

## 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
<b>A. Zusammenfassung der wichtigsten frauenspezifischen Daten und Aussagen aus den für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichten über die Umsetzung der Strukturfondsförderung in Deutschland</b> .....	2
I. Förderperiode 2007 bis 2013 .....	2
II. Förderperiode 2014 bis 2020 .....	5
<b>B. Literaturverzeichnis:</b> .....	6
<b>Anlagen</b>	
Anlage 1 Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2009 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 .....	7
Anlage 2 Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2010 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 .....	21
Anlage 3 Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2011 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 .....	37
Anlage 4 Zusammenfassungen aus der Evaluation des Operationellen Programm des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 (OP Bund), Zwischenbericht 2011, (RWI Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, SÖSTRA GmbH, Essen 2011)	55
Anlage 5 Zusammenfassungen aus der Evaluation des Operationellen Programm des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 (OP Bund), Zwischenbericht 2012 (RWI Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, SÖSTRA GmbH, Essen 2011)	95

## 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 1994<sup>1</sup> 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 vom 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 3. Februar 2010 vorgelegt (Bundestagsdrucksache 17/618). Er beinhaltet Daten und Aussagen im Hinblick auf die Berichterstattung zum Thema Chancengleichheit im Rahmen des Europäischen Sozialfonds für die Weiterentwicklung und Ausfinanzierung der Förderperiode 2000 bis 2006 (Teil I) und erstmalig zur aktuellen Förderperiode 2007 bis 2013 (Teil II).

Dieser Bericht schreibt die Entwicklung der wichtigsten frauenspezifischen Daten der aktuellen Förderperiode 2007 bis 2013 seit dem letzten Bericht vom Februar 2010 fort, wie sie sich bis zum Ende des Jahres 2012 aus den entsprechenden Berichten an die Europäische Kommission ergeben und vermittelt einen Überblick über Rahmenbedingungen der Förderung des Gleichstellungsziels der aktuellen Förderperiode (Teil I). Darüber hinaus wird eine kurze Zusammenfassung der Planungen für die kommende Förderperiode 2014 bis 2020 im Hinblick auf das Chancengleichheitsziel erstellt (Teil II). Der Bericht enthält auch eine kurze Darstellung der Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit“ durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE).

### I. Förderperiode 2007 bis 2013

Der Europäische Sozialfonds (ESF), 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.

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

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2010 vom 12. Oktober 2010 führen zum Thema Gleichstellung aus: „Eine deutliche Gleichstellungskomponente, die in alle relevanten Politikbereiche einfließt, ist daher entscheidend für die Umsetzung sämtlicher Aspekte der Leitlinien in den Mitgliedstaaten ...“ (S. 6).

Ein weiteres wichtiges gleichstellungspolitisches Dokument für die Strukturfondsförderung ist die „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015“ der Europäischen Kommission vom 21. September 2010 (KOM (2010) 491). In diesem Strategiepapier werden Maßnahmen erläutert die in bestimmten vorrangigen Bereichen (wirtschaftliche Unabhängigkeit, gleiches Entgelt, Gleichstellung in Entscheidungsprozessen, Schutz vor Gewalt, Außenpolitik und Querschnittsfragen) durchgeführt werden sollen. Dieses Arbeitspapier der Europäischen Kommission betont zudem: „Die vorgeschlagenen Maßnahmen beruhen auf dem zweigleisigen Ansatz, der sich durch die Kombination des Gender Mainstreaming mit speziellen Maßnahmen auszeichnet.“

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

Der ESF in Deutschland wird durch ein Bundesprogramm und 17 Länderprogramme (16 Bundesländer und ein eigenes Programm für die Region Lüneburg) umgesetzt.

In der EU-Strukturfondsförderung 2007 bis 2013 werden drei Ziele definiert. Zum einen das Ziel „Konvergenz“, das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ und das Ziel „Europäische territoriale Zusammenarbeit“. Für diese Ziele sind 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 die Region Lüneburg.

In Artikel 16 der allgemeinen Verordnung über die Strukturfonds 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 Be-

<sup>1</sup> Vgl. Plenarprotokoll 12/237 des Deutschen Bundestages, S. 20839.

rücksichtigung des Gleichstellungsaspekts auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der Fondstätigkeiten gefördert wird.

In der ESF-Verordnung werden in Ergänzung dieses Grundsatzes – entsprechend der EU-Gleichstellungsstrategie 2010 bis 2015 – zudem ausdrückliche Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und den Gleichstellungszielen verankert. 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 in der vorangegangenen Förderperiode 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 (s. 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.

Das ESF- Bundesprogramm 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 (s. hierzu [www.esfgleichstellung.de](http://www.esfgleichstellung.de)).

Im Förderzeitraum 2007 bis 2013 entfallen von den insgesamt der Europäischen Union zur Verfügung stehenden ESF-Strukturfondsmitteln i. H. v. 76 Mrd. Euro rund 9,4 Mrd. Euro auf den ESF für Deutschland.

Gemäß Artikel 67 Absatz 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.

Zusätzlich sind vor während oder nach dem Programmzeitraum Bewertungen bzw. Evaluationen zur Steigerung der Qualität, der Effizienz und der Kohärenz und zur Verbesserung der Strategie und der Durchführung der Programme zu erstellen (s. Artikel 47 der allgemeinen Verordnung über die Strukturfonds).

Vorgelegt werden zur Vervollständigung und Ergänzung des letzten Berichts (in den Anlagen zu diesem Bericht) nachfolgend Zusammenfassungen der Ergebnisse der Förderung der Chancengleichheit von Frauen im ESF gemäß den von der Europäischen Kommission geforderten Durchführungsberichten der Jahre 2009 bis 2011. Zudem werden entsprechende Zusammenfassungen der Zwischenberichte 2011 und 2012 der Evaluation des ESF-Bundesprogramms beigelegt. Da die Zusammenfassungen nur Teilaspekte der Berichte zum Thema Chancengleichheit wiedergeben können, wird für einen vollständigen Überblick dieser Thematik auf die jeweiligen Vollfassungen verwiesen. Folgende Zusammenfassungen werden vorgelegt:

- Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2009 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 (Anlage 1)
- Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2010 des Operationellen Programms des Bundes für

den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 (Anlage 2)

- Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2011 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013 (Anlage 3)
- Evaluation des Operationellen Programms des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 (OP Bund) – Zwischenbericht 2011 (Anlage 4)
- Evaluation des Operationellen Programms des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 (OP Bund) – Zwischenbericht 2012 (Anlage 5)

Die ESF-Teilnahmequoten der einzelnen Bundesländer sind in die nachfolgende Tabelle mit einbezogen. Die ESF-Teilnahmequoten der Frauen des Bundes und der einzelnen Bundesländer in der Förderperiode 2007 bis 2013 stellen sich kumuliert wie in den unten stehenden Tabellen dar.

Im Vergleich zum letzten Bericht (2007 bis 2008) sinkt der Frauenanteil an den Manahmeeintritten um 1,63 Prozent im aktuellen Berichtszeitraum 2009 bis 2011 auf

zunehmend 41,57 Prozent. Seit Beginn der Förderperiode liegt der Anteil der Frauen an ESF-Eintritten insgesamt bei 41,86 Prozent. Der Wert für das Zielgebiet Konvergenz liegt bis zum Jahr 2011 insgesamt leicht höher als der Wert im Ziel RWB (0,66 Prozent).

Insgesamt stellen diese Daten einen deutlichen Rückgang im Vergleich zur letzten Förderperiode 2000 bis 2006 dar. Hier lag der Frauenanteil insgesamt bei 46,56 Prozent, also um 4,7 Prozent höher. Dieser vergleichsweise hohe Prozentsatz ging zu einem Großteil auf die gute Frauenbeteiligung bei der in dieser Förderperiode nicht fortgeführten Gemeinschaftsinitiative EQUAL (51,26 Prozent) zurück, die als gelungenes Beispiel für eine fast durchgängige Implementierung von Gender Mainstreaming betrachtet werden kann. Die Zahlen der Förderperioden sind allerdings nur bedingt vergleichbar, da aufgrund der Förderstruktur der letzten Förderperiode die ESF-Förderungen des damaligen Zielgebiets 2 (umgesetzt durch einige Bundesländer) nicht in die Berichterstattung miteinbezogen wurden. Es bleibt festzuhalten, dass die aktuellen kumulierten Zahlen des Bundes und der einzelnen Bundesländer weiterhin Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellungspolitik aufzeigen.

#### Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2007 bis 2008 (s. Bericht vom Februar 2010)

Programm	Teilnehmende Bund und Bundesländer insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in v. H. Prozent
Ziel Konvergenz	215.091	95.894	44,58
Ziel RWB	325.659	137.699	42,28
<b>Insgesamt</b>	<b>540.750</b>	<b>233.593</b>	<b>43,20</b>

#### Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2009 bis 2011

Programm	Teilnehmende Bund und Bundesländer insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in v. H. Prozent
Ziel Konvergenz	715.411	297.888	41,64
Ziel RWB	1.871.352	777.554	41,55
<b>Insgesamt</b>	<b>2.586.763</b>	<b>1.075.442</b>	<b>41,57</b>

#### Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2007 bis 2011

Programm	Teilnehmende Bund und Bundesländer insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in v. H. Prozent
Ziel Konvergenz	930.502	393.782	42,32
Ziel RWB	2.197.011	915.253	41,66
<b>Insgesamt</b>	<b>3.127.513</b>	<b>1.309.035</b>	<b>41,86</b>

Die Teilnahmezahlen der Frauen haben sich im Rahmen der ESF-Bundesförderung (ohne Länderzahlen) seit 2009 kontinuierlich erhöht. Gemäß den Daten der Durchführungsberichte zum Operationellen Programm des Bundes stieg der Prozentanteil der Maßnahmeintritte von 34,6 Prozent in 2009, auf 43,7 Prozent in 2010 und auf 51,6 Prozent in 2011.

Generell ist festzuhalten, dass der Frauenanteil an den ESF-Teilnehmenden nur einen groben Indikator für das Querschnittsziel der Chancengleichheit darstellt. Über die Jahre wurde ein erfolgreiches „Gender-Mainstreaming“ im ESF etabliert. Zur Intensivierung wird im Operationellen Programm des Bundes neben der Förderung von spezifischen Maßnahmen für Frauen auch das Instrument des Gender Budgeting eingesetzt. Der Anteil von Frauen an den teilnahmebezogenen ESF-Ausgaben des Bundes hat sich positiv entwickelt. Waren 2009 rd. 41,4 Prozent der ESF-Ausgaben an Frauen adressiert, so waren es 2010 bereits 43,7 Prozent und zuletzt 46,4 Prozent im Jahr 2011.

Auch die einzelnen Bundesländer ergreifen in ihren Operationellen Programmen Maßnahmen, um ihren unterschiedlichen individuellen Zielvorgaben im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit gerecht zu werden.

Alle ESF-Programme (Bund und Länder) folgen der „Doppelstrategie“, ergänzen die Umsetzung des Querschnittsziels also durch gleichstellungsspezifische Förderansätze. Auch einige EFRE-Programme finanzieren spezifische Maßnahmen, so insbesondere Unterstützungs- und Beratungseinrichtungen, die vor allem auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben zielen.

Sowohl für den Europäischen Regionalfonds EFRE als auch für den ESF wird das Ziel Chancengleichheit durch eine fondsübergreifende Arbeitsgruppe begleitet, in der sowohl Vertreter der EFRE und ESF Verwaltungsbehörden als auch der Wirtschafts- und Sozialpartner auf Bundesebene mitarbeiten. Die Arbeitsgruppe dient der Identifizierung von Fördermaßnahmen, als Expertennetzwerk zum Erfahrungsaustausch und zur Kontaktpflege sowie zur Unterstützung der Vorbereitung von Präsentationen und Berichten zur Chancengleichheit in der EU-Strukturpolitik.

Zur Umsetzung des Querschnittsziels in den einzelnen Operationellen Programmen haben die Verwaltungsbehörden ein breites Spektrum von Maßnahmen ergriffen. Hierzu zählen die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potenziale von Frauen, Männern und Familien, die Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung, der Abbau der beruflichen horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation, die Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen sowie die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation. Teilweise erfolgt die Umsetzung des Ziels „Chancengleichheit“ vor dem Hintergrund allgemeiner politischer Zieldefinitionen und Gender-Mainstreaming-Strategien, die unabhängig von den Strukturfonds von den Landesregierungen ge-

troffen wurden. Ein wichtiger Bereich ist die Berücksichtigung des Querschnittsziels bei der Umsetzung des jeweiligen Operationellen Programms. Dies geschieht beispielsweise durch die Einbindung der Chancengleichheit in die Auswahlkriterien – zumindest für ausgewählte Instrumente – oder durch Leitfäden und Schulungsmaßnahmen für die Projektträger und Antragsteller. Diese Maßnahmen sind im ESF erheblich weiter verbreitet als im EFRE.

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

## II. Förderperiode 2014 bis 2020

Im November 2010 hat die Europäische Kommission ihren 5. Kohäsionsbericht über den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt veröffentlicht und erste Ideen zur zukünftigen Architektur der Strukturfondsförderung ab dem Jahr 2013 vorgestellt. Dieser Bericht sieht vor, dass sich kohäsionspolitische Investitionen künftig eng an der Strategie „Europa 2020“ ausrichten sollen. Europa 2020 ist eine auf zehn Jahre angelegte Wirtschaftsstrategie der Europäischen Union, die im Juni 2010 als Nachfolgestrategie des Lissabon-Prozesses vom Europäischen Rat verabschiedet wurde. Von denen in der EU 2020 Strategie festgelegten Oberzielen kann der ESF, dessen Verknüpfung in der kommenden Förderperiode mit dieser Strategie noch enger ist, insbesondere zur Erreichung des Beschäftigungsziels und des Armutsbekämpfungsziels beitragen. Die EU 2020-Strategie hält fest, dass „eine Politik zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter notwendig ist, um die Erwerbsbeteiligung zu steigern und so zu Wachstum und sozialem Zusammenhalt beizutragen“. Die Strategie definiert als Ziel, bis ins Jahr 2020 in der Altersgruppe der 20- bis 64-jährigen eine Beschäftigungsquote von mindestens 75 Prozent zu erreichen. Deutschland hat sich im Nationalen Reformprogramm 2012 zudem das über diese EU-Vorgabe hinausgehende Ziel gesetzt, dass die Erwerbstätigenquote von Frauen 73 Prozent erreichen soll.

Im Oktober 2011 hat die Europäische Kommission ein Legislativpaket für die neue Strukturfondsförderperiode 2014 bis 2020 vorgeschlagen. Für die Zukunft des ESF sind dabei der überarbeitete Vorschlag (COM(2011) 615 final/2) für eine Rahmenverordnung mit gemeinsamen Bestimmungen für fünf EU-Fonds<sup>2</sup> sowie der über-

<sup>2</sup> Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates mit gemeinsamen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds, den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds, für die der Gemeinsame strategische Rahmen gilt, sowie mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 14.03.2012

arbeitete Entwurf (COM(2011) 607 final/2) für eine Verordnung über den Europäischen Sozialfonds<sup>3</sup> vom 14. März 2012 relevant.

