsatz des Gender Mainstreaming verankert. Aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland haben die Länder für ihre Verwaltung ebenfalls Regelungen zur durchgängigen Beachtung des Gleichstellungsgrundsatzes getroffen.

Im Jahr 2006 ist zudem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz sollen Ungleichbehandlungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität auf dem Arbeitsmarkt und im privaten Vertragsrecht verhindert und beseitigt werden. Damit wurde der rechtliche Rahmen für die Umsetzung von Gleichstellungspolitik auch in der privaten Wirtschaft in einem Gesetz gebündelt. Die künftigen ESF-Förderungen werden Diversity-Management-Strategien aktiv unterstützen.

Die Strategie Gender Mainstreaming wird nicht allein auf Grund rechtlicher Vorgaben regelmäßig und nutzbringend angewandt. Daher hat sich die Bundesregierung für ein mehrphasiges Implementierungskonzept entschieden, das Gender Mainstreaming zielgerichtet etabliert. Mit der Errichtung des GenderKompetenzZentrums⁸ an der Humboldt-Universität in Berlin, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird, wurde eine Beratungsinstanz geschaffen, die Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie umzusetzen hilft.

Die Beschäftigungsquote von Frauen hat sich in Deutschland positiv entwickelt. Die im Rahmen der Lissabon-Strategie festgelegte Zielquote von 60 Prozent wird bei der Fortsetzung dieses Trends wahrscheinlich schon vor 2010 erreicht. Grundlagen für die Entwicklung von Handlungsstrategien und die Bewertung von Veränderungen ist eine gute Datenbasis. Durch das zum 1. Januar 2007 in Kraft getretene Verdienststatistikgesetz wird es in Zukunft einfacher, differenzierte Daten zur geschlechtsspezifischen Entgeltlücke (Gender Pay Gap) zu erheben und darauf aufbauend Probleme und Ursachen der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke zu analysieren. Da Deutschland in EU-weiten Vergleichsuntersuchungen hier regelmäßig auf einer schlechten Position landet, besteht in diesem Bereich erheblicher Handlungsbedarf. Als eine der wesentlichen Ursachen werden familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen ausgemacht. Arbeitgeber antizipieren das Risiko der Erwerbsunterbrechung bei der Lohngestaltung und bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen.

In allen Bereichen – Hochschule, Forschungseinrichtungen, Unternehmen – ist der Frauenanteil in Führungspositionen sehr gering. In den Hochschulen liegt der Frauen-

anteil bei den Professuren nach wie vor bei lediglich 14,3 Prozent, in den Führungspositionen in Forschungseinrichtungen bei knapp 7 Prozent und in Unternehmen bei rund 5 Prozent.

Neben dem allgemeinen Ziel der Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele gilt es weiter, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Hier kommt der Überwindung übernommener Rollenstereotype eine besondere Bedeutung zu – neben den klassischen Instrumenten der Frauenförderung wie z. B. Mentoringprogrammen oder spezifischen Förderinstrumenten für Frauen mit Migrationshintergrund, Wiedereinsteigerinnen oder älteren Frauen.

Zunehmend kommen Männer und Jungen als Adressaten der Gleichstellungspolitik in den Blick. Im Bildungsbereich haben die Mädchen die Jungen inzwischen überholt. Immer mehr junge Frauen erwerben in ihrer schulischen Laufbahn hervorragende zum Teil auch höhere Qualifikationen als Jungen. Der Frauenanteil bei den Abiturienten lag 2005 bei 56 Prozent, bei den Absolventinnen und Absolventen der allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss bei nur 36 Prozent.

Das Projekt „Neue Wege für Jungs“ will gezielt Jungen für Berufe interessieren, die ihnen bislang eher fern waren, z. B. im sozialen und pflegerischen Bereich.

Hier ist ein Rollenwandel bei Männern bereits feststellbar. Diesem Effekt durch Gender Mainstreaming wird in Zukunft verstärkt durch Forschung oder Modellprojekte Aufmerksamkeit zu schenken sein. Rollenstereotype – bei Frauen wie bei Männern – sollen überwunden werden.

Trotz der höheren und besseren Schulabschlüsse von jungen Frauen (der Frauenanteil bei den Abiturienten lag 2005 bei 56 Prozent, bei den Absolventen der allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss bei nur 36 Prozent) orientieren diese sich vielfach an herkömmlichen Rollenmustern und weniger an möglichen Aufstiegschancen oder an späteren Existenzgründungsmöglichkeiten. Mehr als die Hälfte der jungen Frauen in der dualen Berufsausbildung wählt von den rund 350 Ausbildungsberufen nur zehn. Auch im Studium folgt die Fächerwahl der jungen Frauen weiterhin traditionellen Bahnen. Gerade in den zukunftsorientierten naturwissenschaftlich-technischen Fächern und im Ingenieurstudium, Bereiche mit guten Arbeitsmarktchancen, sind Frauen erheblich unterrepräsentiert.

Die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“⁹ bietet eine Plattform für das

⁸ <http://www.genderkompetenz.info/>

⁹ <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung, did=6408.html>

noch Anlage 7

Fortentwickeln gemeinsamer Strategien. Die eingeleiteten Aktivitäten werden regelmäßig bilanziert. Handlungsfelder sind hierbei insbesondere die Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote, Erweiterung des Berufswahlspektrums, die Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen, eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt, die Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Bilanz zur Vereinbarung reflektiert den erreichten Stand der Entwicklungen und zeigt durch zahlreiche best-practise-Beispiele konkrete Handlungsmöglichkeiten auf. Diese Strategien werden unterstützt durch die auch aus ESF-Mitteln unterstützte Website des BMFSFJ „Frauen machen Karriere“¹⁰.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind ein Schlüssel für eine geschlechter- und kindergerechte Gesellschaft. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in erster Linie eine Frage des Miteinander von beruflichen und familiären Aufgaben. Die Expertenkommission zum 7. Familienbericht hat aufgezeigt, dass Ausbildung, Berufsstart und Familiengründung in Deutschland mehr als in anderen Ländern in einer sehr kurzen Lebensphase zusammenlaufen. Viele Paare schieben ihren Kinderwunsch immer weiter auf – bis er sich nicht mehr realisieren lässt. Familienfreundlichkeit verlangt also nicht nur finanzielle Entlastung und eine gute Infrastruktur in der Kinderbetreuung, sondern auch eine Entzerrung von Lebensläufen. In der Überwindung der „Rush hour“ des Lebens liegen neue Chancen auch für die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen.

Eine familienfreundliche Arbeitswelt und Unternehmenspolitik ist wesentlicher Teil der gleichstellungsorientierten Familienpolitik der Bundesregierung. Unter dem Dach der „Allianz für die Familie“ sind mittelfristig angelegte Initiativen für eine bessere Vereinbarkeit vereint. So ist geplant, mit Mitteln des ESF die betriebliche Kinderbetreuung bundesweit zu fördern. Ebenso auf eine Verbesserung der Betreuungssituation, gerade für die unter Dreijährigen zielt eine Aufwertung der Tagespflege. Mit der Qualifizierung von Tagespflegepersonen können zum einen neue Erwerbsmöglichkeiten insbesondere für Frauen und zum anderen die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden.

Für die Verbesserung der Berufschancen von Migrantinnen, die teilweise bei der Balance von Familien- und Erwerbsleben besondere Herausforderungen zu bestehen haben, soll ein eigener Förderansatz geschaffen werden, um die Potenziale junger Migrantinnen zu entfalten und die unterschiedlichen Tempi der Geschlechter im Integrationsprozess zu überwinden.