Ziel ist es, die fünf Fonds der Rahmenverordnung im Hinblick auf die Strategie „Europa 2020“ untereinander zu koordinieren und mit anderen EU-Instrumenten abzustimmen. Als Grundlage hierfür soll ein Gemeinsamer Strategischer Rahmen (GSR) 2014 bis 2020 der EU-Kommission dienen, anhand dessen jeder Mitgliedstaat in einer Partnerschaftvereinbarung festlegt, wie er den so aufgezeigten Handlungsspielraum mit Hilfe der Fonds im Zeitraum 2014 bis 2020 nutzen will. Es wird festgelegt, dass der künftige Gemeinsame Strategische Rahmen und auch die Partnerschaftvereinbarung die Gleichstellung von Männern und Frauen als allgemeinen Grundsatz enthalten müssen.

Inhaltlich zeichnen sich die neuen Verordnungsentwürfe durch die starke geplante thematische Konzentration und eine stärkere Ergebnisorientierung aus. Alle zukünftigen ESF-Programme müssen zu einem erheblichen Mittelanteil auf 4 von derzeit 18 Interventionsprioritäten verteilt werden.

Im Entwurf der Rahmenverordnung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern ausdrücklich für alle Fonds in Artikel 7 geregelt: „Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Vorbereitung und Umsetzung der Programme gefördert werden. Die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission treffen die erforderlichen Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts [...] während der Vorbereitung und Durchführung der Programme.“. Zudem sollen Monitoring und Evaluierung geschlechterdifferenziert an der thematischen Interventionsbereichen ausgerichtet sein.

Der Entwurf der ESF-Verordnung bietet im Zusammenspiel mit der Rahmenverordnung auch weiterhin eine gute Basis für die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellung im ESF mittels der Kombination einer Gender-Mainstreaming Strategie und spezifischer Maßnahmen für Frauen (dualer Gleichstellungsansatz). Teil des Grundauftrags des ESF ist gemäß Artikel 2 der ESF-Verordnung, dass der ESF u. a. die Gleichstellung der Geschlechter, die Chancengleichheit und die Nichtdiskriminierung fördert. Artikel 7 der ESF-Verordnung konkretisiert dies, indem er vorgibt, dass „die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission die Gleichstellung von Männern und Frauen fördern durch eine durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts [...] sowie durch besondere, gezielte Maßnahmen...“, die insbesondere darauf abstellen, die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben

zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern, die geschlechterspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen, Geschlechterstereotypen in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu bekämpfen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer zu fördern.“.

Im Rahmen der thematischen Ziele der ESF-Förderung der neuen Förderperiode bietet Artikel 3 1. (a) (i) des ESF-Verordnungsentwurfs ausdrücklich die Möglichkeit, dass der ESF die Förderung der Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte durch Maßnahmen unterstützt, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mit dem ESF-Verordnungsentwurf insgesamt im Vergleich mit der jetzigen Förderperiode eine starke Gleichstellungsorientierung für den ESF zu konstatieren ist. Im Rahmen der künftigen EFRE-Förderung werden weiterhin die Gleichstellung unterstützende Ziele und Maßnahmen in den OPs verankert und umgesetzt. Die derzeit zu verhandelnden Regularien bieten eine gute Grundlage für die kontinuierliche Umsetzung und Implementierung von Gleichstellungsaspekten und von Gender Mainstreaming in der kommenden Förderperiode.

## B. Literaturverzeichnis:

1. Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2009 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007–2013 (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2010)
2. Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2010 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007–2013 (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2011)
3. Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2011 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007–2013 (ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2012)
4. Evaluation des Operationellen Programms des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007–2013 (OP Bund), Zwischenbericht 2011 (RWI Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, SÖS-TRA GmbH, Essen 2011)
5. Evaluation des Operationellen Programms des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007–2013 (OP Bund), Zwischenbericht 2012 (RWI Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, SÖS-TRA GmbH, Essen 2012)

<sup>3</sup> Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Rates vom 14.03.2012

## Anlage 1

**Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2009 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013****1 Sozioökonomische Analyse****Sozioökonomische Entwicklung****Erwerbstätigkeit**

Mikrozensusdaten zur Erwerbstätigkeit 2009 lagen bei Berichtslegung noch nicht vor. Daher wird nachfolgend auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit lt. Mikrozensus im Jahr 2008 eingegangen.

Die Zahl der Erwerbstätigen stieg zwischen 2007 und 2008 um 1,5 Prozent auf insgesamt 38,734 Millionen

(West: 31,102 Millionen, Ost: 7,632 Millionen) an. Bei der differenzierten Betrachtung nach Geschlechtern waren 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 West- bzw. 1,3 Prozent in Ostdeutschland.

Zwischen 2005 und 2008 stieg die Erwerbstätigkeit um 5,9 Prozent. Dieser Anstieg resultiert insbesondere auf dem Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung (+14,6 Prozent) und der geringfügig entlohnten Beschäftigung (+9 Prozent), während sich die Vollzeitbeschäftigung lediglich um 2,9 Prozent erhöhte. Das Arbeitsvolumen stieg lt. Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung (VGR) im Vergleichszeitraum um 3,4 Prozent.

Tabelle 1

**Ausgewählte Merkmale zur Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland**

	2005	2007	2008	Veränderung 2008 zu 2005	Veränderung 2008 zu 2007
<b>Bundesrepublik Deutschland</b>					
<b>Insgesamt</b>	<b>36.566</b>	<b>38.163</b>	<b>38.734</b>	<b>5,9 %</b>	<b>1,5 %</b>
... darunter Frauen	16.432	17.272	17.546	6,8 %	1,6 %
... darunter Männer	20.135	20.890	21.188	5,2 %	1,5 %
... darunter Deutsche	33.519	34.920	35.397	5,6 %	1,4 %
... darunter Ausländer/innen	3.047	3.243	3.337	9,5 %	2,9 %
<b>Westdeutschland</b>					
<b>Insgesamt</b>	<b>29.380</b>	<b>30.636</b>	<b>31.102</b>	<b>5,9 %</b>	<b>1,5 %</b>
... darunter Frauen	13.070	13.775	13.993	7,1 %	1,6 %
... darunter Männer	16.310	16.861	17.109	4,9 %	1,5 %
... darunter Deutsche	26.603	27.693	28.071	5,5 %	1,4 %
... darunter Ausländer/innen	2.777	2.943	3.031	9,1 %	3,0 %
<b>Ostdeutschland</b>					
<b>Insgesamt</b>	<b>7.187</b>	<b>7.527</b>	<b>7.632</b>	<b>6,2 %</b>	<b>1,4 %</b>
... darunter Frauen	3.362	3.498	3.553	5,7 %	1,6 %
... darunter Männer	3.825	4.029	4.079	6,6 %	1,3 %
... darunter Deutsche	6.916	7.227	7.327	5,9 %	1,4 %
... darunter Ausländer/innen	271	300	306	12,9 %	2,0 %

Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Daten für 2009 lagen noch nicht vor

noch Anlage 1

In Westdeutschland trugen Frauen mit 7,1 Prozent am stärksten zu dieser Entwicklung bei, während der Anstieg unter den Männern mit 4,9 Prozent unterproportional ausfiel. Im Ostteil des Landes war die Entwicklung gegensätzlich. Die Erwerbstätigkeit der Männer stieg von 2005 bis 2008 um 6,6 Prozent, die der Frauen um 5,7 Prozent.

#### Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Trotz des massiven wirtschaftlichen Einbruchs sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2009 gegenüber dem Vorjahr nur um rd. 60 000 bzw. 0,3 Prozent auf 27,380 Millionen. Dies ist allein auf die

Entwicklung in Westdeutschland zurückzuführen, im Osten der Republik blieben die Beschäftigtenzahlen auf einem Niveau von 5,2 Millionen konstant.

Dabei gab es recht große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während die Beschäftigung unter den Männern um 1,6 Prozent auf 14,829 Millionen zurückging (West: -1,6 Prozent; Ost: -1,2 Prozent), stieg die Zahl der beschäftigten Frauen um 1,3 Prozent auf 12,551 Millionen, wobei der Anstieg im Osten mit 1,1 Prozent um 0,2 Prozentpunkte geringer ausfiel als im Westen. In Ostdeutschland lag der Frauenanteil unter den Beschäftigten traditionell mit 50 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland (44,3 Prozent).

Tabelle 2

#### Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland nach ausgewählten Merkmalen

	2005	2008	2009	Veränderung 2009 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
<b>Bundesrepublik Deutschland</b>					
<b>SV-Beschäftigte insgesamt</b>	<b>26.178.266</b>	<b>27.457.715</b>	<b>27.380.096</b>	<b>4,6 %</b>	<b>-0,3 %</b>
... darunter Frauen	11.892.008	12.394.125	12.550.823	5,5 %	1,3 %
... darunter Männer	14.286.258	15.063.590	14.829.273	3,8 %	-1,6 %
... darunter Jugendliche unter 25 J.	3.103.015	3.281.011	3.182.764	2,6 %	-3,0 %
... darunter Ältere (55 Jahre u. älter)	2.900.504	3.517.642	3.734.407	28,8 %	6,2 %
... darunter Ausländer/innen	1.749.425	1.901.034	1.878.995	7,4 %	-1,2 %
<b>Westdeutschland</b>					
<b>SV-Beschäftigte insgesamt</b>	<b>21.206.058</b>	<b>22.238.819</b>	<b>22.163.637</b>	<b>4,5 %</b>	<b>-0,3 %</b>
... darunter Frauen	9.399.017	98.11.556	9.939.106	5,7 %	1,3 %
... darunter Männer	11.807.041	12.427.263	12.224.531	3,5 %	-1,6 %
... darunter Jugendliche unter 25 J.	2.510.067	2.667.070	2.600.181	3,6 %	-2,5 %
... darunter Ältere (55 Jahre u. älter)	2.323.524	2.779.610	2.934.599	26,3 %	5,6 %
... darunter Ausländer/innen	1.653.821	1.787.084	1.758.468	6,3 %	-1,6 %
<b>Ostdeutschland</b>					
<b>SV-Beschäftigte insgesamt</b>	<b>4.972.208</b>	<b>5.218.896</b>	<b>5.216.459</b>	<b>4,9 %</b>	<b>0,0 %</b>
... darunter Frauen	2.492.991	2.582.569	2.611.717	4,8 %	1,1 %
... darunter Männer	2.479.217	2.636.327	2.604.742	5,1 %	-1,2 %
... darunter Jugendliche unter 25 J.	592.948	613.941	582.583	-1,7 %	-5,1 %
... darunter Ältere (55 Jahre u. älter)	576.980	738.032	799.808	38,6 %	8,4 %
... darunter Ausländer/innen	95.604	113.950	120.527	26,1 %	5,8 %

Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik 2009, Werte jeweils zum 30. Juni des Jahres



noch Anlage 1

### Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Auch im Jahr 2009 nahm die geringfügig entlohnte Beschäftigung (monatliche Bruttoverdienstgrenze von max. 400 Euro) weiter zu. Diese Beschäftigungsform, die nicht zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zählt, verzeichnete gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 1,6 Prozent bzw. rd. 115 000 auf rd. 7,2 Millionen Personen (West: +1,5 Prozent, Ost: +2,3 Prozent). Der Anteil der Frauen lag, wie in den Jahren zuvor auch, bei rd. 64 Prozent (West: 64,5 Prozent, Ost: 58,4 Prozent). Seit dem Jahr 2005 nahm die Zahl der geringfügig Beschäftigten um 10,8 Prozent zu (West: +11,0 Prozent, Ost: +9,5 Prozent).

Maßgeblich für die Zunahme dieser Beschäftigungsform ist insbesondere der Zuwachs der geringfügigen Beschäftigung als Nebenjob. Damit setzt sich die seit einigen Jahren beobachtbare Entwicklung in diesem Beschäftigungssegment fort, seit 2005 ist ein Anstieg um 29,5 Prozent zu verzeichnen. Im Berichtsjahr waren 31,4 Prozent aller geringfügig entlohnnten Beschäftigten in einem Nebenjob tätig, d. h. immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gehen zusätzlich einer geringfügig entlohnnten Nebenbeschäftigung nach. Im Berichtsjahr stieg die Zahl auf 2,259 Millionen (+2,9 Prozent). Der Frauenanteil stieg gegenüber dem Vorjahr um 1,2 Prozentpunkte und betrug 57,7 Prozent.

Die Gruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten veränderte sich zum Vorjahr um 1,0 Prozent auf 4,931 Millionen. Gegenüber dem Jahr 2005 kam es zu einem Anstieg um 3,9 Prozent. Der Frauenanteil lag hier mit 66,8 Prozent um 9 Prozentpunkte höher als bei den im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten (West: 68,2 Prozent, Ost: 57,6 Prozent).<sup>1</sup>

### Arbeitslosigkeit

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt stand im Berichtsjahr im Schatten der Finanz- und Wirtschaftskrise. Allerdings war der Verlauf – v. a. auch aufgrund des massiven Einsatzes der Kurzarbeit – weniger dramatisch als zunächst befürchtet wurde. Die Zahl der Arbeitslosen stieg im Jahresdurchschnitt um rd. 155 000 auf 3,423 Millionen bzw. um 4,8 Prozent. Während in Ostdeutschland die Arbeitslosigkeit sogar um 1,8 Prozent zurückging, war im Westteil des Landes eine Zunahme um 8,2 Prozent zu verzeichnen. Die Hauptlast hatten hierbei die männlichen Arbeitnehmer zu tragen, deren Arbeitslosigkeit stieg um 12 Prozent, wobei der Westen mit 16,2 Prozent wesentlich stärker betroffen war als der Osten (+4,0 Prozent). Hingegen konnte die Arbeitslosigkeit unter den Frauen weiter abgebaut werden. Dies traf vor allem für die Frauen in Ostdeutschland zu (-8,0 Prozent),

in Westdeutschland gab es hingegen nur einen minimalen Rückgang um 0,1 Prozent. Der Anteil der Frauen am registrierten Arbeitslosenbestand betrug in Ost und West gleichfalls 45,4 Prozent (vgl. Tabelle 3).

Die Gesamtarbeitslosenquote stieg im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr nur leicht um 0,4 Prozentpunkte von 8,7 Prozent auf 9,1 Prozent. Diese Zunahme ist allein auf die Entwicklung im Westen zurückzuführen, dort stieg sie auf 7,8 Prozent (+0,6 Prozentpunkte). Im Osten hingegen sank die Arbeitslosenquote leicht um 0,2 Prozentpunkte auf 14,5 Prozent.

Die Arbeitslosenquote der Männer nahm gegenüber dem Vorjahr um 1,0 Prozentpunkt auf 9,6 Prozent zu, bei den Frauen verzeichnete sie einen Rückgang auf 8,6 Prozent (-0,3 Prozentpunkte). In Westdeutschland lag der Unterschied der Arbeitslosenquote zwischen Frauen und Männern bei 0,7 Prozentpunkten (Frauen: 7,3 Prozent; Männer: 8,1 Prozent), während in Ostdeutschland die Arbeitslosenquote der Frauen mit 13,5 Prozent sogar um 2,1 Prozentpunkte niedriger ausfiel als bei den Männern (15,6 Prozent).<sup>2</sup>

Zieht man wiederum den Vergleich mit dem Jahr 2005, so ist festzuhalten, dass die Zahl der Arbeitslosen im Berichtsjahr um rd. 30 Prozent (West: 28,5 Prozent; Ost: 31,7 Prozent) niedriger ausfiel. Im Vergleich zur letzten Rezession ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt deutlich entspannter. Dies gilt auch für die verschiedenen soziodemografischen Gruppen, die nachfolgend näher betrachtet werden. Zudem werden dadurch auch die bei manchen Gruppen auffallend hohen Zuwachsraten etwas relativiert, da sich die Arbeitslosigkeit in 2008 – im längeren zeitlichen Vergleich – auf einem sehr niedrigen Niveau befand.

### Schulische Bildung

Geschlechterspezifische Unterschiede sind insbesondere bei drei Abschlussarten erkennbar. Im Berichtsjahr lag der Anteil der Absolventinnen ohne Hauptschulabschluss deutschlandweit mit 5,5 Prozent drei Prozentpunkte unter dem vergleichbaren Männeranteil. Frauen verlassen die Schule auch zu einem deutlich geringeren Anteil mit Hauptschulabschluss (Frauen: 19,6 Prozent; Männer: 25,6 Prozent). Der Frauenanteil mit Realschulabschluss ist dagegen nur geringfügig höher (40,7 Prozent zu 39,6 Prozent). Über ein Drittel (34,2 Prozent) aller Frauen, die in einem Jahrgang die allgemeinbildende Schule verlassen, haben die (Fach-)Hochschulreife. Bei den Männern ist es dagegen nur rd. jeder Vierte (26,8 Prozent). Demnach verfügen junge Frauen über ein höheres Bildungsniveau als junge Männer.

<sup>1</sup> BA, Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik, Juniwerte, eigene Berechnungen

<sup>2</sup> BA, Arbeitsmarkt in Zahlen 2009, Eckwerte des Arbeitsmarktes, Jahresdurchschnittswerte; Arbeitslosenquote bezogen auf abhängig zivile Erwerbspersonen

noch Anlage 1

Tabelle 3

## Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland

	2005	2008	2009	Veränderung 2009 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
<b>Bundesrepublik Deutschland</b>					
<b>insgesamt</b>	<b>4.860.880</b>	<b>3.267.943</b>	<b>3.423.283</b>	<b>-29,6 %</b>	<b>4,8 %</b>
... darunter Frauen	2.254.773	1.599.940	1.555.507	-31,0 %	-2,8 %
... darunter Männer	2.605.656	1.667.605	1.867.774	-28,3 %	12,0 %
... darunter Jugendliche unter 25 J.	618.868	339.857	376.998	-39,1 %	10,9 %
... darunter Ältere (55 Jahre u. älter)	580.447	428.001	496.600	-14,4 %	16,0 %
... darunter Langzeitarbeitslose	1.588.089	1.088.252	932.733	-41,4 %	-14,3 %
... darunter Ausländer/innen	672.951	497.218	523.603	-22,2 %	5,3 %
<b>Westdeutschland</b>					
<b>insgesamt</b>	<b>3.246.727</b>	<b>2.144.679</b>	<b>2.320.209</b>	<b>-28,5 %</b>	<b>8,2 %</b>
... darunter Frauen	1.497.020	1.055.376	1.054.408	-29,6 %	-0,1 %
... darunter Männer	1.749.270	1.088.906	1.265.800	-27,6 %	16,2 %
... darunter Jugendliche unter 25 J.	412.205	216.854	255.933	-37,9 %	18,0 %
... darunter Ältere (55 Jahre u. älter)	397.906	273.440	321.014	-19,3 %	17,4 %
... darunter Langzeitarbeitslose	990.280	697.909	615.897	-37,8 %	-11,8 %
... darunter Ausländer/innen	582.283	423.460	440.640	-22,8 %	6,2 %
<b>Ostdeutschland</b>					
<b>insgesamt</b>	<b>1.614.153</b>	<b>1.480.092</b>	<b>1.103.074</b>	<b>-31,7 %</b>	<b>-1,8 %</b>
... darunter Frauen	757.753	544.564	501.099	-33,9 %	-8,0 %
... darunter Männer	856.387	578.700	601.975	-29,7 %	4,0 %
... darunter Jugendliche unter 25 J.	206.663	123.003	121.065	-41,4 %	-1,6 %
... darunter Ältere (55 Jahre u. älter)	182.541	154.561	175.587	-3,8 %	13,6 %
... darunter Langzeitarbeitslose	597.809	390.344	316.836	-47,0 %	-18,8 %
... darunter Ausländer/innen	90.668	73.759	73.963	-18,4 %	0,3 %

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen 2009, Eckwerte des Arbeitsmarktes, Jahresdurchschnittswerte

**Studierende**

In den letzten Jahren ist ein kontinuierlicher Anstieg bei den Zahlen der Studienanfängerinnen und -anfänger zu verzeichnen. Auch im Berichtsjahr kam es im Vergleich zu 2008 erneut zu einem Zuwachs von 9,6 Prozent auf rd. 368 000, was gegenüber 2005 einer Zunahme von 22,6 Prozent entsprach (Frauen: 25,2 Prozent; Männer 20,2 Prozent). Eine überdurchschnittliche Zunahme gegenüber

dem Vorjahr verzeichneten das Studienfach Sport mit 15,5 Prozent sowie die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 11,9 Prozent. Eine Ausnahme stellt das Studienfach Veterinärmedizin dar, das als einziger Studiengang leicht sinkende Anfechtzahlen meldete (-1,7 Prozent), jedoch mit rd. 1 000 Studienanfängerinnen und -anfängern pro Jahr auch nur geringe absolute Zahlen aufweist.

noch Anlage 1

Die Zahl der Studierenden nahm im Vergleichszeitraum von 2005 bis 2009 um 6,7 Prozent zu, hierbei war der Unterschied zwischen den Frauen (+6,9 Prozent) und den Männern (+6,6 Prozent) nur geringfügig. Unter allen Studierenden wurde im Vergleichszeitraum ein überdurchschnittlicher Anstieg in den Ingenieurwissenschaften (+13,2 Prozent) sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (+10,7 Prozent) verzeichnet.

Eine ebenfalls positive Entwicklung zeigt sich bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen im Erststudium stieg in den letzten Jahren bundesweit kontinuierlich an. Von 2007 auf 2008<sup>3</sup> wurde ein Anstieg von 8,5 Prozent auf rd. 301 000 verzeichnet. Im Vergleich zu 2005 erhöhte sich die Zahl um 25,4 Prozent, wobei die Zunahme an weiblichen Absolventen mit 30,0 Prozent auf rd. 154 000 höher ausfiel als die unter den männlichen Absolventen. Deren Zahl lag im Jahr 2008 bei rd. 147 000, was einem Anstieg von 20,9 Prozent gegenüber 2005 entspricht. Die meisten Absolventinnen und Absolventen verließen die Hochschule mit einem Abschluss in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (rd. 85 000 bzw. 28,2 Prozent), gefolgt von den Studiengängen Geisteswissenschaften und Kunst (15,6 Prozent) sowie der Fächergruppe Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen (15,2 Prozent). Während der männliche Absolventenanteil in Informatik (84,9 Prozent) sowie in der Fächergruppe Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen (77,4 Prozent) dominierte, überwog der Frauenanteil an allen Absolventen insbesondere in den Erziehungswissenschaften (71,6 Prozent). Geisteswissenschaften und Kunst (71,1 Prozent) sowie der Fächergruppe Gesundheit und Soziales (67,2 Prozent).<sup>4</sup>

### Berufliche Weiterbildung

Auf Basis der Ergebnisse des Mikrozensus kann über das Weiterbildungsverhalten von Erwerbspersonen beobachtet werden, dass von 2005 bis 2008<sup>5</sup> 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. Der Anteil der an beruflicher Weiterbildung Teilnehmenden an allen Erwerbspersonen betrug 17,9 Prozent und war in Ostdeutschland mit 22,3 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland mit

17,0 Prozent. Die Zahl der beruflichen Weiterbildung von weiblichen Erwerbspersonen in Deutschland ist seit 2005 stärker gestiegen als bei männlichen Erwerbspersonen (8,8 Prozent zu 6,3 Prozent). Dieser Trend ist jedoch nur in Westdeutschland zu beobachten (11,0 Prozent zu 7,1 Prozent), in Ostdeutschland stieg dagegen im gleichen Zeitraum die Zahl der männlichen Teilnehmer stärker an (3,1 Prozent zu 2,1 Prozent).<sup>6</sup>

## 2 Übersicht über die Durchführung des Operationellen Programms

### 2.1 Unterstützung, aufgeschlüsselt nach Zielgruppen

Ohne Berücksichtigung der Bagatellmaßnahmen wurden im Berichtsjahr im Zielgebiet Konvergenz insgesamt 69 630 Neueintritte und 32 648 Austritte von Teilnehmenden gezählt. Der Frauenanteil bei den Eintritten lag insgesamt bei 40,2 Prozent.

Im Zielgebiet „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (RWB) wurden im Jahr 2009 insgesamt 208 480 Neueintritte registriert, wobei der Frauenanteil mit 32,8 Prozent deutlich niedriger ausfiel als im Zielgebiet Konvergenz.

Zusätzlich zu den regulären Teilnahmeeintritten werden auch Eintritte erfasst, die unter die Bagatellgrenze fallen. Hierbei ist eine vereinfachte Erfassung von Teilnehmendendaten nach Geschlecht zulässig. Die Bagatellgrenze betreffen:

- sämtliche Vorhaben im Bereich Systeme, die in erster Linie auf die Verbesserung der Strukturen abgestellt sind
- andere Vorhaben, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:
  - Teilnehmer/Organisationen an individuellen Kurzberatungen (max. 4 Std., z. B. Telefonberatung, Beratungen von Unternehmen)
  - Teilnehmer/Organisationen an kollektiven Informationsveranstaltungen (max. 1 Tag bzw. 8 Std., z. B. Großveranstaltungen, Orientierungstag)

Im Jahr 2009 wurden Teilnahmeeintritte im Rahmen von Bagatellmaßnahmen in Höhe von insgesamt 112 000 (Ziel Konvergenz: 40 000, Ziel RWB: 72 000). Der Frauenanteil lag insgesamt bei 58 Prozent mit geringfügigen Unterschieden in den beiden Zielgebieten.

<sup>3</sup> Daten für 2009 lagen noch nicht vor

<sup>4</sup> Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.1 und 4.3, eigene Berechnungen, Daten für 2009 lagen noch nicht vor

<sup>5</sup> Daten für 2009 lagen noch nicht vor

<sup>6</sup> Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen, Daten für 2009 lagen noch nicht vor

noch Anlage 1

Tabelle 4

**Teilnahmeeintritte und -austritte insgesamt nach Zielgruppen im Jahr 2009 gemäß Anhang XXIII  
der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006**

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte <sup>2</sup>		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
<b>Zielgebiet Konvergenz</b>						
<b>Insgesamt</b>	<b>69.630</b>	<b>41.609</b>	<b>28.021</b>	<b>32.648</b>	<b>21.411</b>	<b>11.237</b>
<b>nach Erwerbsstatus<sup>1</sup></b>						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	34.308	22.720	11.588	17.568	12.649	4.919
... darunter Selbständige	6.372	3.448	2.924	2.774	1.900	874
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	25.888	13.428	12.460	11.052	6.368	4.684
... darunter Langzeitarbeitslose	14.849	7.380	7.469	6.289	3.372	2.917
Nichterwerbstätige	9.434	5.461	3.973	4.028	2.394	1.634
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	959	547	412	410	239	171
<b>nach Altersgruppen</b>						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	20.886	12.447	8.439	9.117	5.757	3.360
Ältere (55 Jahre und älter)	5.176	3.267	1.909	2.566	1.765	801
<b>nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen</b>						
<b>Minderheiten</b>	<b>305</b>	<b>178</b>	<b>127</b>	<b>138</b>	<b>82</b>	<b>56</b>
Personen mit Migrationshintergrund	7.020	3.707	3.313	3.029	1.695	1.334
Menschen mit Behinderungen	1.683	989	694	791	477	314
Sonstige benachteiligte Menschen	2.703	1.453	1.250	1.139	630	509
<b>nach Bildungsstand</b>						
ISCED 1 und 2	25.979	16.321	9.658	11.856	8.379	3.477
ISCED 3	20.785	12.533	8.252	10.713	6.933	3.780
ISCED 4	1.175	613	562	615	333	282
ISCED 5 und 6	7.715	4.374	3.341	3.562	2.391	1.171
<b>Zielgebiet RWB</b>						
<b>Insgesamt</b>	<b>208.480</b>	<b>140.045</b>	<b>68.435</b>	<b>127.563</b>	<b>93.662</b>	<b>33.901</b>
<b>nach Erwerbsstatus<sup>1</sup></b>						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	140.626	104.002	36.624	94.714	74.686	20.028
... darunter Selbständige	14.736	8.679	6.057	9.332	6.246	3.086
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	38.491	19.466	19.025	19.146	10.759	8.387
... darunter Langzeitarbeitslose	20.352	9.704	10.648	9.820	5.187	4.633
Nichterwerbstätige	29.363	16.577	12.786	13.703	8.217	5.486
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	1.780	1.080	700	834	532	302

noch Anlage 1

noch Tabelle 4

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte <sup>2</sup>		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
<b>nach Altersgruppen</b>						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	49.024	29.412	19.612	24.784	16.163	8.621
Ältere (55 Jahre und älter)	12.515	9.067	3.448	8.377	6.497	1.880
<b>nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen</b>						
Minderheiten	2.017	1.169	848	996	609	387
Personen mit Migrationshintergrund	49.331	28.711	20.620	25.509	16.270	9.239
Menschen mit Behinderungen	3.386	1.968	1.418	2.054	1.259	795
Sonstige benachteiligte Menschen	6.093	3.179	2.914	2.789	1.551	1.238
<b>nach Bildungsstand</b>						
ISCED 1 und 2	94.786	66.413	28.373	58.201	44.642	13.559
ISCED 3	56.750	39.403	17.347	38.028	28.347	9.681
ISCED 4	4.981	2.550	2.431	3.265	1.780	1.485
ISCED 5 und 6	22.526	15.275	7.251	14.415	10.796	3.619

Quelle: ADELE – Stand: 27. Mai 2010, ohne Bagatellfälle

<sup>1</sup> Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet.<sup>2</sup> Die Austritte liegen nur als Gesamtzahlen vor. Die Verteilung der Austritte auf die Zielgruppen wurde auf Basis der entsprechenden Eintrittszahlen hochgerechnet.

## 2.2 Qualitative Analyse

### Chancengleichheit von Frauen und Männern

Im Jahr 2009 konnte ein erneuter Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote in Deutschland auf nunmehr 66,2 Prozent erreicht werden. Dieser positive Trend zeichnet sich jedoch nicht in den gleichstellungspolitischen Zielen ab – wie dem Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation, dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle sowie dem auch hieraus resultierenden erhöhten Armutsrisiko von (älteren) Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist sogar weiter gesunken. Die Berufswahl von Jungen und Mädchen orientiert sich weiterhin auf sogenannte Männer- und Frauenberufe, in denen das Lohngefälle sowie fehlende Aufstiegschancen zu Ungunsten von Frauen verlaufen. Eine leicht positive Entwicklung verzeichnet der Anteil von Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächern, allerdings bleibt das Risiko arbeitslos zu sein, bspw. für Ingenieurinnen, doppelt so hoch wie das für Männer. Das im Operationellen Programm des ESF verankerte Ziel der Existenz sichernden Beschäftigung für Frauen bleibt demzufolge ein zentraler Anknüpfungspunkt für gleichstellungspolitisches Handeln.