4. Chancengleichheit

Bei diesem Querschnittsziel ist, wie bereits in der Einleitung erläutert, die Nichtdiskriminierung und die Gleichstellung von Frauen und Männern von besonderer Bedeutung.

Bei der Umsetzung dieses Querschnittsziels liegt der strategische Fokus auf der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Darüber hinaus wird mit dem Programm angestrebt, Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen und die Chancengleichheit zu verbessern.

Obwohl Deutschland bei Fortschreibung des Trends der letzten Jahre das Lissabonziel einer Frauenbeschäftigungsquote von 60 Prozent in den nächsten Jahren voraussichtlich erreichen wird besteht unterhalb dieser globalen Betrachtungsebene noch erheblicher Nachholbedarf bei der Beteiligung von Frauen an existenzsichernder abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit insgesamt, bei der Beteiligung an Aufstiegschancen und der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen, bei der Teilhabe von Frauen an zukunfts- und finanziell erfolgsträchtigen Ausbildungs- und Studiengängen sowie entsprechenden beruflichen Positionierungen.

Junge Frauen verfügen heute über bessere Bildungsabschlüsse. Sie haben jedoch größere Schwierigkeiten, diese adäquat im Beschäftigungssystem umzusetzen. Mädchen und Frauen konzentrieren sich in ihrer Ausbildung und Berufswahl auf frauentypische Berufe, die in der Regel weniger Lohn, geringere Aufstiegschancen und wenige Zukunftsperspektiven eröffnen. Jungen und Männer konzentrieren sich auch auf männertypische Berufe und bisher nur selten für Berufe im sozialen Bereich. Junge Männer haben größere Schwierigkeiten im Bildungssystem, sie stellen die Mehrheit der Schulabbrecher. Die Chancengleichheit für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern bleibt daher auch in der kommenden Förderperiode eine wichtige Aufgabe der ESF-Förderung.

Wenn man die gleichstellungspolitischen Defizite in Deutschland analysiert, so bleibt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie und im Erwerbsleben eine durchgängige Herausforderung. Sie ist eine wesentliche Ursache für viele Ungleichheiten: In Entscheidungspositionen der Politik, der Verbände und im Berufsleben sind Frauen deutlich weniger vertreten. Ihr (Lebens-)Einkommen liegt weiterhin erheblich unter dem der Männer. Entsprechend geringer fällt auch ihre soziale Absicherung aus. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass angesichts unzureichender Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Frauen stärker diskontinuierliche Erwerbsverläufe aufweisen. Dies betrifft stärker Westdeutschland. Wie in der SWOT herausgearbeitet, müssen die Rahmenbedingungen für Väter und Mütter verbessert und eine familienfreundliche Personalpolitik gestärkt werden.

¹⁰ <http://www.frauen-machen-karriere.de/Home/>

noch Anlage 7

Eine familienfreundliche Arbeitswelt und Unternehmenspolitik ist wesentlicher Teil der nachhaltigen Familienpolitik der Bundesregierung. Unter dem Dach der „Allianz für die Familie“ sind mittelfristig angelegte Initiativen für eine bessere Vereinbarkeit vereint. So ist geplant, mit Mitteln des ESF die betriebliche Kinderbetreuung bundesweit zu fördern.

Ebenso auf eine Verbesserung der Betreuungssituation, gerade für die unter Dreijährigen, zielt eine Aufwertung der Tagespflege. Mit der Qualifizierung von Tagespflegepersonen können zum einen neue Erwerbsmöglichkeiten, insbesondere für Frauen, und zum anderen die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden.

Aufgrund der gesellschaftspolitischen Bedeutung des Querschnittsziels Chancengleichheit verfolgt die Intervention des Bundes eine Doppelstrategie aus spezifischen Maßnahmen und der Berücksichtigung als Querschnittsthema. Die Förderung als Querschnittsthema konzentriert sich auf die Verankerung dieses Zieles innerhalb des gesamten Systems der Implementierung, also von der Planung über die Umsetzung, Begleitung und Bewertung von ESF geförderten Maßnahmen über alle Prioritäten. Mittel für die Umsetzung dieses horizontalen Ansatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Gender-Budgeting. Das Ziel von Gender-Budgeting als gleichstellungspolitische Strategie ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ressourcenverteilung. Hierbei vertieft das Gender-Budgeting die bisherige Gender Mainstreaming Strategie des Bundes.

Das Monitoringsystem wird zukünftig über alle Förderungen hinweg – soweit möglich – nicht nur die Daten geschlechtsspezifisch ausweisen, sondern es werden – der Empfehlung der Machbarkeitsstudie Gender-Budgeting auf Bundesebene folgend¹¹ – zudem die Kosten der einzelnen Projekte ermittelt, so dass die Ausgaben auch geschlechterspezifisch zugeordnet werden können. Die Erfassung der Gleichstellungswirkung wird neben dem Indikator der Maßnahmenteilnahme nun auch durch den Indikator Geld pro Kopf gemessen werden können. Gender-Budgeting ermöglicht somit die systematische Analyse, Steuerung und Evaluation einer geschlechtergerechten Verteilung der Programmmittel über alle Prioritätsachsen.

Es wird angestrebt, Frauen adäquat zum Anteil an der Gesamtbevölkerung in Höhe von 49,5 Prozent¹² sowie deren Anteil an den Arbeitslosen von 47,9 Prozent in 2006 mit einem Anteil von rd. 50 Prozent an den teilnahmebezogenen

Programmausgaben zu beteiligen, d. h. diese Zielgröße bezieht sich auf Vorhaben, in denen Teilnehmende gezählt werden und auf spezifische Vorhaben im Bereich Chancengleichheit (Code 69). Im Bereich der Technischen Hilfe und im Bereich der Förderung von Systemen, in denen keine Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorhanden sind, ist eine Zuordnung der frauenspezifischen Ausgaben nicht möglich, so dass diese Bereiche bei der Berechnung nicht berücksichtigt werden.

Des Weiteren sind Hilfestellungen und Leitfäden für die praktische Arbeit der Umsetzungsstellen und Projektträger unerlässlich. Dazu wurden in der laufenden Förderperiode bereits zahlreiche Materialien erstellt, auf die zukünftig aufgebaut werden kann wie bspw. der „Leitfaden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF“¹³, der Anleitungen zur Planung, Operationalisierung und Ergebnissicherung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Förderprojekten bietet, oder auch im Rahmen der GI EQUAL entwickelte Hilfestellungen. Weitere Impulse und Unterstützung gibt das GenderKompetenzZentrum, zur überregionalen Vernetzung trägt die Internet-Plattform „Frauen machen Karriere.de“ bei.

Bei der Besetzung von begleitenden Gremien, Ausschüssen, Lenkungsgruppen etc. wird eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen angestrebt. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden die Ziele und Anforderungen der ESF-Förderung zur Förderung der Chancengleichheit einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht. Zudem soll in die Programmrichtlinien das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern verbindlich verankert werden.

Neben der Geschlechtergerechtigkeit liegt ein weiterer Schwerpunkt im Querschnittsziel Chancengleichheit auf der sozialen Integration und dem Zugang zur Beschäftigung von benachteiligten und von der Ausgrenzung bedrohten Personengruppen. Wie die sozioökonomische Analyse zeigt, liegen die Herausforderungen einerseits in der Integration einer möglichst großen Anzahl von Personen, die heute noch auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind, in existenzsichernde Beschäftigung. Hierzu sind spezifische Fördermaßnahmen wie Kommunal Kombi oder Jobstarter sowie sozialraumorientierte Maßnahmen wie LOS oder BIWAQ vorgezogen.