Der Beitrag des ESF in Deutschland zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern kann auf zwei Ebenen beschrieben werden:

#### *Die Ebene des Operationellen Programms*

In Ableitung der Zielvorgaben des Operationellen Programms werden einerseits die Gender Mainstreaming (GM)-Strategie und andererseits die spezifische Frauenförderung verfolgt. Als Unterstützungsstruktur wurde am 1. März 2009 die „Agentur für Gleichstellung im ESF“ eingerichtet. Die Agentur hat zum Auftrag, über gezielte Beratungen in fachpolitischer und prozessorientierter Hinsicht, über Informationsvermittlung und Vernetzung aller ESF-Akteurinnen und -Akteure auf Bundesebene direkt zu unterstützen, um die unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Aspekte in die Programme und Verfahren zu integrieren.

Daneben wurden bereits im Vorfeld Vorkehrungen getroffen, die sowohl die Begleitung (Steuerung durch Gremien und Monitoring) als auch die Bewertung (Gender-Ansätze in der Evaluation) betreffen. Hierzu zählt die regelmäßige Berichterstattung zum Thema Chancengleichheit im Rahmen des Bundesbegleitausschusses, die Arbeit der

noch Anlage 1

Arbeitsgruppe Chancengleichheit zum NSRP, aber auch die Integration von GM im Rahmen der Verwaltungssysteme (GM in den allgemeinen Prüfkriterien des Bundesverwaltungsamtes).

#### *Die Ebene der ESF-Einzelprogramme*

Auf der Ebene der Einzelprogramme, deren Anzahl im Berichtszeitraum 50 betrug, wurden in vielen Dokumenten (Richtlinien, Prüfkriterien etc.) gleichstellungspolitische Ziele und Kriterien integriert. In drei Ministerien (BMAS, BMBF, BMFSFJ) wurden frauenspezifische Programme begonnen oder fortgesetzt. Diese Programme richten sich an unterschiedliche Zielgruppen: Alleinerziehende, Frauen auf dem Weg in Führungspositionen, Existenzgründerinnen, junge Frauen in der Berufswahl, Berufsrückkehrerinnen, junge Männer, Väter sowie erwerbstätige und (langzeit-)arbeitslose Frauen. Die Programme fokussieren verschiedene gleichstellungspolitische Ziele. In den allgemeinen (nicht gleichstellungspolitisch orientierten) Programmen ist das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern in unterschiedlichem Maße integriert. Richtlinien enthalten allgemeine Passagen zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive, so dass auf Projektebene ein Beitrag zur Gleichstellung erzielt werden kann (BMVBS und BMWi).

Durch die Einrichtung der Agentur für Gleichstellung im ESF konnten im Berichtszeitraum eine Vielzahl an Initiativen und Aktivitäten auf den Weg gebracht werden. Das Spektrum der Tätigkeiten der Agentur umfasst sowohl die Ebene der Europäischen Union (Vernetzung), des Bundes (Konzentration der Beratungsaktivitäten) und der Bundesländer sowie der Projektebene (Vernetzung und Wissenstransfer).

Die Beratungsaktivitäten, die alle fünf am ESF beteiligten Bundesministerien umfasst, konzentrierte sich im Wesentlichen auf zwölf ausgewählte Einzelprogramme sowie auf vier fachpolitische Themen. Im Rahmen eines ressortübergreifenden Arbeitskreises werden kontinuierlich diese Beratungsprozesse reflektiert und übergreifende Themen wie das Gender Budgeting vermittelt. Darüber hinaus berät die Agentur die Fondsverwaltung sowie beauftragte Dritte im Kontext der Umsetzungsprozesse (Evaluierung). Die Umsetzung des Gender Budgeting verantwortet ebenfalls die Agentur. Hierzu wurde ein doppelter Ansatz entwickelt, der sowohl die quantitative als auch die qualitative Dimension des Gender Budgeting abbildet. Es werden jährliche Auswertungen mittels eines Massenauswertungsprogramms aus ADELE mit eigenem Auswertungsprogramm zum Stichtag 30. Juni durchgeführt.

Die Öffentlichkeitsarbeit der Agentur (Website, Infoletter, Newsmail) präsentiert kontinuierlich aktuelle Informationen aus dem Bereich Gender Mainstreaming und Gleichstellung der Geschlechter im direkten ESF-Bezug. Hier sind Arbeitshilfen, Leitfäden für die ESF-Akteurinnen und -Akteure, aber auch theoretische Grundlagen zur

Fundierung des Wissens (Studien/ Theorie/Hintergründe) bereitgestellt.

Im Kontext des Wissenstransfers wurde begonnen, fachpolitische Expertisen zu erstellen, die jeweils geschlechterspezifische Daten und Fakten sowie gendersensible Ansätze enthalten. Die vier ausgewählten Themen Gründung, Übergang Schule-Beruf, betriebliche Weiterbildung sowie soziale Integration/Migration werden auch im Rahmen ressortübergreifender Vernetzungsaktivitäten behandelt.

Die Vernetzungsaktivitäten der Agentur konzentrierten sich im Jahr 2009 auf der nationalen Ebene: die AG Chancengleichheit des NSRP (ständiges Mitglied), Teilnahme an zwei Sitzungen des Bundesbegleitausschusses sowie die aktive Beteiligung an den Vorbereitungen zur Community of Practice on Gender Mainstreaming auf EU-Ebene.

Im Rahmen der Tätigkeiten zum arbeitsmarktpolitischen Kontext wurden zwei Stränge verfolgt: erstens eine Initiative zur Verbesserung der Darstellung geschlechterdifferenzierter Daten bei der Bundesagentur für Arbeit und zweitens die Entwicklung geschlechterdifferenzierter Datenmaterials von ESF-Zielgruppen.

#### **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 Gleichstellungsaspekts und eine Berichterstattung von Aktionen für bestimmte Zielgruppen sowie innovativen und transnationalen Vorhaben vorsieht, werden anschließend die wesentlichen Inhalte und Ziele der relevanten Programme dargestellt.

#### *Gleichstellungsaspekt*

Für die Umsetzung des Gleichstellungsaspekts wurden im ESF in Deutschland sowohl strategische als auch institutionelle Weichenstellungen implementiert. 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 Projektträger verankert.

Im Berichtsjahr haben zielübergreifend insgesamt 319 Projekte begonnen, die das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ und/oder eine genderspezifische Ausrichtung im Fokus hatten. Das Querschnittsziel bedienten 314 Projekte, 49 davon gaben an, den Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, 58 Projekte trugen zur

noch Anlage 1

Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“	Anzahl begonnener Projekte 2009	
	Ziel Konvergenz	Ziel RWB
Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt	18	31
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	15	43
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	23	72
Abbau von Stereotypen und Veränderung klassischer Rollenmuster	45	78
<b>Genderspezifische Ausrichtung</b>		
<b>Frauenspezifische Ausrichtung</b>	<b>25</b>	<b>97</b>
Männerspezifische Ausrichtung	4	7

Mehrfachnennungen möglich: Es kann sowohl beim Querschnittsziel als auch bei der genderspezifischen Ausrichtung eine Nennung erfolgen.

Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung bei, 95 Vorhaben dienten der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und 123 Projekte verfolgten das Ziel des Abbaus von Stereotypen und der Veränderung klassischer Rollenmuster. Von den insgesamt 319 Projekten hatten 122 Projekte eine frauenspezifische und 11 Vorhaben eine männerspezifische Ausrichtung.

### 3 Durchführung nach Prioritätenachsen

#### 3.1 Prioritätsachse A

##### Teilnehmendenstruktur

In Prioritätsachse A wurden im Berichtsjahr zielübergreifend knapp 171 000 Teilnahmeintritte gemeldet, rd. zwei Drittel der eingetretenen Personen stammen aus dem Programm „QualiKug“ (rd. 112 000 Eintritte) und fast ein Viertel der Eintritte wurde im Programm „Informations- und Schulungsveranstaltungen“ gefördert. Der Frauenanteil lag bei 24,5 Prozent. Austritte wurden in Höhe von rd. 108 600 Personen verzeichnet.

##### Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse A.1 belief sich auf 34 868 bei 16 820 Austritten. Der Frauenanteil lag bei 31 Prozent, insbesondere im Gründercoaching Deutschland und im Gründercoaching aus Arbeitslosigkeit konnten hohe Frauenanteile von 68 Prozent bzw. 58 Prozent gemeldet werden.

##### Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse A.2 wurden im Jahr 2009 rd. 136 000 Eintritte und fast 92 000 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag mit 23 Prozent rd. 8 Prozentpunkte niedriger als im Zielgebiet Konvergenz. Einen besonders hohen weiblichen Anteil meldeten auch hier die beiden Gründercoaching-Programme (GCD: 66 Prozent, GCD aus Arbeitslosigkeit: 56 Prozent) sowie Personalentwicklungsprojekte

in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft im Rahmen des Programms „rückenwind“, in dem der Frauenanteil sogar bei über 80 Prozent lag.

#### Chancengleichheit von Männern und Frauen

Eine allgemeine Darstellung zur Berücksichtigung dieses Querschnittsziels fand bereits in Kapitel 2.2 statt. Vor dem Hintergrund des Förderschwerpunkts auf Existenzgründungs- und Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit spielen spezifische Ausrichtungen auf das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ nur eine untergeordnete Rolle. Es gibt allerdings innerhalb der Programme einzelne Fördertatbestände, die auf die Chancengleichheit ausgerichtet sind.

Der niedrige Frauenanteil ist insbesondere dadurch begründet, dass im Programm „QualiKug“, in dem Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter qualifiziert werden, lediglich ein Frauenanteil von 15,4 Prozent erreicht wurde. Dieses Programm hat die Eintrittszahlen in Prioritätsachse A mit zwei Dritteln aller Eintritte dominiert. Der Anteil der Frauen an der Kurzarbeit lag deutschlandweit im Berichtsjahr bei 21,3 Prozent. Grundsätzlich wird in Prioritätsachse A der Frauenanteil immer deutlich unter dem OP-Durchschnitt liegen, da Frauen sowohl bei der Kurzarbeit als auch im Gründungsgeschehen, den wesentlichen Förderinhalten der Prioritätsachse A, deutlich unterrepräsentiert sind. Der Frauenanteil an den Existenzgründungen im Jahr 2009 lag bei 32,1 Prozent.<sup>7</sup>

#### Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umset-

<sup>7</sup> Quelle: IfM Bonn, Gründungs- und Liquidationsgeschehen 2009 in Deutschland und in den Bundesländern

noch Anlage 1

zungsschwerpunkte fand bereits in Kapitel 2.2 statt. Nachfolgend werden die hierfür relevanten Programme der Prioritätsachse A und deren Beitrag zur zielgruppenspezifischen und innovativen Umsetzung dargestellt.

#### *Gleichstellungsaspekt*

- Programm „Mikrokreditfonds“: In der ab 2010 geplanten Kreditperiode sollen zwar keine Personengruppen besonders gefördert oder ausgeschlossen werden. Grundsätzlich soll jedoch auch ein Schwerpunkt auf die Finanzierung von Frauen gelegt werden. Bis zum Abschluss der Förderperiode soll ein Frauenanteil von 40 Prozent erreicht werden. Da derzeit ausreichend Mittel zur Verfügung stehen, werden auch Anträge aller anderen Personengruppen ohne Einschränkungen bearbeitet.
- Der Gleichstellungsaspekt im Programm „rückenwind“ ist ein Querschnittsthema des Programms, das bei allen Projekten berücksichtigt wird. Darüber hinaus gibt es innerhalb des Programms einen Förderbereich, der sich explizit mit der Unterstützung und Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen beschäftigt.
- Der Frauenanteil unter den Nutzern des „Gründercoaching in Deutschland“ liegt bei rund 43 Prozent (für Gründercoaching in Deutschland und Gründercoaching bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit insgesamt bei rd. 40 Prozent) und übersteigt damit den Frauenanteil bei Gründungen – gemäß Gründungsmonitor 2009 von 41 Prozent insgesamt und 33 Prozent bei den Vollerwerbsgründungen. Die breite Ausrichtung der geförderten Branchen und möglicher Coachinginhalte, der Zuschnitt auch auf Kleinst- und Einzelunternehmen sowie eine geringe Eigenleistung insbesondere bei „Gründercoaching für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit“ fördern die Beteiligung von Frauen an den Coaching-Programmen.
- 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.
- Bei dem Programm „Informations- und Schulungsveranstaltung“ handelt es sich zwar nicht um eine spezifische Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen. Gleichwohl spricht die Förderung gezielt Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen an und fördert insbesondere Schulungen zu besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Um Personen mit Erziehungsverantwortung den Schritt in die Selbständigkeit zu erleichtern, wird im Programm „EXIST-Gründerstipendium“ bei Bedarf eine Kinderbetreuungspauschale von 100 Euro pro Monat pro Kind gewährt.

## **3.2 Prioritätsachse B**

### **Teilnehmendenstruktur**

Die Programme in Prioritätsachse B konzentrieren sich überwiegend auf Veränderungen von Systemen und Strukturen in der (beruflichen) Bildung. Eintritte von Teilnehmenden wurden nur in den BMBF-Programmen „Neue Medien in der beruflichen Bildung“ (7 425) und „Bildungsprämie“ gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 94 Prozent. Austritte wurden in Höhe von 7 425 Personen verzeichnet.

#### *Zielgebiet Konvergenz*

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse B.1 im Jahr 2009 belief sich auf 2 377. Der Frauenanteil lag bei 96 Prozent, insbesondere im Programm „Neue Medien in der beruflichen Bildung“ wurden fast ausschließlich Frauen gefördert.

#### *Zielgebiet RWB*

In Prioritätsachse B.2 wurden im Jahr 2009 rd. 6 500 Eintritte und fast 5 300 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 94 Prozent.

### **Chancengleichheit von Männern und Frauen**

Allgemeine Erläuterungen zur Berücksichtigung des Querschnittsziels finden sich in Kapitel 2.2 berichtet.

### **Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006**

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte bereits ebenfalls in Kapitel 2.2. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Artikel 10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für Prioritätsachse B dargestellt.

#### *Gleichstellungsaspekt*

- Bei dem Förderprogramm „Passgenaue Vermittlung“ handelt es sich um kein genderspezifisches Programm. Die Zuwendungen begünstigen vor allem kleine und mittlere Unternehmen, deren zukünftiger Fachkräftebedarf durch eine passgenaue Beratungs- und Vermittlungsleistung gesichert werden soll. Die Kammern sind bestrebt, weibliche und männliche Jugendliche zu gleichen Anteilen zu beraten und in Ausbildung zu vermitteln. Erschwert wird die Vermittlungsleistung der Berater jedoch durch geschlechtsspezifisch geprägtes Berufswahlverhalten seitens der Jugendlichen und entsprechende Vorstellungen seitens der ausbildungswilligen Unternehmen. Der Anteil der am Projekt teilnehmenden Frauen lag bei 38 Prozent und der der Männer bei 62 Prozent.



noch Anlage 1

- In den Vorhaben des Förderprogramms „Neue Medien in der beruflichen Bildung“ zur Entwicklung und zum Einsatz neuer Medien in der beruflichen Bildung spielen Gleichstellungsaspekte insofern eine besondere Rolle, als sich für Zielgruppen, die aus verschiedenen Gründen bildungsbenachteiligt sind, durch den Einsatz der neuen, digitalen Medien Bildungschancen ergeben, die im Rahmen herkömmlicher Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen mit festen Präsenzzeiten und inflexiblen Curricula nur schwer genutzt werden können. Gerade die digitalen Medien, die an sich zielgruppenunabhängig sind, können durch ihre Gestaltbarkeit flexibel und dynamisch an spezielle Anforderungen angepasst werden.
- Die grundlegende Gestaltung der Förderrichtlinie im Programm „Bildungsprämie“, die einen Fokus auf Erwerbstätige mit geringem oder mittlerem Einkommen legt, führt dazu, dass insbesondere Frauen von dem Programm profitieren. Im Jahr 2009 waren 74 Prozent der Programmnutzer weiblich.
- Im FuE-Förderprogramm „Arbeiten Lernen Kompetenzen entwickeln – Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ wird der Gleichstellungsaspekt und Abbau von Benachteiligungen durchgängig berücksichtigt. Innovative Maßnahmen zur Personal-, Organisations- und Kompetenzentwicklung sind integraler Bestandteil der Programme. Darüber hinaus wird begleitend zu jedem Förderschwerpunkt eine Untersuchung gefördert, die mögliche Beiträge von Innovationsstrategien zum Abbau von geschlechts- und altersbedingten Benachteiligungen leistet, um den gesellschaftlichen Anspruch der Chancengerechtigkeit durchzusetzen.
- Ein zentrales Fachthema des Programms „JOBSTARTER“ ist die Teilzeitberufsausbildung. Sie eröffnet jungen Menschen mit Familienverantwortung eine realistische Perspektive auf eine qualifizierte Berufsausbildung. Die Möglichkeit, eine Berufsausbildung auch in Teilzeit gestalten zu können, wurde im Berufsbildungsgesetz (BBiG) 2005 verankert. Im JOBSTARTER-Programm leisten Projekte erfolgreiche Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit bei Betrieben und Auszubildenden, um die Teilzeitausbildung umzusetzen.

### 3.3 Prioritätsachse C

#### Teilnehmendenstruktur

In Prioritätsachse C – Beschäftigung und soziale Integration – wurden zielübergreifend fast 98 000 reguläre Teilnahmeintritte realisiert, der Frauenanteil lag bei 47 Prozent. Die meisten der eingetretenen Personen wurden im Programm „Initiative JUGEND STÄRKEN: Kompetenzagenturen“ gefördert (rd. 35 000, Anteil: 36 Prozent), weitere 23 Prozent der Eintritte (rd. 22 400) stammen aus dem Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“. Austritte wurden in Höhe von knapp 44 000 Personen verzeichnet.

#### Zielgebiet Konvergenz

Die Prioritätsachse C verzeichnete im Jahr 2009 im Ziel Konvergenz insgesamt 31 827 Eintritte bei 13 502 Austritten.

#### Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse C.2 wurden im Jahr 2009 rd. 66 000 Eintritte und 30 300 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 47 Prozent. Unterschiede bei der relativen Verteilung innerhalb der einzelnen Zielgruppen zum Zielgebiet Konvergenz kommen dadurch zustande, dass die durchgeführten Programme im Zielgebiet RWB eine andere Gewichtung haben. Hierzu gehören insbesondere „Kommunal-Kombi“ mit einem deutlich geringeren Stellenwert im Ziel RWB sowie die Programme „XENOS – Bleibe-rechtigte und Flüchtlinge“ und „Stärkung der berufsbezogenen Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund“, mit einer deutlich höheren Gewichtung im Ziel RWB.

#### Chancengleichheit von Männern und Frauen

In Prioritätsachse C wird ein Großteil der Programme zur Umsetzung der Chancengleichheit insbesondere durch das BMFSFJ durchgeführt, in denen die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die (betriebliche) Kinderbetreuung im Mittelpunkt stehen.

#### Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Nachdem eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte bereits in Kapitel 2.2 erfolgte, werden anschließend die relevanten programmspezifischen Kriterien dargestellt.

#### Gleichstellungsaspekt

- Im Programm „job – Jobs ohne Barrieren“ ist 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, Bestandteil der Initiative. 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. Verdeutlicht wird dadurch, dass modellhafte Verfahren betrieblicher Integration, die Vorbildcharakter für weitere Unternehmen haben (können), diesen auch im Hinblick auf eine angemessene Beteiligung behinderter und schwerbehinderter Frauen bei der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzuweisen haben.

noch Anlage 1

- Fokus der Richtlinie zur Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft ist das Thema Chancengleichheit/Gleichstellung. Durch gezielte Projekte möchte die Bundesinitiative die Beschäftigungssituation von Frauen in Unternehmen verbessern und damit einen wesentlichen Beitrag zu mehr Chancengleichheit/Gleichstellung in der deutschen Wirtschaft leisten.
- Mit der „Initiative Frauen an die Spitze“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Forschungsprojekte, die sehr heterogen sind. Es handelt sich um Projekte, die auf strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung/Gender Mainstreaming ausgelegt sind. Durch die Verbesserung der Datengrundlagen und Forschung im Themenbereich sollen die Wirkungen der bisherigen Ergebnisse der Genderforschung und der Forschung zu Gender Mainstreaming in den einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen und in der Wissenschaftskultur aufgedeckt, Veränderungspotenziale identifiziert und deren Nutzen herausgearbeitet werden, um das notwendige Wissen für zielgerichtete und dauerhafte Maßnahmen zur Erhöhung der adäquaten Beschäftigung/Erwerbstätigkeit von Frauen zu generieren.
- Mit dem Aktionsprogramm „Power für Gründerinnen“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung Projekte, die auf strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung/Gender Mainstreaming ausgelegt sind. Insbesondere sollen die Gründungsmotivation und die Gründungsqualifikationen von Frauen verbessert werden. Hierzu werden strukturelle Unterschiede im Gründungsprozess von Gründern und Gründerinnen erforscht sowie innovative genderorientierte Ansätze entwickelt und erprobt. Die Projekte können vier Themenfeldern zugeordnet werden: Die Projekte im „Themenfeld technologie- und wissenschaftsbasierte Gründungen“ sollen Frauen zu einer Gründung in technologieorientierten Wirtschaftsbereichen motivieren. Erfolgsfaktoren oder Hemmnisse von Gründungen sollen aufgedeckt und so die Rahmenbedingungen für Frauen verbessert werden. Im Bereich „Außerakademische Zielgruppen“ sind Vorhaben zusammengefasst, die sich mit Gründungen besonderer Zielgruppen beschäftigen bzw. branchenspezifische Ansätze in den Fokus nehmen, die sich nicht ausschließlich an Akademikerinnen wenden. Untersucht werden Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Erhöhung der Gründungsbereitschaft von Frauen. Erfolgsfaktoren zur Etablierung eines positiven Gründungsklimas sollen aufgedeckt, genderorientierte Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen entwickelt und erprobt werden sowie in entsprechende Unterstützungsangebote einmünden. Die Vorhaben mit der Überschrift „Sensibilisierung“ beschäftigen sich in ganz unterschiedlicher Weise mit der Fragestellung, wie das Interesse an unternehmerischem Engagement und Neugier auf berufliche Selbständigkeit bei Mäd-

chen und Frauen geweckt werden kann und wie das Umfeld aussehen muss, um positive Identifikationen für (potenzielle) Gründerinnen zu schaffen. Die Palette reicht von Untersuchungen darüber, wie Frauen gründungsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben und wie diese ihre Erfolgsaussichten beeinflussen, über Untersuchungen zur Rolle von Netzwerken über die Entwicklung von Best-Practice-Modellen bis hin zur Entwicklung und Erprobung eines niedrigschwelligen Planspiels für Mädchen zum Thema Möglichkeiten und Chancen einer beruflichen Selbständigkeit.

Eine wichtige Säule des Aktionsprogramms „Power für Gründerinnen“ ist die bundesweite Gründerinnenagentur (bga). Die bga ist das erste und einzige deutschlandweite Kompetenz- und Servicezentrum zur unternehmerischen Selbständigkeit von Frauen über alle Branchen und Phasen der Existenzgründung, Festigung und Unternehmensnachfolge. Die bga ist Ansprechpartner für Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Gründerinnen und Unternehmerinnen und bündelt unter [www.gruenderinnenagentur.de](http://www.gruenderinnenagentur.de) Kontakte und Informationen zu über 1 700 Experten und Expertinnen, Studien, Beratungseinrichtungen und Netzwerken in ganz Deutschland. Die bga wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und wurde 2009 von der EU als europäisches Erfolgsmodell ausgezeichnet.

Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum im Bundesfamilienministerium folgende Programme mit einer gleichstellungspolitischen Schwerpunktsetzung oder zumindest Ausrichtung gestartet bzw. durchgeführt:

- Mit dem Programm: „Perspektive Wiedereinstieg“ werden seit März 2009 bundesweit 28 Träger an 20 Standorten in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Mit diesem Programm werden Frauen unterstützt nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung – Elternzeit bzw. Pflege von Angehörigen – die Re-Integration ins Berufsleben zu erleichtern und ihnen Wege dorthin zu ebnet.
- Bei den Projekten „Girls’Day – Mädchenzukunftstag“ und „Neue Wege für Jungs“ soll durch den Abbau von Vorbehalten gegenüber einer „geschlechtsuntypischen“ Berufswahl und durch einen nachhaltigen und breiten Diskurs geschlechtersensibler Berufsorientierung und Lebensplanung die jeweiligen individuellen Potenziale bei Frauen und Männern besser ausgeschöpft sowie die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes reduziert werden. Ziele sind ein struktureller Wandel in der Berufswahl von Mädchen (Frauen) und Jungen (Männern) und die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Ar-

noch Anlage 1

beits- und Berufsleben. Es handelt sich somit um Maßnahmen, die auf strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung / Gender Mainstreaming ausgelegt sind.

Zudem hat das BMFSFJ mehrere Einzelprogramme zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur (betrieblichen) Kinderbetreuung gestartet bzw. durchgeführt:

- Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ dient mit seinen Kooperationsprojekten und strategischen Partnerschaften dazu, die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten und so die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einem Managementthema und zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Unternehmen werden für eine familienfreundliche Personalpolitik gewonnen. Zudem wirbt das Unternehmensprogramm für die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung. Dadurch sollen die Arbeitsmarktteiligung und Karrieremöglichkeiten von Frauen mit Familienpflichten erhöht und Männern mehr Familienzeit ermöglicht werden.

- 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 für bedarfsgerechte, flexible Kinderbetreuungsangebote entwickeln und umsetzen.

Das Maßnahmenspektrum der Initiative ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf. Zeit für Familie mit den Unterthemen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere auch für Alleinerziehende, sowie das Thema „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“ waren im Berichtszeitraum Schwerpunktthemen der Lokalen Bündnisse für Familie. Zum Stichtag 31. Dezember 2009 gab es 600 Lokale Bündnisse. Besonders hervorzuheben ist der bundesweite Aktionstag, der am 15. Mai 2009 unter dem Motto „Zeit für Familie“ stattfand. Im Rahmen des Aktionstages wurden an 332 Standorten über 400 Aktionen durchgeführt.

- Ziel des Programms „Unternehmen Familie – Innovationen durch familienunterstützende Dienstleistungen“, das in Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung GmbH durchgeführt und gefördert wird, ist die Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, mit einem besonderen Fokus auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Rahmen des Programms werden Innovationen rund um familienunterstützende Dienstleistungen gefördert.
- Die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen werden im „Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser“ besonders berücksichtigt. Der unterschiedlichen Situa-

tion von Männern und Frauen – insbesondere auf dem Arbeitsmarkt – wird durch passgenaue Angebote der Mehrgenerationenhäuser Rechnung getragen. Zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen werden flexible Angebote im Bereich Kinderbetreuung angeboten. Wesentliche Maßnahmen sind in diesem Kontext auch die Hilfen für den Wiedereinstieg, Qualifizierung oder Unterstützung beim Schritt in die Selbständigkeit. Diese Mehrgenerationenhäuser richten ihr Angebot damit 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.

Darüber hinaus wurde eine Kooperation mit der Servicestelle „Neue Wege für Jungs“ geschlossen, um jungen Männern einen Einblick in bisher frauendominierte Berufsfelder zu geben. Als ein Ergebnis wurden am Girls’Day Zukunftstag im April 2009 in Mehrgenerationenhäuser Praktikumsplätze für Jungen angeboten. Die Auswertungen zeigten, dass Jungen im Alter von 11 bis 17 Jahren aus allen Schulformen an der Aktion teilnahmen. Sie sind an diesem Tag für jeweils zwei Stunden durch verschiedene Abteilungen gegangen und haben dabei einen Einblick in die Arbeit eines Mehrgenerationenhauses und in soziale Berufsfelder erhalten. Hierbei handelte es sich um die Arbeitsbereiche Kinderbetreuung, Betreuung älterer Menschen, Hauswirtschaft sowie dem Service im offenen Treff. Sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mehrgenerationenhäuser als auch die Jugendlichen waren mit der Durchführung zufrieden bis sehr zufrieden. Die teilnehmenden Mehrgenerationenhäuser können sich fast ausnahmslos vorstellen auch weiterhin Jungen gezielt einzuladen und empfehlen anderen Mehrgenerationenhäusern, am Zukunftstag ebenfalls Aktionen für Jungs durchzuführen.

- Mit dem „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ wird an 162 Modellstandorten der quantitative und qualitative Ausbau der Kindertagesbetreuung begleitet und gefördert, mit dem Ziel, die frühkindliche Förderung zu verbessern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Zugleich soll potenziellen Tagespflegepersonen ein Anreiz gegeben werden, sich für diesen Beruf zu entscheiden und zu qualifizieren. Dabei ist grundsätzlich die Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen im Umfang von 160 Stunden vorgesehen.
- Das Programm „Pluspunkt Erfahrung: Ein Gewinn für alle!“ richtet sich an ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Einzelhandel. Es werden dabei gezielt ältere Frauen in Weiterbildungsangebote eingebunden. Nach wie vor ist die Beteiligung von älteren Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen unterdurchschnittlich, insofern wird durch dieses Programm ein Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von älteren Frauen ermöglicht und dem Gleichstellungsaspekt als Querschnittsziel Rechnung getragen.

noch Anlage 1

- Gender Mainstreaming ist Bestandteil der Konzepte der geförderten Projekte des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“, welche entsprechend auf die möglichen unterschiedlichen Lebenslagen von weiblichen und männlichen Jugendlichen ausgerichtet sind. Alle Aktivitäten im Rahmen der Projekte (Ansprache, Informationsvermittlung, Einsatzstellen und Einsatzfelder, Gestaltung der Seminare und Bildungstage etc.) werden so gestaltet, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Geschlechtergleichheit leisten.
- Im Programm „BIWAQ“ des BMVBS haben einzelne Projekte einen besonderen Fokus auf dem Handlungsfeld „Gender Mainstreaming“. Hauptzielgruppe sind insbesondere Frauen mit Migrationsbiografie, der geschlechtsspezifische Schwerpunkt liegt bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen.