Andererseits steht die Bundesrepublik in den kommenden Jahren vor der Herausforderung Personen mit Migrationshintergrund nachhaltig in Beschäftigung zu integrieren. Das OP des Bundes wird hierzu u. a. durch berufsbezogene Sprachkurse oder die Fortführung des Programms Xenos einen wichtigen Beitrag leisten, um bestehende Vermittlungshemmnisse zu beseitigen. Es gilt die

¹¹ Vgl. Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene im Auftrag des BMFSFJ, März 2006, Seite 197, wird voraussichtlich demnächst veröffentlicht

¹² weibliche Bevölkerung von 15 bis 65 Jahren, statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2005

¹³ <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/aktuelles,did=21144.html>

noch Anlage 7

Zukunftschancen insbesondere auch der jungen Migrantengeneration deutlich zu verbessern, um die Gefahr von Arbeitslosigkeit und Armut nachhaltig zu verringern.

Die große Bedeutung des Querschnittsziels Chancengleichheit zeigt sich auch in der Mittelverteilung. Für die Prioritätsachsen C.1 und C.2 „Beschäftigung und soziale

Integration“ sind jeweils 43 Prozent der Mittel vorgesehen. Zudem stehen alle Förderprogramme Frauen und Männern unabhängig von ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gleichermaßen zur Verfügung, sofern die maßnahmespezifischen Zuwendungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Anlage 8

Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2008 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013

1. Sozioökonomische Entwicklung

Erwerbstätigkeit

Die Zahl der Erwerbstätigen stieg in Deutschland gegenüber dem Vorjahr um 1,5 Prozent auf insgesamt 38,734 Millionen (West: 31,102 Millionen, Ost: 7,632 Millionen) an. Bei der Geschlechterverteilung sind in West- und Ostdeutschland leicht unterschiedliche Trends bei der Entwicklung der Erwerbstätigen feststellbar. Der Anstieg der weiblichen Erwerbstätigen in West- und Ostdeutschland fiel mit jeweils 1,6 Prozent geringfügig höher aus als bei den Männern mit 1,5 Prozent in Westdeutschland bzw. 1,3 Prozent in Ostdeutschland.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ostdeutschland war mit 64,9 Prozent höher als im Westen Deutschlands mit einer Erwerbstätigenquote von 64,1 Prozent.

Damit wurde das beschäftigungspolitische Ziel der EU, bis zum Jahr 2010 eine Gesamtbeschäftigtenquote von 70 Prozent zu erreichen, bundesweit erfüllt. Die Frauenbeschäftigungsquote lag dagegen mit 64,2 Prozent in Gesamtdeutschland bereits deutlich über dem Zielwert von 60 Prozent. Auch bei Älteren wurde die Zielvorgabe von 50 Prozent wie schon 2007 übertroffen. Aufholbedarf besteht weiterhin bei männlichen und älteren Erwerbstätigen in Ostdeutschland.¹

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung fiel bei den Männern mit 2,0 Prozent geringer aus als bei den Frauen (2,6 Prozent). Diese Entwicklung wurde nur in Westdeutschland festgestellt, während in Ostdeutschland der Anstieg gleich hoch war. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten blieb gegenüber dem Vorjahr mit 45,1 Prozent fast konstant (+0,1 Prozentpunkte). In Ostdeutschland lag der Frauenanteil mit 49,5 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland (44,1 Prozent).

Teilzeitbeschäftigung ist weiterhin eine Domäne der Frauen. Insgesamt betrug die Teilzeitquote in Deutschland 18,2 Prozent (Ost: 18,5 Prozent West: 18,1 Prozent). Von den rd. 5,003 Millionen Teilzeitbeschäftigten stellten Frauen 83,6 Prozent.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Fast identisch zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entwickelte sich im Berichtsjahr 2008 die geringfügig entlohnte Beschäftigung (monatliche Brutto-

verdienstgrenze von max. 400 Euro). Diese Beschäftigungsform, die nicht zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zählt, verzeichnete im Jahr 2008 einen Anstieg um 2,3 Prozent bzw. rd. 160 000 auf rd. 7,0 Millionen Personen (West: 2,5 Prozent, Ost: 1,0 Prozent). Der Anteil der Frauen verfestigte sich auf rd. 64 Prozent (West: 64,8 Prozent, Ost: 58,8 Prozent).

Maßgeblich für die Zunahme dieser Beschäftigungsform ist insbesondere der Zuwachs der geringfügigen Beschäftigung als Nebenjob. Damit setzt sich die seit 2003 beobachtbare Entwicklung in diesem Beschäftigungssegment fort. Mittlerweile sind 31 Prozent aller geringfügig entlohnten Beschäftigten in einem Nebenjob tätig, d. h. immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gehen zusätzlich einer geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigung nach. Im Berichtsjahr stieg die Zahl auf 2,196 Millionen (+7,8 Prozent). Der Frauenanteil betrug 56,5 Prozent und blieb konstant zum Vorjahr.

Die Gruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten veränderte sich zum Vorjahr nicht und steht bei 4,88 Millionen. Das bedeutet, dass immer noch fast 5 Millionen Menschen in Deutschland einen Verdienst aus Beschäftigung von maximal 400 Euro brutto monatlich haben. Der Frauenanteil lag hier mit 67,5 Prozent um 11 Prozentpunkte höher als bei den im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten (West: 68,9 Prozent, Ost: 58,5 Prozent).²

Arbeitslosigkeit

Im Berichtsjahr war der Rückgang der Arbeitslosenzahlen in Deutschland fast so stark wie im Jahr 2007. Die Zahl der Arbeitslosen sank im Jahresdurchschnitt um rd. 508 000 auf 3,268 Millionen bzw. um 13,5 Prozent. In Westdeutschland wurde ein leicht höherer Rückgang verzeichnet als in Ostdeutschland (13,7 Prozent zu 13,0 Prozent), wobei der Abbau bei den Frauen in beiden Teilen Deutschlands höher ausfiel als bei den Männern. Die Frauenarbeitslosigkeit reduzierte sich auf Bundesebene um 14,6 Prozent (West: -14,8 Prozent, Ost: -14,2 Prozent), bei Männern wurde dagegen eine unterproportionale Verringerung von 12,2 Prozent (West: -12,6 Prozent, Ost: -11,6 Prozent) registriert. Der Anteil der Frauen am registrierten Arbeitslosenbestand betrug im Berichtsjahr 49,0 Prozent. In Westdeutschland ist – ausgelöst insbesondere durch den Hartz IV-Effekt – im Jahr 2005 der Frauenanteil an den Arbeitslosen deutlich gestiegen. In 2008 wurde ein Frauenanteil an der Arbeitslosigkeit von 49,2 Prozent registriert, im Jahr 2004 lag der Anteil noch bei 42,1 Prozent. In Ostdeutschland hat der Anteil der Frauen im gleichen Zeitraum lediglich von 47,7 auf 48,5 Prozent zugenommen.³

¹ Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen, vgl. auch Tabelle T5-6 und T5-7 im Anhang 1

² BA, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Juniwerte, ab 2005 vorläufige Ergebnisse, eigene Berechnungen, vgl. Tabelle T6-2 im Anhang 1

³ BA, Eckwerte des Arbeitsmarktes, Jahresdurchschnittswerte; eigene Berechnungen, vgl. Tabelle T7-1 in Anhang 1

noch Anlage 8

Die Gesamtarbeitslosenquote sank im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr deutlich, und zwar von 10,1 Prozent auf 8,7 Prozent. In Ostdeutschland wurde ein Rückgang von 2,1 Prozentpunkten auf 14,7 Prozent registriert, in Westdeutschland sank die Arbeitslosenquote von 8,4 Prozent auf 7,2 Prozent. Damit war die Arbeitslosenquote in Ost- gegenüber Westdeutschland wiederum mehr als doppelt so hoch. Durch die bereits erwähnten arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen ist die Arbeitslosenquote von Frauen zwar im dritten Jahr hintereinander höher als bei den Männern (Frauen: 8,9 Prozent; Männer: 8,6 Prozent), jedoch konnte die Differenz 2008 (0,3 Prozentpunkte) gegenüber dem Vorjahr halbiert werden. In Westdeutschland lag der Unterschied der Arbeitslosenquote zwischen Frauen und Männern bei 0,4 Prozentpunkten (Frauen 7,4 Prozent; Männer (7,0 Prozent), während in Ostdeutschland die Arbeitslosenquote von Frauen (14,5 Prozent) um 0,3 Prozentpunkte niedriger ausfiel als bei den Männern (14,8 Prozent).⁴

Jugendarbeitslosigkeit

Auch bei den Jugendlichen verläuft der Abbau der Arbeitslosigkeit nach Geschlechtern unterschiedlich. Frauen verzeichneten hier einen leicht höheren Rückgang, und zwar um 16,8 Prozent. Demgegenüber lag die Abnahme bei jungen Männern bei 15,4 Prozent. Diese Entwicklung ist in beiden Teilen Deutschlands unterschiedlich zu beobachten. Im Osten Deutschlands dominiert der Rückgang bei den Männern, während in Westdeutschland die Frauen einen stärkeren Rückgang verzeichneten. Der Frauenanteil an der Arbeitslosigkeit Jüngerer sank im Berichtsjahr auf 44,3 Prozent (West: 44,6 Prozent, Ost: 43,7 Prozent).⁵

Arbeitslosigkeit Älterer (55 bis unter 65 Jahre)

Nachdem im Jahr 2005 – vor allem durch den statistischen Effekt des SGB II – die Arbeitslosigkeit Älterer zunächst deutlich angestiegen war, kam es in den folgenden Jahren wieder zu einem Rückgang, der jedoch deutlich unterdurchschnittlich ausfiel. Im Berichtsjahr konnte bundesweit ein leicht unterproportionaler Rückgang der Arbeitslosigkeit Älterer verzeichnet werden, der wie schon 2007 vor allem von Westdeutschland (-11,9 Prozent) getragen wurde. In Ostdeutschland fiel der Rückgang dagegen mit 6,3 Prozent deutlich unterproportional aus. Insgesamt waren in Deutschland 2008 rd. 428 000 ältere Menschen arbeitslos registriert (West: 273 000, Ost: 155 000). Der Anteil der älteren Arbeitslosen – gemessen an allen Arbeitslosen – stieg auf 13,1 Prozent und lag im Osten Deutschlands mit 13,8 Prozent höher als im Westen (12,7 Prozent). Der Frauenanteil bei den älteren Arbeits-

losen sank gegenüber dem Vorjahr (50,6 Prozent) und betrug im Berichtsjahr 49,5 Prozent (West: 48,4 Prozent, Ost: 51,4 Prozent).⁶

Langzeitarbeitslosigkeit

Frauen sind von Langzeitarbeitslosigkeit stärker betroffen als Männer. Gemessen an allen Langzeitarbeitslosen betrug der Frauenanteil in 2008 52,6 Prozent (West: 52,2 Prozent, Ost: 53,3 Prozent), während zum Vergleich der Anteil der arbeitslosen Frauen an allen Arbeitslosen „nur“ 49 Prozent betrug.

Studierende

Die Zahl der Studierenden nahm im Vergleichszeitraum von 2000 bis 2008 in gleichem Umfang zu (+11,0 Prozent), allerdings notierten weibliche Studierende einen überproportionalen Anstieg von 15,1 Prozent (Männer: +7,4 Prozent), auch bei den männlichen Studienanfängern fiel der Zuwachs mit 23,8 Prozent geringer aus als bei den Frauen mit 27,4 Prozent. Unter allen Studierenden wurde im Vergleichszeitraum ebenfalls ein überdurchschnittlicher Anstieg in den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften (+20,9 Prozent) und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (+23,2 Prozent) verzeichnet.

Während der männliche Absolventenanteil in Informatik (83,9 Prozent) und Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen (77,5 Prozent) dominiert, überwiegt der Frauenanteil an allen Absolventen insbesondere in den Erziehungswissenschaften (72,4 Prozent). Geisteswissenschaften und Kunst (70 Prozent) und Gesundheit und Soziales (66 Prozent).⁷

Berufliche Weiterbildung

Auf Basis der Ergebnisse des Mikrozensus kann über das Weiterbildungsverhalten von Erwerbspersonen beobachtet werden, dass seit 2005 die Zahl der beruflichen Weiterbildung von Erwerbspersonen bundesweit um 7,4 Prozent auf 7,373 Millionen gestiegen ist, allerdings wurde in 2008 ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr von 1,5 Prozent verzeichnet. Der Frauenanteil betrug im Berichtsjahr 46,7 Prozent.

2. Angaben über die Verwendung von Fondsmitteln

Die nachfolgenden Angaben basieren auf den ESF-Ausgaben des EU-Zahlungsantrags vom 24. Juni 2009. Bezo-

⁴ Ebenda, Jahresdurchschnittswerte; Arbeitslosenquote bezogen auf abhängig zivile Erwerbspersonen, vgl. Tabelle T7-2 in Anhang I

⁵ BA, Eckwerte des Arbeitsmarktes, Jahresdurchschnittswerte; eigene Berechnungen, vgl. Tabelle T7-1 in Anhang I

⁶ Ebenda, Jahresdurchschnittswerte; eigene Berechnungen, vgl. Tabelle T7-1 in Anhang I

⁷ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.1 und 4.3, eigene Berechnungen, vgl. Tabelle T10-3 im Anhang I, Daten für 2008 lagen noch nicht vor

noch Anlage 8

gen auf die ESF-Mittel-Verausgaben nach Bereichen („Five Dimensions“) lässt sich im Zielgebiet Konvergenz eine Konzentration feststellen. Insgesamt wurden kumuliert über die Jahre 2007 und 2008 Gemeinschaftsmittel in Höhe von rd. 12,4 Mio. Euro verausgabt. Knapp die Hälfte davon (49,5 Prozent bzw. 6,149 Mio. Euro) entfielen auf Vorhaben zur (Wieder-) Eingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben und zur Bekämpfung von Diskriminierung (Code 71). Weitere nennenswerte Gemeinschaftsausgaben erfolgten zur Konzipierung, Einführung und Umsetzung von Reformen in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung (Code 72) sowie zur Unterstützung von Selbständigkeit und Unternehmensgründungen (Code 68) mit 20,3 Prozent (2,158 Mio. Euro) bzw. 14,4 Prozent (1,793 Mio. Euro). An vierter Stelle rangiert mit rd. 1 Mio. Euro ESF-Ausgaben (8,1 Prozent) Code 69, der Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben beinhaltet.