Darüber hinaus hat das BMVBS in 2009 in regelmäßigen Abständen das Beratungsangebot der 2009 neu gegründeten Agentur für Gleichstellung im ESF in Anspruch genommen. Im Rahmen der zwei in 2009 geführten Sondierungsgespräche mit der Agentur gab das BMVBS einen Überblick über die bisherigen Ansätze und Erfahrungen zum Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Programm „BIWAQ“ und in den programmumsetzenden Stellen und konnte sich selbst einen Überblick über die strukturellen und fachpolitischen Unterstützungsleistungen der Agentur zur Optimierung der Programmumsetzung BIWAQ verschaffen.

### 3.4 Prioritätsachse E

#### Teilnehmendenstruktur

In Prioritätsachse E wurden im Berichtsjahr 1 083 Teilnahmeintritte gemeldet, der überwiegende Anteil (97 Prozent) stammt aus dem Programm „IdA – Integra-

tion durch Austausch“. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 45 Prozent. Austritte wurden in Höhe von 382 Personen verzeichnet.

#### Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse E.1 belief sich auf 558 bei 186 Austritten. Der Frauenanteil lag bei 48 Prozent.

#### Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse E.2 wurden im Berichtsjahr 525 Eintritte und 196 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag mit 41 Prozent rd. 7 Prozentpunkte niedriger als im Zielgebiet Konvergenz.

#### Chancengleichheit von Männern und Frauen

Grundsätzlich wird auch bei der Umsetzung der transnationalen Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt, Gender Mainstreaming wird von den Projekten umgesetzt.

#### Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte bereits ebenfalls in Kapitel 2.2. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Artikel 10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für Prioritätsachse E dargestellt.

#### Gleichstellungsaspekt

- Spezifische Maßnahmen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen wurden nicht durchgeführt.

## Anlage 2

**Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2010 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013**
**1 Sozioökonomische Analyse**
**Sozioökonomische Entwicklung**
**Erwerbstätigkeit**

Mikrozensusdaten zur Erwerbstätigkeit 2010 lagen bei Berichtslegung noch nicht vor. Daher wird nachfolgend

auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Jahr 2009 eingegangen. Im Gegensatz zum Berichtsjahr war das Jahr 2009 von der globalen Wirtschaftskrise gekennzeichnet. Die Zahl der Erwerbstätigen sank entsprechend gegenüber dem Vorjahr, aber deutschlandweit nur leicht um 0,2 Prozent auf 38,662 Millionen. Gegenüber 2005 wurde bundesweit ein Anstieg von 5,7 Prozent verzeichnet, der in Ostdeutschland mit einem Zuwachs von 6,4 Prozent etwas höher ausfiel als in Westdeutschland.

Bei der geschlechterspezifischen Betrachtung waren in West- und Ostdeutschland unterschiedliche Trends bei

Tabelle 1

**Ausgewählte Merkmale zur Erwerbstätigkeit in Deutschland**

	2005	Angaben in 1.000 2008	2009	Veränderung 2009 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
<b>Deutschland</b>					
<b>Erwerbstätige insgesamt, darunter</b>	<b>36.566</b>	<b>38.734</b>	<b>38.662</b>	<b>5,7 %</b>	<b>-0,2 %</b>
... Männer	20.135	21.188	20.972	4,2 %	-1,0 %
... Frauen	16.432	17.546	17.690	7,7 %	0,8 %
... Deutsche	33.519	35.397	35.307	5,3 %	-0,3 %
... Ausländer/innen	3.047	3.337	3.355	10,1 %	0,5 %
... Selbständige	4.080	4.143	4.215	3,3 %	1,7 %
<b>Westdeutschland</b>					
<b>Erwerbstätige insgesamt, darunter</b>	<b>29.380</b>	<b>31.102</b>	<b>31.013</b>	<b>5,6 %</b>	<b>-0,3 %</b>
... Männer	16.310	17.109	16.915	3,7 %	-1,1 %
... Frauen	13.070	13.993	14.099	7,9 %	0,8 %
... Deutsche	26.603	28.071	27.978	5,2 %	-0,3 %
... Ausländer/innen	2.777	3.031	3.035	9,3 %	0,1 %
... Selbständige	3.249	3.292	3.348	3,0 %	1,7 %
<b>Ostdeutschland</b>					
<b>Erwerbstätige insgesamt, darunter</b>	<b>7.187</b>	<b>7.632</b>	<b>7.649</b>	<b>6,4 %</b>	<b>0,2 %</b>
... Männer	3.825	4.079	4.057	6,1 %	-0,5 %
... Frauen	3.362	3.553	3.592	6,8 %	1,1 %
... Deutsche	6.916	7.327	7.329	6,0 %	0,0 %
... Ausländer/innen	271	306	320	18,1 %	4,6 %
... Selbständige	831	851	867	4,3 %	1,9 %

Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Daten für 2010 lagen noch nicht vor

noch Anlage 2

der Entwicklung der Erwerbstätigen feststellbar. In Ostdeutschland verlief der Zuwachs bei den erwerbstätigen Frauen und Männern mit 6,1 Prozent bzw. 6,8 Prozent gegenüber 2005 fast parallel. Dagegen lag in Westdeutschland im Vergleichszeitraum der Anstieg der Erwerbstätigkeit bei Männern mit 7,9 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei den Frauen (3,7 Prozent). Gegenüber 2008 wurde sogar ein Rückgang der bundesweiten Frauenerwerbstätigkeit von 1 Prozent notiert, Männer meldeten dagegen nochmals einen Zuwachs von knapp 1 Prozent.

Die Selbständigkeit hat sich in den letzten Jahren – auch durch die existenzgründungsfördernden Maßnahmen der Bundesregierung – positiv entwickelt. Seit 2005 ist der Anstieg mit 3,3 Prozent jedoch gegenüber der Erwerbstätigkeit insgesamt (+5,7 Prozent) unterproportional verlaufen. Bei den Frauen lag der Zuwachs im Vergleich zum Jahr 2005 mit 6,8 Prozent merklich höher als bei den Männern, die lediglich einen Anstieg von 1,8 Prozent verzeichneten. Bundesweit lag die Selbständigenquote in 2009 bei 10,9 Prozent, die der Frauen mit 7,4 Prozent nach wie vor deutlich unter der Männerquote von 13,8 Prozent, wobei keine nennenswerten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zu berichten sind.

Die Zahl der abhängig Erwerbstätigen ist zwischen 2005 und 2009 bundesweit um 6,7 Prozent auf 34,2 Millionen Personen angestiegen, mit ähnlichen Zuwachsraten in beiden Teilen Deutschlands. Auch hier war der Anstieg bei den Frauen mit 8,8 Prozent merklich höher als bei den Männern mit 4,8 Prozent.

### **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

Deutlichere Unterschiede sind bei der Beschäftigungsentwicklung von Frauen und Männern zu beobachten. Frauen (+7,1 Prozent) profitierten in den letzten fünf Jahren stärker – insbesondere in Westdeutschland – vom Beschäftigungszuwachs als Männer (+4,8 Prozent). Der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Juni 2010 bei 46 Prozent. Dies ist der höchste jeweils in Deutschland gemessene Wert. In Ostdeutschland lag der Frauenanteil unter den Beschäftigten traditionell mit 50 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland (45 Prozent). Insgesamt waren 12,735 Millionen Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Dieser Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung resultiert insbesondere aus dem starken Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung. Seit 2005 ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten deutschlandweit um fast ein Viertel gestiegen (+23,5 Prozent), in Ostdeutschland sogar um ein Drittel. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung erhöhte sich entsprechend in den letzten fünf Jahren von 16,7 Prozent auf 19,5 Prozent. Die Vollzeitbeschäftigung konnte dagegen lediglich einen Anstieg von 2,3 Prozent notieren. Teilzeitbeschäftigung ist aber nach wie vor – wenn auch mit leicht rückläufigem Trend – eine Domäne von Frauen. Im Juni 2010 waren 83 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten Frauen (West: 83,6 Prozent, Ost: 80,5 Prozent), im Jahr

2005 waren es sogar noch 85 Prozent. Jeder 16. sozialversicherungspflichtig beschäftigte Mann arbeitet in Teilzeit, bei den Frauen ist jede 3. Beschäftigte eine Teilzeitkraft. Entsprechend ist auch der Frauenanteil an der Vollzeitbeschäftigung mit 37 Prozent deutlich geringer als an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt (46 Prozent).

Der starke Zuwachs an Teilzeitbeschäftigung ist auch ein Grund dafür, dass gemäß Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung zwar die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 2000 und 2009 um fast 3 Prozent angestiegen ist, das Arbeitsvolumen gleichzeitig aber um 3 Prozent gesunken ist.

### **Geringfügig entlohnte Beschäftigung**

Auch im Jahr 2010 nahm die geringfügig entlohnte Beschäftigung (monatliche Bruttoverdienstgrenze von max. 400 Euro) weiter zu. Diese Beschäftigungsform, die nicht zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zählt, verzeichnete gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 1,1 Prozent bzw. rd. 83 000 auf 7,274 Millionen Personen. Gegenüber 2005 lag der Zuwachs bei 12,2 Prozent und war damit im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung doppelt so stark. Der Anteil der Frauen lag bei 63,5 Prozent (West: 64,2 Prozent, Ost: 58,2 Prozent) und ist in den letzten 5 Jahren um einen Prozentpunkt zurückgegangen. Seit dem Jahr 2005 ist mit 21,1 Prozent die Zahl der ausländischen geringfügig entlohnten Beschäftigten überproportional auf 713 000 angestiegen.

Maßgeblich für die Zunahme dieser Beschäftigungsform ist insbesondere der Zuwachs der geringfügigen Beschäftigung als Nebenjob. Damit setzt sich die seit einigen Jahren beobachtbare Entwicklung in diesem Beschäftigungssegment fort. Seit 2005 wurde in beiden Teilen Deutschlands ein Anstieg von rd. 35 Prozent verzeichnet. Im Berichtsjahr waren bundesweit 32,4 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 deren Zahl auf 2,358 Millionen (+4,3 Prozent) an. Landesweit betrug der Frauenanteil in diesem Beschäftigungssegment im Berichtsjahr 57,5 Prozent.

Die Gruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten veränderte sich im Vergleich zu 2005 lediglich um 3,6 Prozent auf 4,916 Millionen Personen. Gegenüber dem Vorjahr wurde sogar erstmals ein leichter Rückgang von 0,3 Prozent gemeldet. Der Frauenanteil lag hier mit 66,3 Prozent um 9 Prozentpunkte höher als bei den im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> BA, Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik, Juniwerte, eigene Berechnungen

noch Anlage 2

Tabelle 2

## Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland

	2005	Angaben in 1.000 2009	2010	Verände- rung 2010 zu 2005	Verände- rung zum Vorjahr
<b>Deutschland</b>					
<b>SV-Beschäftigte insgesamt, darunter</b>	<b>26.178</b>	<b>27.380</b>	<b>27.710</b>	<b>5,9 %</b>	<b>1,2 %</b>
... Männer	14.286	14.829	14.976	4,8 %	1,0 %
... Frauen	11.892	12.551	12.735	7,1 %	1,5 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	3.103	3.183	3.160	1,8 %	-0,7 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.901	3.600	3.811	31,4 %	5,9 %
... Ausländer/innen	1.749	1.879	1.925	10,0 %	2,4 %
<b>Westdeutschland</b>					
<b>SV-Beschäftigte insgesamt, darunter</b>	<b>21.206</b>	<b>22.164</b>	<b>22.414</b>	<b>5,7 %</b>	<b>1,1 %</b>
... Männer	11.807	12.225	12.323	4,4 %	0,8 %
... Frauen	9.399	9.939	10.090	7,4 %	1,5 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	2.510	2.600	2.599	3,5 %	0,0 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.324	2.818	2.968	27,7 %	5,3 %
... Ausländer/innen	1.654	1.758	1.797	8,7 %	2,2 %
<b>Ostdeutschland</b>					
<b>SV-Beschäftigte insgesamt, darunter</b>	<b>4.972</b>	<b>5.216</b>	<b>5.297</b>	<b>6,5 %</b>	<b>1,5 %</b>
... Männer	2.479	2.605	2.652	7,0 %	1,8 %
... Frauen	2.493	2.612	2.645	6,1 %	1,3 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	593	583	561	-5,4 %	-3,7 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	577	782	843	46,1 %	7,8 %
... Ausländer/innen	96	121	128	33,6 %	6,0 %

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Stichtag: jeweils 30. Juni

**Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen**

Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern werden statistisch über den unbereinigten Gender Pay Gap ausgewiesen, der den Prozentualen Unterschied des durchschnittlichen Bruttoverdienstes von Männern und Frauen wiedergibt. Dieser Wert betrug in Deutschland im Jahr 2009 23,2 Prozent, der EU27-Durchschnitt lag mit 17,1 Prozent deutlich niedriger.<sup>2</sup> In der Europäischen

Union gibt es nur sechs Länder, die einen höheren Gender Pay Gap aufweisen als Deutschland.

Häufig wird der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern damit erklärt, dass Frauen oftmals in Berufen tätig sind, die einen niedrigeren Lohn erwarten lassen, wie z. B. in sozialen Berufen, dagegen Männer häufiger in Hochlohnberufen beschäftigt sind. Daher ist die Ausweisung eines unbereinigten Gender Pay Gap nicht sehr aufschlussreich, da Faktoren wie Qualifikation, Alter, Beruf und Betrieb unberücksichtigt bleiben.

In einer Studie des IAB werden diese Faktoren in die Berechnung der Lohnunterschiede miteinbezogen. Diese

<sup>2</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, basierend auf: Eurostat Online Datenbank vom 14. März 2011

noch Anlage 2

Untersuchung kommt zu folgenden zentralen Ergebnissen (Daten basieren auf dem Jahr 2006):

- Der Lohnunterschied zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen lag rd. 24 Prozent und hat sich seit Anfang der 90er Jahre verfestigt.
- Im gleichen Beruf verdienen Frauen durchschnittlich 21 Prozent weniger als Männer, d. h., anders als vielfach angenommen, basiert der Lohnunterschied nur zu einem geringen Teil auf der Aufteilung in typische Frauen- und Männerberufe.
- Im gleichen Betrieb verdienen Frauen rd. 18 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Frauen arbeiten also überproportional häufig in Niedriglohnbetrieben, Männer entsprechend überproportional in Betrieben mit hohen Löhnen. Dies erklärt aber auch nur ein Viertel der gesamten Lohnlücke von 24 Prozent.
- Im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb betrug die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen noch 15 Prozent.
- Bei gleicher Qualifikation, gleichem Alter, gleichem Beruf und gleichem Betrieb verdienen Frauen immer noch 12 Prozent weniger als Männer. Der wesentliche Grund für diesen Lohnunterschied wird darin gesehen, dass Männer in der betrieblichen Hierarchie häufiger aufsteigen als Frauen und damit höhere Verdienste erzielen.

Zusätzlich wurde in der Studie vom IAB noch erwähnt, dass eine Erwerbsunterbrechung aufgrund von Erziehungsurlaub, den durchschnittlichen Lohn von Frauen im Vergleich zu Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen, um 16 Prozent verringern. Somit trägt auch die fehlende Infrastruktur für Kinderbetreuung, insbesondere für unter Dreijährige dazu bei, die Lohnunterschiede zu erklären.

### Arbeitslosigkeit

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich im Berichtsjahr aufgrund der guten Konjunkturlage relativ schnell von dem massiven Einbruch im Vorjahr, der vor allem die stark exportorientierte westdeutsche Wirtschaft traf, erholt. Die Zahl der Arbeitslosen sank im Jahresdurchschnitt im Vergleich zum Vorjahr um rd. 176 000 auf 3,238 Millionen bzw. 5,2 Prozent.