Im Zielgebiet RWB konnten bis einschließlich 2008 rd. 14,1 Mio. Euro Gemeinschaftsmittel verausgabt werden. Der größte Anteil entfiel davon auf Code 72 (30,3 Prozent bzw. 4,274 Mio. Euro), gefolgt von Code 69 (23,6 Prozent bzw. 3,326 Mio. Euro) und Code 71 mit einem Anteil von 21,4 (3,015 Mio. Euro). Weitere nennenswerte Gemeinschaftsausgaben erfolgten nur noch im Code 68 mit verausgabten 1,628 Mio. Euro bzw. einem Anteil an den gesamten ESF-Ausgaben von 11,5 Prozent.

3. Unterstützung, aufgeschlüsselt nach Zielgruppen

Ohne Berücksichtigung der Bagatellmaßnahmen wurden im Berichtsjahr im Zielgebiet Konvergenz insgesamt 12 731 Eintritte und 1 602 Austritte von Teilnehmenden gezählt. Der Frauenanteil lag insgesamt bei 46,3 Prozent.

Im Zielgebiet RWB wurden insgesamt 21 487 Eintritte registriert, wobei der Frauenanteil mit 42,6 Prozent niedriger ausfiel als im Zielgebiet Konvergenz.

Tabelle 1

Kumulierte Zuweisung der Gemeinschaftsmittel, aufgeschlüsselt nach Bereichen

Code Dimension 1: vorrangiges Thema	Code Dimension 2: Finanzierungsform	Code Dimension 3: Art des Gebiets	Code Dimension 4: Wirtschaftszweig	Code Dimension 5: Gebiet	ESF-Betrag in Euro	
					Zielgebiet Konvergenz	Zielgebiet RWB
64	1	00	00	DE	165.619,78	428.571,83
68	1	00	00	DE	1.792.933,70	1.628.399,52
69	1	00	00	DE	1.009.159,88	3.326.490,00
70	1	00	00	DE	54.938,97	105.020,36
71	1	00	00	DE	6.149.334,38	3.014.659,14
72	1	00	00	DE	2.518.937,26	4.274.180,06
85	1	00	00	DE	716.772,22	1.320.654,78
86	1	00	00	DE	5.924,40	8.886,60
Insgesamt					12.413.620,59	14.106.862,29

noch Anlage 8

Tabelle 2

**Teilnahmeintritte insgesamt nach Zielgruppen 2008 gemäß Anhang XXIII
der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006**

Zielgruppen	Zielgebiet Konvergenz			Zielgebiet RWB		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Eintritte insgesamt¹	12.731	6.834	5.897	21.487	12.332	9.155
Austritte insgesamt¹	1.602	920	682	3.493	2.113	1.380
Eintritte nach Erwerbsstatus²						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	1.544	817	727	6.733	3.884	2.849
... darunter Selbständige	795	450	345	3.384	2.192	1.192
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	8.988	4.668	4.320	6.791	3.687	3.104
... darunter Langzeitarbeitslose	6.514	3.338	3.176	3.078	1.684	1.394
Nichterwerbstätige	2.198	1.348	850	7.963	4.761	3.202
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	361	223	138	1.212	718	494
Eintritte nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	3.765	2.189	1.576	8.539	4.978	3.561
Ältere (55 Jahre und älter)	2.068	1.120	948	1.203	751	452
Eintritte sozial schwacher Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	40	23	17	125	73	52
Personen mit Migrationshintergrund	862	471	391	6.092	3.513	2.579
Menschen mit Behinderungen	346	209	137	380	241	139
Sonstige benachteiligte Menschen	17	8	9	194	108	86
Eintritte nach Bildungsstand						
ISCED 1 und 2	3.825	2.076	1.749	6.852	3.679	3.173
ISCED 3	4.421	2.064	2.357	3.326	1.798	1.528
ISCED 4	243	116	127	309	156	153
ISCED 5 und 6	1.379	791	588	3.105	1.942	1.163

¹ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet.

² Ohne Bagatellfälle (Mehrgenerationenhäuser, Unternehmen Familie)

4. Entwicklung der zielübergreifenden Indikatoren

Im Rahmen des strategischen Querschnittsziels konnte ein Erfolg vermeldet werden. Die Beschäftigungsquote von Frauen stieg 2008 im Vergleich zum Basiswert 2005 um 4,8 Prozentpunkte auf 65,4 Prozent (Basiswert 2005: 60,6 Prozent).⁸

⁸ Aufgrund von Datenrevisionen weichen die Beschäftigungsquoten für das Jahr 2005 von den Werten des OP ab.

5. Earmarking

Der finanzielle Beitrag des Operationellen Programms zur Verwirklichung der Ziele von Lissabon betrug für die Jahre 2007 und 2008 insgesamt knapp 24,5 Mio. Euro, davon 11,691 Mio. Euro im Zielgebiet Konvergenz und 12,777 Mio. Euro im Zielgebiet RWB. Die einzelnen Ausgaben nach Codes wurden bereits unter dem Gliederungspunkt „Angaben über die Verwendung von Fondsmitteln“ dargestellt. Bei der ESF-Ausgabenverteilung nach Codes zeigten sich teilweise größere Abweichungen

noch Anlage 8

gegenüber den indikativen Planzuweisungen des Operationellen Programms.

Die größten Anteile an den ESF-Ausgaben im Zielgebiet Konvergenz vermeldeten Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Eingliederung benachteiligter Personen. Dort wurden rd. die Hälfte der ESF-Mittel (6,149 Mio. Euro) verausgabt. Zur Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und Nachhaltigkeit wurden 23 Prozent (2,857 Mio. Euro) der ESF-Mittel verwendet und auf Maßnahmen zur Verbesserung des Humankapitals entfielen 20,3 Prozent (2,857 Mio. Euro).

Im Zielgebiet RWB verteilen sich die ESF-Ausgaben wie folgt: Die meisten Gemeinschaftsmittel wurden zur Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und Nachhaltigkeit verausgabt (35,9 Prozent bzw. 5,060 Mio. Euro).

Zur Verbesserung des Humankapitals wurden 4,274 Mio. Euro ESF-Mittel (30,3 Prozent) und zur Verbesserung der sozialen Eingliederung benachteiligter Personen 3,015 Mio. Euro (21,4 Prozent) ausgewiesen.

Vorhaben zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer, Unternehmen und Unternehmer spielten in beiden Zielgebieten eine nur untergeordnete Rolle (Konvergenz: 1,3 Prozent; RWB: 3,0 Prozent).

Da viele Bundesprogramme erst 2009 starten und aufgrund der Tatsache, dass der Auszahlungsstand zum Ende des Jahres 2008 noch sehr gering war, ist eine weitergehende Analyse des Umsetzungsstands bezogen auf die indikativen Planzahlen des Operationellen Programms für die einzelnen Kategorien und Codes nicht sehr aussagefähig.

Tabelle 3

Zuweisung der ESF-Ausgaben nach Ausgabenkategorien 2007 bis 2008 in Euro

Code	Beschreibung	Ziel Konvergenz		Ziel RWB		Prio.-Achse
		ESF-Ausgaben	in %	ESF-Ausgaben	in %	
Steigerung der Anpassungsfähigkeit		165.620	1,3 %	428.572	3,0 %	
62	Entwicklung von Systemen und Strategien des lebenslangen Lernens in Unternehmen; Ausbildung und Dienste für Arbeitnehmer zur Steigerung ihrer Fähigkeit zur Anpassung an den Wandel; Förderung von Unternehmergeist und Innovation	0	0,0 %	0	0,0 %	
64	Entwicklung von spezifischen Beschäftigungs-, Berufsbildungs- und Unterstützungsdiensten im Zusammenhang mit der Umstrukturierung von Wirtschaftszweigen und Unternehmen und Entwicklung von Systemen zur Antizipation wirtschaftlicher Veränderungen und künftiger Anforderungen in Bezug auf Arbeitsplätze und Qualifikationen	165.620	1,3 %	428.572	3,0 %	A.1/ A.2
Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung und Nachhaltigkeit		2.857.033	23,0 %	5.059.910	35,9 %	
68	Unterstützung von Selbständigkeit und Unternehmensgründungen	1.792.934	14,4 %	1.628.400	11,5 %	A.1/ A.2
69	Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Fortkommens, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, z. B. Erleichterung des Zugangs zur Kinderbetreuung und zu Betreuungsmaßnahmen für abhängige Personen	1.009.160	8,1 %	3.326.490	23,6 %	C.1/ C.2

noch Anlage 8

noch Tabelle 3

70	Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben und dadurch zur Förderung ihrer sozialen Eingliederung	54.939	0,4 %	105.020	0,7 %	C.1/ C.2
Verbesserung der sozialen Eingliederung benachteiligter Personen		6.149.334	49,5 %	3.014.659	21,4 %	
71	Konzepte für die Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen in das Erwerbsleben; Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und beim Vorankommen auf dem Arbeitsmarkt und Förderung der Akzeptanz von Unterschiedlichkeit am Arbeitsplatz	6.149.334	49,5 %	3.014.659	21,4 %	C.1/ C.2
Verbesserung des Humankapitals		2.518.937	20,3 %	4.274.180	30,3 %	
72	Konzipierung, Einführung und Umsetzung von Reformen in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitsmarktrelevanz von allgemeiner und beruflicher Aus- und Weiterbildung zu verbessern und die Fähigkeiten der Lehrkräfte im Hinblick auf Innovation und eine wissensbasierte Wirtschaft zu aktualisieren	2.518.937	20,3 %	4.274.180	30,3 %	B.1/ B.2
73	Maßnahmen im Hinblick auf eine verstärkte Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens, einschließlich Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der Schulabbrecher, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation bei den Fächern und zur Verbesserung des Zugangs zu und der Qualität von allgemeiner, beruflicher und tertiärer Aus- und Weiterbildung	0	0,0 %	0	0,0 %	
Insg.	Earmarking	11.690.924	94,2 %	12.777.321	90,6 %	
Insg.	ESF-Ausgaben	12.413.621	100 %	14.106.862	100 %	

6. Chancengleichheit von Männern und Frauen

Obgleich Deutschland das Lissabon-Ziel der Frauenbeschäftigungsquote von 60 Prozent erreicht hat und mit derzeit 65,4 Prozent über dem Zielwert liegt, besteht ein Nachholbedarf bei der Beteiligung von Frauen insbesondere an Existenz sichernder abhängiger oder selbständiger Erwerbsarbeit, bei der beruflichen Weiterbildung, der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen, der geschlechtergerechten Entlohnung und der Teilhabe an erfolgsträchtigen (MINT-)Berufen in Ausbildung und Studium. Zudem geht die erhöhte Beschäftigungsquote nicht mit einem gestiegenen Arbeitszeitvolumen einher.

Das Operationelle Programm nimmt entsprechend der ESF-Verordnung die Zielstellung auf, sowohl Gender Mainstreaming als Strategie zu verfolgen als auch die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsziel in allen Schwerpunkten bzw. Prioritätsachsen zu integrieren.

Hierbei wird erstmals das Gender Budgeting als Vertiefung von Gender Mainstreaming eingeführt.

Ausgehend von Erfahrungen aus der Förderperiode 2000 bis 2006 wurde der Beschluss gefasst, zur weiteren Implementierung von Gender Mainstreaming in alle ESF-Förderbereiche und -strukturen eine Unterstützungsstruktur zu etablieren. Diese soll insbesondere das Ziel Gender Budgeting innerhalb der ESF-Umsetzung zu realisieren, unterstützen.

Die einzurichtende Koordinierungsstelle soll

- Gender Mainstreaming-Beratungsprozesse für die ESF-Verwaltungen auf Bundesebene anbieten,
- fach- und zielgruppenspezifische Expertisen entwickeln,
- Vernetzung auf europäischer und bundesweiter Ebene initiieren,

noch Anlage 8

- die systematische Vermittlung relevanter Dokumente und aktueller Informationen über den ESF-Umsetzungsstand vorhalten sowie
- praktische Entwicklungen und gute Beispiele über ein webbasiertes Informationsmanagement für alle Akteurinnen und Akteure bereitstellen.

Neben übergeordneten Fragen der Prozessebene des gesamten Operationellen Programms (Strategieentwicklung, Implementierung, Monitoring und Evaluation) sollen ebenso die Fachpolitiken des ESF, die in den 54 ESF-Programmen umgesetzt werden, Gegenstand der gleichstellungspolitischen Unterstützungsleistungen sein.

Das Vergabeverfahren wurde am 3. Juli 2008 mit der Auftragsbekanntmachung eingeleitet. Eine Entscheidung für eine Bietergemeinschaft konnte im Berichtszeitraum noch nicht getroffen werden.

Der Beitrag aller anderen ESF-Programme zur Gleichstellung der Geschlechter, aber auch zum Gender Budgeting wird im weiteren Verlauf der ESF-Umsetzung zu untersuchen sein. Zu diesem Zweck soll die geplante Unterstützungsstruktur wie auch die übergreifende Evaluation des ESF-OP und die Beauftragten zum Monitoring eine gleichstellungspolitische Wirkungsabschätzung vornehmen.

7. Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Im Rahmen des Artikels 10 der ESF-Verordnung, der für die jährlichen Durchführungsberichte eine Darstellung des Gleichstellungsaspektes und eine Berichterstattung von Aktionen für bestimmte Zielgruppen sowie innovativen und transnationalen Vorhaben vorsieht, kann für 2008 Folgendes berichtet werden:

Gleichstellungsaspekt

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Bestandteil der Konzepte und der Umsetzung der ESF-Programme. Gender Mainstreaming als durchgängig zu beachtendes Prinzip ist in den Förderrichtlinien und Förderaufrufen verankert. Zudem werden die Zuwendungsempfänger im Zuwendungsbescheid auf die Anwendung von Gender Mainstreaming hingewiesen. Der Gleichstellungsaspekt wurde auch in verschiedenen Leitfäden für die im Interessenbekundungsverfahren ausgewählten Projektträgerinnen und Projektträger verankert.

Neben den strategischen und institutionellen Weichenstellungen für die weitere Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF in Deutschland wurden im Durchführungsjahr 2008 folgende Programme mit einer gleichstellungspolitischen Ausrichtung geplant bzw. gestartet:

- BMAS: Die „Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ ist eine gemeinsame Initiative des BMAS, der Bundesvereinigung der deutschen

Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes, um die Beschäftigungssituation von Frauen in der Wirtschaft durch Projekte zu fördern, die zur eigenständigen Existenzsicherung beitragen, gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen gewährleisten, die Beteiligung an der betrieblichen Weiterbildung zu verbessern, die Einkommensunterschiede zu verringern und das Work-Life-Balance zu verbessern (Beginn 2009).