Der Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit betrug 2010 deutschlandweit rd. 46 Prozent, der Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung lag auf gleichem Niveau.

### Schulische Bildung

Geschlechterspezifische Unterschiede sind insbesondere bei drei Abschlussarten erkennbar. Im Jahr 2009 lag der Anteil der Absolventinnen ohne Hauptschulabschluss deutschlandweit mit 5,2 Prozent knapp 3 Prozentpunkte

unter dem vergleichbaren Männeranteil (7,9 Prozent). Frauen verlassen die Schule auch zu einem deutlich geringeren Anteil mit Hauptschulabschluss (Frauen: 18,5 Prozent; Männer: 24,4 Prozent). Der Frauenanteil mit Realschulabschluss ist dagegen nur geringfügig höher (41,0 Prozent zu 39,9 Prozent). Über ein Drittel (35,4 Prozent) aller Frauen, die in einem Jahrgang die allgemeinbildende Schule verlassen, haben die (Fach-)Hochschulreife. Bei den Männern ist es dagegen nur gut jeder Vierte (27,8 Prozent). Demnach verfügen junge Frauen über ein höheres Bildungsniveau als junge Männer.

### Studierende

In den letzten Jahren ist ein kontinuierlicher Anstieg bei den Zahlen der Studienanfänger/innen zu verzeichnen. Auch im Jahr 2009 kam es im Vergleich zum Vorjahr erneut zu einem Zuwachs von 6,9 Prozent auf rd. 424 000, gegenüber 2005 wurde ein Anstieg von 19,2 Prozent gemeldet. Mittlerweile ist die Hälfte der Studienanfänger im 1. Hochschulesemester weiblich. Einen deutlich überdurchschnittlichen Zuwachs gegenüber 2005 mit jeweils 28 Prozent verzeichneten die Fächergruppen „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ sowie „Ingenieurwissenschaften“.

Die Zahl der Studierenden im Wintersemester (WS) insgesamt nahm im Vergleichszeitraum von 2005/2006 zu 2009/2010 um 6,8 Prozent auf 2,121 Millionen zu, wobei der Zuwachs bei Männern und Frauen fast gleich hoch war. Der Frauenanteil an allen Studierenden blieb seit dem WS 2005/2006 konstant bei knapp 48 Prozent. Ein besonders starker Anstieg wurde bei den Ingenieurwissenschaften (+17,3 Prozent) verzeichnet.

Eine ebenfalls positive Entwicklung zeigt sich bei den Hochschulabsolventen/innen. Ihre Zahl stieg in den letzten Jahren bundesweit kontinuierlich an. Von 2008 auf 2009 wurde ein Zuwachs von 10,0 Prozent auf rd. 331 000 gemeldet. Im Vergleich zu 2005 erhöhte sich die Zahl um 38,0 Prozent, wobei die Zunahme an weiblichen Absolventen mit 42,8 Prozent auf rd. 169 000 höher ausfiel als die unter den männlichen Absolventen (+33,2 Prozent auf 162 000). Seit dem Jahr 2006 schließen jährlich mehr Frauen als Männer das Studium ab.

Die meisten Absolventen/innen verließen die Hochschule mit einem Abschluss in der Fächergruppe „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ (rd. 98 000 bzw. 29,6 Prozent), gefolgt von den Studiengängen „Geisteswissenschaften und Kunst“ (15,6 Prozent) sowie der Fächergruppe „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“ (15,0 Prozent). Während der männliche Absolventenanteil in „Informatik“ (84,9 Prozent) sowie in der Fächergruppe Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen (77,5 Prozent) dominierte, überwog der Frauenanteil an allen Absolventen insbesondere in den „Erziehungswissenschaften“ (70,9 Prozent), „Geisteswissenschaften und Kunst“ (70,8 Prozent) sowie der Fächergruppe Gesundheit und Soziales mit 68,2 Prozent.



noch Anlage 2

Tabelle 3

## Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland

	2005	2009	2010	Veränderung 2010 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
<b>Deutschland</b>					
<b>Arbeitslose insgesamt, darunter</b>	<b>4.860.880</b>	<b>3.414.545</b>	<b>3.238.421</b>	<b>-33,4 %</b>	<b>-5,2 %</b>
... Frauen	2.603.003	1.862.689	1.759.672	-32,4 %	-5,5 %
... Männer	2.254.773	1.551.856	1.478.749	-34,4 %	-4,7 %
... Deutsche	4.046.676	2.886.318	2.732.199	-32,5 %	-5,3 %
... Ausländer/innen	672.951	522.031	500.831	-25,6 %	-4,1 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	618.868	375.801	325.378	-47,4 %	-13,4 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	580.447	495.807	532.004	-8,3 %	7,3 %
... Schwerbehinderte Menschen	179.990	167.118	175.254	-2,6 %	4,9 %
... Langzeitarbeitslose*	1.588.089	932.733	939.559	-40,8 %	0,7 %
Arbeitslosenquote**	11,7 %	8,1 %	7,7 %	-4,0 PP	-0,4 PP
<b>Westdeutschland</b>					
<b>Arbeitslose insgesamt, darunter</b>	<b>3.246.727</b>	<b>2.313.786</b>	<b>2.227.041</b>	<b>-31,4 %</b>	<b>-3,7 %</b>
... Frauen	1.749.270	1.262.047	1.204.967	-31,1 %	-4,5 %
... Männer	1.497.020	1.051.739	1.022.074	-31,7 %	-2,8 %
... Deutsche	2.573.227	1.860.252	1.794.448	-30,3 %	-3,5 %
... Ausländer/innen	582.283	448.273	428.597	-26,4 %	-4,4 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	412.205	255.000	223.219	-45,8 %	-12,5 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	397.906	320.506	354.113	-11,0 %	10,5 %
... Schwerbehinderte Menschen	134.515	121.210	129.174	-4,0 %	6,6 %
... Langzeitarbeitslose*	990.280	615.897	637.202	-35,7 %	3,5 %
Arbeitslosenquote**	9,9 %	6,9 %	6,6 %	-3,3 PP	-0,3 PP
<b>Ostdeutschland</b>					
<b>Arbeitslose insgesamt, darunter</b>	<b>1.614.153</b>	<b>1.100.759</b>	<b>1.011.380</b>	<b>-37,3 %</b>	<b>-8,1 %</b>
... Frauen	856.387	600.642	554.705	-35,2 %	-7,6 %
... Männer	757.753	500.117	456.675	-39,7 %	-8,7 %
... Deutsche	1.473.449	1.026.065	937.751	-36,4 %	-8,6 %
... Ausländer/innen	90.668	73.757	72.234	-20,3 %	-2,1 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	206.663	120.802	102.159	-50,6 %	-15,4 %

noch Anlage 2

noch Tabelle 3<sup>^</sup>

	2005	2009	2010	Veränderung 2010 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	182.541	175.301	177.891	-2,5 %	1,5 %
... Schwerbehinderte Menschen	45.475	45.908	46.080	1,3 %	0,4 %
... Langzeitarbeitslose*	597.809	316.836	302.357	-49,4 %	-4,6 %
Arbeitslosenquote**	18,7 %	13,0 %	12,0 %	-6,7 PP	-1,0 PP

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen – Jahreszahlen

Zum Veröffentlichungstermin 31. März 2011 wurde die Berichterstattung der Arbeitslosenstatistik von der additiven auf die integrierte Datenbasis umgestellt. Mit der Umstellung ändern sich rückwirkend alle bisherigen Daten über Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche vom Januar 2007 bis zum aktuellen Rand. Die Revision bedeutet grundsätzlich einen Rückgang der Arbeitslosenzahlen, der allein auf den Wegfall von Doppelnennungen zurückzuführen ist.

\* Langzeitarbeitslose aus dem Fachverfahren der BA, ohne zugelassene kommunale Träger

\*\* Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen

## Berufliche Weiterbildung

Auch weibliche Erwerbspersonen verzeichneten im Vergleichszeitraum einen spürbar stärkeren Anstieg bei der Teilnahme an Weiterbildung als Männer (19,8 Prozent zu 13,3 Prozent). Dieser Trend ist jedoch nur in Westdeutschland zu beobachten (23,4 Prozent zu 14,6 Prozent), in Ostdeutschland war die Zuwachsrate bei den Frauen mit 8,9 Prozent lediglich um einen Prozentpunkt höher als bei den Männern. Der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen, die 2009 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, lag bundesweit bei 47,5 Prozent (West: 46,3 Prozent; Ost: 52,2 Prozent, der Anteil der Frauen an allen Erwerbspersonen lag mit 45,7 Prozent etwas niedriger.

## 2 Übersicht über die Durchführung des Operationellen Programms

### 2.1 Unterstützung, aufgeschlüsselt nach Zielgruppen

Insgesamt konnten im Berichtsjahr ohne Berücksichtigung von Bagatellmaßnahmen rd. 267 000 Teilnehmereintritte registriert werden.

Im Zielgebiet Konvergenz wurden insgesamt – wie bereits im Vorjahr – über 69 000 Neueintritte bei rd. 38 000 Austritten gemeldet. Der Frauenanteil lag bei den Eintritten insgesamt bei 45,1 Prozent.

Im Zielgebiet „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (RWB) wurden im Jahr 2010 insgesamt fast 198 000 Neueintritte registriert. Der Frauenanteil lag bei 43,3 Prozent. Austritte fanden in Höhe von rd. 130 000 statt.

Zusätzlich zu den regulären Teilnehmereintritten werden auch Eintritte erfasst, die unter die Bagatellgrenze fallen. Hierbei ist eine vereinfachte Erfassung von Teilneh-

merdaten nach Geschlecht zulässig. Die Bagatellgrenze betreffen:

- sämtliche Vorhaben im Bereich Systeme, die in erster Linie auf die Verbesserung der Strukturen abgestellt sind
- andere Vorhaben, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:
  - Teilnehmer/Organisationen an individuellen Kurzberatungen (max. 4 Std., z. B. Telefonberatung, Beratungen von Unternehmen)
  - Teilnehmer/Organisationen an kollektiven Informationsveranstaltungen (max. 1 Tag bzw. 8 Std., z. B. Großveranstaltungen, Orientierungstag)

Im Jahr 2010 wurden Teilnehmereintritte im Rahmen von Bagatellmaßnahmen in Höhe von insgesamt über 139 000 (Ziel Konvergenz: 47 000, Ziel RWB: 92 000) gemeldet. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 56 Prozent mit geringfügigen Unterschieden in den beiden Zielgebieten.

## 2.2 Qualitative Analyse

### Chancengleichheit von Frauen und Männern

#### Ausgangslage

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Jahresberichts 2010 (Februar 2011) lagen keine aktuellen Jahresdurchschnittswerte bezüglich der arbeitsmarktpolitischen Ausgangslage von Frauen und Männern vor. Es ist davon auszugehen, dass sich auch in diesem Durchführungsjahr die Ausgangslage von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung in Deutschland nicht grundlegend gewandelt hat. Die gleichstellungspolitischen Ziele – allen voran die Erhöhung der Existenz sichernden Beschäftigung – bleiben akut und dringlich. Als markanter Widerspruch in der Darstellung der Zielerreichung (Lissabon-Ziele) kristallisiert sich das Auseinanderklaffen zwischen der Er-

noch Anlage 2

Tabelle 4

**Teilnahmeintritte und -austritte insgesamt nach Zielgruppen im Jahr 2010 gemäß Anhang XXIII  
der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006**

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte <sup>2</sup>		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
<b>Zielgebiet Konvergenz</b>						
<b>Insgesamt</b>	<b>69.447</b>	<b>38.161</b>	<b>31.286</b>	<b>38.386</b>	<b>22.977</b>	<b>15.409</b>
nach Erwerbsstatus <sup>1</sup>						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	33.098	21.397	11.701	16.078	12.161	3.917
... darunter Selbständige	9.023	5.604	3.419	4.004	3.150	854
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	27.673	12.602	15.071	16.810	8.103	8.707
... darunter Langzeitarbeitslose	15.047	6.386	8.661	9.383	4.165	5.218
Nichterwerbstätige	8.676	4.162	4.514	5.498	2.713	2.785
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	321	145	176	208	95	113
<b>nach Altersgruppen</b>						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	23.257	11.596	11.661	14.544	7.466	7.078
Ältere (55 Jahre und älter)	3.231	2.173	1.058	1.585	1.225	360
<b>nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen</b>						
Minderheiten	267	154	113	156	97	59
Personen mit Migrationshintergrund	8.132	3.806	4.326	4.964	2.425	2.539
Menschen mit Behinderungen	1.402	871	531	759	526	233
Sonstige benachteiligte Menschen	2.449	1.099	1.350	1.608	736	872
<b>nach Bildungsstand</b>						
ISCED 1 und 2	17.391	9.844	7.547	9.367	5.923	3.444
ISCED 3	17.316	11.286	6.030	8.373	6.285	2.088
ISCED 4	1.161	564	597	433	294	139
ISCED 5 und 6	8.507	4.437	4.070	4.042	2.508	1.534
<b>Zielgebiet RWB</b>						
<b>Insgesamt</b>	<b>197.617</b>	<b>112.077</b>	<b>85.540</b>	<b>129.930</b>	<b>85.138</b>	<b>44.792</b>
nach Erwerbsstatus <sup>1</sup>						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	101.608	68.806	32.802	64.359	52.264	12.095
... darunter Selbständige	22.800	13.553	9.247	13.476	10.189	3.287
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	62.565	27.642	34.923	42.665	21.073	21.592
... darunter Langzeitarbeitslose	37.092	15.404	21.688	25.311	11.706	13.605
Nichterwerbstätige	33.444	15.629	17.815	22.906	11.801	11.105
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	609	353	256	432	268	164

noch Anlage 2

noch Tabelle 4

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte <sup>2</sup>		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
<b>nach Altersgruppen</b>						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	52.246	26.215	26.031	35.882	19.822	16.060
Ältere (55 Jahre und älter)	11.066	7.350	3.716	7.465	5.668	1.797
<b>nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen</b>						
Minderheiten	1.423	782	641	965	587	378
Personen mit Migrationshintergrund	59.444	28.247	31.197	40.001	21.234	18.767
Menschen mit Behinderungen	4.527	2.720	1.807	2.786	2.020	766
Sonstige benachteiligte Menschen	7.659	3.269	4.390	5.331	2.485	2.846
<b>nach Bildungsstand</b>						
ISCED 1 und 2	55.002	32.298	22.704	37.393	24.958	12.435
ISCED 3	56.315	37.052	19.263	36.357	28.331	8.026
ISCED 4	5.947	2.855	3.092	2.900	1.997	903
ISCED 5 und 6	24.455	13.376	11.079	14.580	9.769	4.811

Quelle: ADELE – Stichtag Jahresbericht 14. April 2011, ohne Bagatellfälle

<sup>1</sup> Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Prioritätsachsen).