- BMAS: Themenförderung: Gute Arbeit für Alleinerziehende (Beginn 2009)
- BMBF: Frauen an die Spitze (Beginn 2007)
- BMBF: Power für Gründerinnen (Beginn 2007)

Diese Programme zielen durch explizite Frauenförderung darauf ab, einen Beitrag zur Stärkung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen zu leisten. Hierbei sind unterschiedliche Zielgruppen (Gründerinnen, Frauen in der Privatwirtschaft, Alleinerziehende) angesprochen.

- Aber auch im Rahmen der Initiative „job“ (Jobs ohne Barrieren) wird eine Verbesserung und Verbreiterung der Basis, die für eine angemessene Berücksichtigung behinderter und schwerbehinderter Frauen bei der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist, angestrebt. Eine Förderung von Modellprojekten mit Mitteln der Initiative „job“ setzt daher voraus, dass Zugangsmöglichkeiten für behinderte Frauen gewährleistet sind und dass deren Situation bei der Projektdurchführung gesondert erfasst wird.

Darüber hinaus hat das BMFSFJ mehrere Einzelprogramme zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur (betrieblichen) Kinderbetreuung gestartet:

- Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Unternehmensprogramm bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen, die mit innovativen Maßnahmen eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren. Das Programm unterstützt Unternehmen, eine familienfreundliche Personalpolitik einzuführen bzw. zu unterhalten, indem Informationen zu diversen Themen bereitgestellt werden.
- Als ein Baustein des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ fördert das Programm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung – BUK“ gezielt institutionelle Betreuungsangebote, die flexibel auf die spezifischen Bedürfnisse berufstätiger Eltern und ihrer Arbeitgeber eingehen. Dadurch soll für Unternehmen ein Anreiz gesetzt werden, sich für die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zu engagieren, um somit die Arbeitsmarktbeteiligung insbesondere von Frauen im Sinne der Lissabon-Strategie zu erhöhen.

noch Anlage 8

- Mit dem Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ werden Träger in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit dabei unterstützt, Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung die Re-Integration ins Berufsleben zu erleichtern und ihnen Wege dorthin zu ebnet.
- In der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ schließen sich vor Ort Partner aus Wirtschaft, Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft zusammen, die ihre Aktivitäten für Familien ergebnisorientiert verbinden und gemeinsam neue Projekte vor allem für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bedarfsgerechte, flexible Kinderbetreuungsangebote entwickeln und umsetzen.
- Mit dem Programm „Unternehmen Familie – Innovationen durch familienunterstützende Dienstleistungen“ soll das Ziel der Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, mit einem besonderen Fokus auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erreicht werden. Im Rahmen des Programms werden Innovationen rund um familienunterstützende Dienstleistungen gefördert.
- Im Aktionsprogramm „Mehrgenerationenhäuser“ werden 200 der insgesamt 500 Mehrgenerationenhäuser aus Mitteln des ESF gefördert. Diese Mehrgenerationenhäuser richten ihr Angebot auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. Sie tragen damit zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit sowie zur Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung bei. Sie verstehen sich als Informations- und Dienstleistungsdrehscheibe und konzentrieren sich entsprechend auf die Etablierung eines Marktes für familienunterstützende und generationenübergreifende Dienstleistungen.
- Weitere Projekte (Girls’Day/Neue Wege für Jungs) fokussieren eine gendersensible Berufsorientierung und tragen somit zur Zielerreichung des Abbaus der horizontalen Segregation bei.

Zwei Programme des BMWi tragen ebenfalls zur Chancengleichheit von Männern und Frauen bei:

- EXIST-Gründungskultur: Mit der bundesweiten gründerinnenagentur (bga), die u. a. vom BMWi gefördert wird, werden konkrete Maßnahmen (z. B. Veranstaltungen) unternommen, um das akademische Gründerinnenpotenzial stärker zu erschließen. Weiterhin wurde der Kontakt zu verschiedenen Gründungsinitiativen aufgenommen, um für die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und geschlechtsspezifischer Aktionen zu werben, zum Beispiel durch einen Vortrag im Rahmen eines Projekts aus der Fördermaßnahme „Power für Gründerinnen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- Da sich das Programm überwiegend an Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studiengängen

richtet, ist das Potenzial an weiblichen Bewerberinnen für EXIST-Gründerstipendium abhängig von den jeweiligen Studentinnen- und Absolventinnenzahlen. Der Anteil der Frauen ist im Vergleich zum Anteil der Männer bei den durch das EXIST-Gründerstipendium geförderten Personen unterrepräsentiert, er liegt jedoch über dem Frauenanteil bei technologieorientierten Unternehmensgründungen im Allgemeinen. Um Personen mit Erziehungsverantwortung den Schritt in die Selbständigkeit zu erleichtern, wird bei Bedarf eine Kinderbetreuungs pauschale von maximal 2 400 Euro gewährt.

- Bei der Beratungsförderung im Rahmen des Programms „Unternehmensberatungen“: handelt es sich zwar nicht um eine spezifische Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, jedoch wurden durch die Neufassung der Richtlinien zum 1. Juli 2008 zwei neue Fördertatbestände eingeführt, die diesem Querschnittsziel besonders dienen. Es handelt sich hierbei um die Förderung von Beratungen für Unternehmerinnen sowie um die Förderung einer Beratung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit der Förderung von Unternehmerinnen soll die Selbständigkeit von Frauen gezielt unterstützt werden. Auch wenn in den vergangenen Jahren mehr Frauen als Männer ein Unternehmen gegründet haben, so ist ihr Anteil an der Selbständigkeit vergleichsweise immer noch gering. Mit der Förderung sollen Frauen, die ein Unternehmen führen, besonders angesprochen und der Trend, dass Frauen sich meist in bisher nicht ausreichend besetzten Nischen oder in neuen Marktsegmenten selbständig machen, unterstützt werden. Mit der Beratung zu familienfreundlichen Maßnahmen wurde ein Fördertatbestand eingeführt, der das Ziel der Chancengleichheit flankiert. Hierbei werden Unternehmen bei der Einführung innovativer Formen der Arbeitsorganisation und bedarfsgerechter Arbeitszeitmodelle unterstützt. Damit können dem Unternehmen nicht nur Kosten eingespart werden, die durch familienbedingte Fluktuation, durch Wiedereinstieg und Fehlzeiten entstehen. Familienfreundliche Maßnahmen ermöglichen es darüber hinaus gleichzeitig Frauen, nach der Geburt wieder früher in das Erwerbsleben zurückzukehren.

8. Durchführung nach Prioritätsachsen

Prioritätsachse A (Teilnehmerstruktur)

In Prioritätsachse A sind mit Ausnahme von QualiKug Transfer nur Programme umgesetzt worden, die die Förderung und nachhaltige Sicherung von Existenzgründungen zum Ziel haben.

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse A belief sich im Zielgebiet Konvergenz auf 2 753 bei 149 Austritten. Diese Eintritte konzentrierten sich auf das Programm „Informations- und Schulungsver-

noch Anlage 8

anstaltung“ mit einem Anteil von 82 Prozent. Der Frauenanteil lag bei 44,8 Prozent und war durch den hohen Gesamtanteil des Programms „Informations- und Schulungsveranstaltung“ geprägt (Frauenanteil des Programms: 43,8 Prozent).

Die Zahl der geförderten ESF-Eintritte in Prioritätsachse A im belief sich im Zielgebiet RWB auf 9 318 bei 931 Austritten, mit einem Frauenanteil von 42,1 Prozent.

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Eine allgemeine Darstellung zur Berücksichtigung dieses Querschnittsziels fand bereits unter 7. statt. In Prioritätsachse A sind vor dem Hintergrund des Förderschwerpunkts auf Existenzgründungsmaßnahmen keine Projekte zu berichten, die eine spezifische Ausrichtung auf das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ hatten. Es gibt jedoch teilweise innerhalb der Programme einzelne Fördertatbestände, die auf die Chancengleichheit ausgerichtet sind.

Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine ausführliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte wurde bereits dargestellt. Zur Vermeidung von Redundanzen werden anschließend die relevanten Programme in der Prioritätsachse A in Kurzform aufgelistet.

Gleichstellungsaspekt

- Im BMWi-Programm „Unternehmensberatungen“: wurden zwei neue Fördertatbestände eingeführt, die zum einen die Beratungen für Unternehmerinnen gezielt fördern und zum anderen Beratungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.
- Im „EXIST-Gründerstipendium“ ist der Anteil der Frauen unterrepräsentiert, da der Frauenanteil bei technologieorientierten Unternehmensgründungen im Allgemeinen deutlich unter dem der Männer liegt. Um Personen mit Erziehungsverantwortung den Schritt in die Selbständigkeit zu erleichtern, wird bei Bedarf eine Kinderbetreuungspauschale von maximal 2 400 Euro gewährt.

Prioritätsachse B (Teilnehmerstruktur)

Die Programme in Prioritätsachse B konzentrieren sich überwiegend auf Veränderungen von Systemen und Strukturen in der (beruflichen) Bildung. Eintritte von Teilnehmenden wurden nur im „Akademikerprogramm (AKP)“ des BMBF gemeldet. Insgesamt konnten im Zielgebiet Konvergenz 76 Eintritte registriert werden, wovon die Hälfte Frauen waren, im Zielgebiet RWB wurden 129 Maßnahmeeintritte gefördert, der Anteil der Frauen lag bei 62,8 Prozent.

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Allgemeine Erläuterungen zur Berücksichtigung des Querschnittsziels wurden bereits berichtet.

Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine ausführliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte bereits. Daher findet anschließend nur eine Kurzdarstellung der relevanten Informationen für Prioritätsachse B statt.

Gleichstellungsaspekt

- In Prioritätsachse B.1 sowie B.2 wurde im Berichtsjahr jeweils ein Projekt zum Abbau von Stereotypen und Veränderung klassischer Rollenmuster gestartet, ein Projekt trug im Zielgebiet Konvergenz zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen bei, im Zielgebiet RWB begannen 2008 zwei Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Prioritätsachse B.2 hatte ein Projekt eine frauen- und ein Projekt eine männerspezifische Ausrichtung.

Prioritätsachse C (Teilnehmerstruktur)

In den Vorhaben zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen traten im Berichtsjahr die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein. Insgesamt wurden knapp 22 000 Eintritte gemeldet.

Die Prioritätsachse C verzeichnete im Jahr 2008 mit insgesamt 9 902 Eintritten bei 1 377 Austritten, den größten Anteil der im Zielgebiet Konvergenz geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer (77,8 Prozent). Die Eintritte konzentrierten sich auf die beiden Programme „Kommunal-Kombi (5 333 bzw. 53,9 Prozent) und auf die „Initiative Jugend stärken: Kompetenzagenturen“ (3 869 bzw. 39,1 Prozent). Der Frauenanteil betrug 46,7 Prozent.

Im Zielgebiet RWB wurden insgesamt 12 040 geförderte ESF-Eintritte bei 2 433 Austritten registriert. Mit 56 Prozent aller Eintritte war die Prioritätsachse C die anteilmäßig stärkste des Zielgebiets (56 Prozent). Der Frauenanteil im Zielgebiet RWB lag mit 42,8 Prozent rd. vier Prozentpunkte unterhalb des Anteils im Zielgebiet Konvergenz.

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Allgemeine Erläuterungen zur Berücksichtigung des Querschnittsziels wurden bereits berichtet. Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über den Beitrag der Prioritätsachse C zum Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“:

noch Anlage 8

Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“	Anzahl begonnener Projekte* in 2008	
	Ziel Konvergenz	Ziel RWB
Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt	26	39
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	–	2
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	79	146
Abbau von Stereotypen und Veränderung klassischer Rollenmuster	2	2
Genderspezifische Ausrichtung		
Frauenspezifische Ausrichtung	23	53
Männerspezifische Ausrichtung	4	1

* Mehrfachnennungen möglich

Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine ausführliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Angaben wurde berichtet. Daher erfolgt anschließend nur eine Kurzdarstellung der relevanten Informationen für Prioritätsachse C.

Gleichstellungsaspekt

- Im Rahmen der Initiative „job“ (Jobs ohne Barrieren) setzt eine Förderung von Modellprojekten voraus, dass Zugangsmöglichkeiten für behinderte Frauen gewährleistet sind und dass deren Situation bei der Projektdurchführung gesondert erfasst wird.
- Diese Programme des BMBF „Frauen an die Spitze“ und „Power für Gründerinnen“ zielen durch explizite Frauenförderung darauf ab, einen Beitrag zur Stärkung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen zu leisten. Hierbei werden die Zielgruppen Gründerinnen und Frauen in der Privatwirtschaft angesprochen.

Darüber hinaus hat das BMFSFJ mehrere Einzelprogramme zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur (betrieblichen) Kinderbetreuung gestartet:

- In der „Initiative Lokale Bündnisse für Familie“ schließen sich vor Ort Partner aus Wirtschaft, Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft zusammen, die ihre Aktivitäten für Familien ergebnisorientiert verbinden und gemeinsam neue Projekte vor allem für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bedarfsgerechte, flexible Kinderbetreuungsangebote entwickeln und umsetzen.
- Mit dem Programm „Unternehmen Familie – Innovationen durch familienunterstützende Dienstleistungen“ soll Ziel der Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, mit einem besonderen Fokus auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erreicht werden.
- Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie

und Beruf. Das Unternehmensprogramm bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen, die mit innovativen Maßnahmen eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren. Das Programm unterstützt Unternehmen, eine familienfreundliche Personalpolitik einzuführen bzw. zu unterhalten, indem Informationen zu diversen Themen bereitgestellt werden.

- Als ein Baustein des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ fördert das Programm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung – BUK“ gezielt institutionelle Betreuungsangebote, die flexibel auf die spezifischen Bedürfnisse berufstätiger Eltern und ihrer Arbeitgeber eingehen. Dadurch soll für Unternehmen ein Anreiz gesetzt werden, sich für die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zu engagieren, um somit die Arbeitsmarktbeteiligung insbesondere von Frauen im Sinne der Lissabon-Strategie zu erhöhen.
- Mit dem Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ werden Träger in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit dabei unterstützt, Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung die Re-Integration ins Berufsleben zu erleichtern und ihnen Wege dorthin zu ebnet.
- Im Aktionsprogramm „Mehrgenerationenhäuser“ werden 200 der insgesamt 500 Mehrgenerationenhäuser aus Mitteln des ESF gefördert. Diese Mehrgenerationenhäuser richten ihr Angebot auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus.
- Weitere Projekte (Girls’Day/Neue Wege für Jungs) fokussieren eine gendersensible Berufsorientierung und tragen somit zur Zielerreichung des Abbaus der horizontalen Segregation bei.

Prioritätsachse E

Transnationale Maßnahmen im Rahmen der Prioritätsachsen E.1 und E.2 fanden im Jahr 2008 nicht statt, sondern starten erst in 2009. Daher entfällt eine Berichterstattung nach Anhang XXIII der Durchführungsverordnung.