<sup>2</sup> Die Austritte liegen nur als Gesamtzahlen vor. Die Verteilung der Austritte auf die Zielgruppen wurde auf Basis der entsprechenden Eintrittszahlen auf Ebene der Prioritätsachsen hochgerechnet.

werbsquote und dem faktischen Arbeitsvolumen heraus. Auch gibt es Unklarheiten in der Verwendung der statistischen Kernbegriffe, die jeweils eine unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern deklarieren. Zur Offenlegung dieser Werte werden erstmals in diesem Jahresbericht die jeweiligen Quoten mit geschlechterdiffe-

renzierten Angaben dargestellt sowie eine Gegenüberstellung mit dem Arbeitszeitvolumen vorgenommen. Diese Ausführungen zeigen die Notwendigkeit, im Hinblick auf die EU-Gleichstellungsziele insbesondere dem Ziel der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern Gewicht zu geben.

Jahr	Begriff	Frauen	Männer	Berechnungsform
2009	Beschäftigungsquote	46 %	69 %	Anteil der 15- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen bzw. Männer an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 J.).
2009	Erwerbstätigenquote	65 %	75 %	Prozentualer Anteil der erwerbstätigen 15- bis 64-Jährigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 J.).
2009	Erwerbsquote	70 %	82 %	Prozentualer Anteil der Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahre (Erwerbstätige u. Erwerbslose) an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 J.).
2007	Anteil am Arbeitszeitvolumen	42 %	58 %	Vgl.: IAB-Forum 1/2009

Quelle: Agentur für Gleichstellung im ESF: Zielgruppen nach ihrem Status am Arbeitsmarkt und definitionsbedingte Abgrenzungen – Ein Wegweiser durch den Begriffsdschungel aus gleichstellungspolitischer Perspektive, Berlin 2010 <http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/DatenFakten/gm-wegweiserarbeitsmarktstatistik.pdf>

noch Anlage 2

*Die Ebene des Operationellen Programms*

Das Jahr 2010 war hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming und der Gleichstellung der Geschlechter von einer weiteren Konkretisierung und Ausdifferenzierung der OP-Ziele gekennzeichnet.

Zentrale Aktivitäten kristallisierten sich vor allem in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring, Begleitung sowie in der Evaluierung heraus:

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit sind insbesondere die ESF-Jahrestagung zum Thema „Existenzgründungsförderung“ sowie die Fachtagung „Gender Mainstreaming im ESF – Zwischenbilanz und Europäische Perspektiven“ zu nennen. Die ESF-Jahrestagung integrierte das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ mit einem eigenen Forum und zeigte den anhaltenden Bedarf an spezifischen Förderstrukturen für Frauen (Coaching, Mikrofinanzierung). Die Fachtagung zu Gender Mainstreaming im ESF umfasste ein breites Spektrum an Beiträgen: von der arbeitsmarktpolitischen Ausgangslage unter Geschlechterperspektive, den vielfältigen Beiträgen des ESF zu einer Verstärkung der Gleichstellung bis hin zur Konkretisierung des GM-Ansatzes in den ESF-Programmen. Die große Resonanz, aber auch die umfangreiche aktive Unterstützung der ESF-Akteurinnen und -Akteure aus den Ressorts können als positives Zeichen der Akzeptanz und des gestiegenen Commitments für Geschlechtergerechtigkeit gewertet werden.

Im Bereich des Monitoring ist allen voran die erneute Berichterstattung zum Gender Budgeting durch die Agentur für Gleichstellung im ESF zu nennen. Erstmals konnten aus dem Monitoringsystem ADELE 28 ESF-Programme (mit Teilnahmen) einer Budgetanalyse unterzogen werden (Jahreswerte von 2009). Zusätzlich wurden anteilig die Code 69-Programme (gleichstellungsorientierte und auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielende ESF-Programme) in die Berechnung einbezogen. Die Ergebnisse – 41,4 Prozent der Mittel kommen Frauen zugute, Männer profitieren mit 58,6 Prozent am Budget – zeigen Handlungsbedarf. Das Ziel einer 50-prozentigen Beteiligung beider Geschlechter ist noch nicht erreicht. Als wichtiges, flankierendes Ergebnis ist zudem festzuhalten, dass die Code 69-Programme mit einem Anteil am Gesamtvolumen von 6,2 Prozent nahezu keine kompensatorischen Wirkungen erzielen können. Der Bericht steht auf der Website der Agentur für Gleichstellung im ESF <http://www.esf-gleichstellung.de/> als Download zur Verfügung.

Im Bereich der Begleitung sind zwei Aktivitäten zu nennen: Zum einen wurde im ESFBegleitausschuss die einjährige Bilanz der Agentur für Gleichstellung im ESF präsentiert. Infolgedessen wurde seitens der EU-Kommission eine Einladung für eine Präsentation in Brüssel ausgesprochen und das Wirken der Agentur als „Good Practice“ bezeichnet. Zum anderen wurden zwei ressortübergreifende Workshops mit allen an der ESF-Umsetzung beteiligten Ministerien durchgeführt und zentrale Themen wie „Gender-Aspekte im Übergang von der

Schule in den Beruf“, „gleichstellungspolitische Benchmarks“ sowie „Gender-Aspekte in der Sozialen Integration“ behandelt.

Für die Evaluation des ESF des Bundes-OP sind ferner Vorkehrungen getroffen, um sowohl die Umsetzung von Gender Mainstreaming (prozessual bezogen auf das Verfahren) als auch die Gleichstellung von Frauen und Männern unter Wirkungsaspekten zu untersuchen. Der qualitative Bestandteil des Untersuchungsdesigns (SÖSTRA) zu Gender Mainstreaming und Gleichstellung stellt einen herausragenden und anspruchsvollen Ansatz dar. Auf dieser Basis können zukünftig wichtige Erkenntnisse auch im Hinblick auf die Gestaltung der neuen Förderperiode gewonnen werden.

*Umsetzung auf Ebene der ESF-Programme im Überblick*

Auf der Ebene der ESF-Programme aller beteiligten Ressorts werden vor allem bezüglich der nicht-gleichstellungsorientierten Programme Aktivitäten zur Integration von Gender Mainstreaming fortgeführt. Je nach Programmstruktur und Verlauf der Umsetzung können hier nachträglich Verbesserungen zur Einbeziehung von Gleichstellungszielen oder -ansätzen erfolgen:

- Für ESF-Programme mit einer zweiten Förderrunde oder offenem Verfahren konnten Ergänzungen zu GM/Gleichstellung in den relevanten Dokumenten wie Richtlinien oder Aufrufen erfolgen.
- Auswahlverfahren für Projektanträge wurden um Gleichstellungskriterien ergänzt. Zum Teil wurden hierfür spezifische Leitfäden entwickelt oder bestehende ergänzt.
- Qualifizierungsmaßnahmen wurden sowohl programmübergreifend als auch programmspezifisch für Programmverantwortliche und für Regiestellen/umsetzende Stellen durchgeführt.
- Gender Mainstreaming war Bestandteil von diversen Informationsveranstaltungen oder Netzwerktreffen. Hierbei wurde vor allem auf den fachpolitischen Aspekt in Verknüpfung mit Gleichstellungszielen geachtet.
- Programmverantwortliche und umsetzende Stellen führten Befragungen der Träger zur Umsetzung und zu Bedarfen bezüglich Gender Mainstreaming durch (Ergebnisse werden im Jahr 2011 erwartet).
- In Kooperation mit den Programmevaluationen sind sowohl bilaterale als auch übergreifende Kooperationen gestartet, die Gender Mainstreaming und die Gleichstellung der Geschlechter als integralen Untersuchungsansatz verfolgen.

Für das Folgejahr werden diese Ansätze weiter vertieft, ausgebaut und auch im Rahmen der Evaluation des Bundes-ESF einer ersten Bewertung unterzogen.

noch Anlage 2

**Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG)  
Nr. 1081/2006**

*Gleichstellungsaspekt*

Im Rahmen des Artikels 10 der ESF-Verordnung, der für die jährlichen Durchführungsberichte eine Darstellung des Gleichstellungsaspekts und eine Berichterstattung von Aktionen für bestimmte Zielgruppen sowie innovativen und transnationalen Vorhaben vorsieht, werden anschließend die wesentlichen Inhalte und Ziele dargestellt. Die konkreten Beiträge einzelner Programme zu den verschiedenen Aspekten des Artikels 10 werden auf Ebene der Prioritätsachsen in Kapitel 3 berichtet.

Für die Umsetzung des Gleichstellungsaspekts wurden im ESF in Deutschland sowohl strategische als auch institutionelle Weichenstellungen implementiert. 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 Projektträger verankert, wie z. B. im Vorfeld des 4. Aufrufs zur Interessenbekundung im Programm „rückenwind“ (Herbst 2010). Die Mitarbeiter/innen der Regiestelle erarbeiteten gemeinsam mit der Agentur für Gleichstellung im ESF einen „Leitfaden zur Gender Mainstreaming-Bewertungen von Interessenbekundungen“. Ziel des Leitfadens ist es, die Projektträger für das Querschnittsziel Gender Mainstreaming zu sensibilisieren, praktische Anregungen für eine angemessene Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Projektplanung,

-umsetzung und -auswertung zu geben sowie die Kriterien zur Bewertung von Gender Mainstreaming-Strategien transparent zu machen.

Im Berichtsjahr haben zielübergreifend insgesamt 155 Projekte begonnen, die das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ und/oder eine genderspezifische Ausrichtung im Fokus hatten. Das Querschnittsziel bedienten 150 Projekte, 45 davon gaben an, den Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, 15 Projekte trugen zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung bei, 67 Vorhaben dienten der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und 23 Projekte verfolgten das Ziel des Abbaus von Stereotypen sowie der Veränderung klassischer Rollenmuster. Von den insgesamt 155 Projekten hatten 81 Projekte eine frauenspezifische und 2 Vorhaben eine männerspezifische Ausrichtung.

### 3 Durchführung nach Prioritätenachsen

#### 3.1 Prioritätsachse A

##### Teilnehmendenstruktur

In Prioritätsachse A wurden im Berichtsjahr zielübergreifend über 122 000 Teilnahmeeintritte gemeldet, rd. 43 Prozent der eingetretenen Personen stammen aus dem Programm „QualiKug“ (rd.

53 000 Eintritte) und 29 Prozent der Eintritte wurden im Programm „Informations- und Schulungsveranstaltungen“ gefördert. Der niedrige Frauenanteil von insgesamt 28 Prozent ist darauf zurückzuführen, dass im Programm QualiKug, das fast die Hälfte der Eintritte in Prioritätsachse A meldete, lediglich einen Frauenanteil von 13 Prozent ausgewiesen wird. Austritte wurden in Höhe von rd. 77 000 Personen verzeichnet.

Tabelle 4

**Projekte mit spezifischer Ausrichtung auf das Querschnittsziel Chancengleichheit**

Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“	Anzahl begonnener Projekte 2010	
	Ziel Konvergenz	Ziel RWB
Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt	11	34
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	5	10
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14	53
Abbau von Stereotypen und Veränderung klassischer Rollenmuster	3	20
<b>Genderspezifische Ausrichtung</b>		
<b>Frauenspezifische Ausrichtung</b>	<b>17</b>	<b>64</b>
Männerspezifische Ausrichtung	1	1

Quelle: ADELE mit Stichtag Jahresbericht 14. April 2011. Mehrfachnennungen möglich: Es kann sowohl beim Querschnittsziel als auch bei der genderspezifischen Ausrichtung eine Nennung erfolgen.

*Zielgebiet Konvergenz*

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse A.1 belief sich im Berichtsjahr auf über 28 000 bei rd. 13 000 Austritten. Der Frauenanteil lag bei 31 Prozent. Frauenanteile von über 50 Prozent wurden nur in den Programmen „weiter bilden“ und „rückenwind“ mit 83 Prozent bzw. 69 Prozent gemeldet. Diese beiden Programme verzeichneten aber insgesamt nur 2,3 Prozent der Eintrittszahlen in Prioritätsachse A.

*Zielgebiet RWB*

In Prioritätsachse A.2 wurden im Jahr 2010 fast 94 000 Eintritte und knapp 64 000 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 27 Prozent. Einen besonders hohen weiblichen Anteil meldeten nur Personalentwicklungsprojekte in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft im Rahmen des Programms „rückenwind“ mit einem Frauenanteil von 74 Prozent.

**Chancengleichheit von Männern und Frauen**

Eine allgemeine Darstellung zur Berücksichtigung dieses Querschnittsziels fand bereits in Kapitel 2.2 statt. Vor dem Hintergrund des Förderschwerpunkts auf Existenzgründungs- und Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit stehen spezifische Ausrichtungen auf das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ nicht im Mittelpunkt der ESF-Förderung in Prioritätsachse A. Es gibt allerdings innerhalb der Programme einzelne Fördertatbestände, die auf die Chancengleichheit ausgerichtet sind.

Der niedrige Frauenanteil von 30 Prozent ist insbesondere dadurch begründet, dass die derzeitigen Förderschwerpunkte in Prioritätsachse A – bezogen auf die Eintrittszahlen – in der Qualifizierung von Kurzarbeiter/innen und im Gründungsgeschehen liegen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Der Anteil der Frauen an der Kurzarbeit lag deutschlandweit bei rd. 21 Prozent. Der Frauenanteil an den Existenzgründungen eines Einzelunternehmens betrug im Jahr 2010 rd. 31 Prozent.<sup>3</sup>

**Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006**

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte wurde in Kapitel 2.2 berichtet. Anschließend werden die hierfür relevanten Programme der Prioritätsachse A und deren Beitrag zur zielgruppenspezifischen und innovativen Umsetzung dargestellt.

*Gleichstellungsaspekt*

- In den Workshops und Trainings zum Aufbau von Mikrofinanzinstituten (MFIs) im Rahmen des BMAS-

Programms „Mikrokreditfonds“ werden anhand von internationaler bester Praxis sowie von ersten Erfahrungen in Deutschland der spezifische Bedarf sowie erfolgreiche Vergabemethoden zur Kreditvergabe an Frauen aufgezeigt. Mit der Organisation „Golddrausch“ wurde ein erstes frauenspezifisches MFI akkreditiert. Zwei weitere MFIs entwickeln ein spezifisches Angebot für Frauen im Gesundheitssektor. Der Anteil von Frauen am Kreditportfolio liegt mit 33,5 Prozent etwas über dem Anteil von Unternehmensinhaberinnen. Allerdings sollen die Kreditvergaben an Frauen noch deutlich gesteigert werden.

- Der Gleichstellungsaspekt im Programm „rückenwind“ ist ein Querschnittsthema des Programms, das bei allen Projekten berücksichtigt wird und bei der Bewertung von Interessenbekundungen ein explizites Auswahlkriterium ist. Darüber hinaus gibt es innerhalb des Programms einen Förderbereich, der auf die Unterstützung und Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen abzielt.
- Zur Verbesserung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter/innen der Regiestelle sowie der für die Beratung innerhalb der Wohlfahrtsverbände zuständigen Steuerungsgruppenmitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, organisierte die Regiestelle am 30. Juni 2010 in Berlin einen Workshop, bei dem es um die Frage ging, wie Gender Mainstreaming im Programm „rückenwind“ operationalisiert werden kann und inwiefern geförderte Projekte einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sozialwirtschaft leisten können. Der Workshop wurde von einer Mitarbeiterin der Agentur für Gleichstellung im ESF moderiert.
- Der Frauenanteil unter den Nutzern des „Gründercoaching in Deutschland“ und „Gründercoaching für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit“ liegt bei rd. 39 Prozent und übersteigt damit den Frauenanteil bei Gründungen – gemäß Gründungsmonitor 2010 von 38 Prozent insgesamt und 31 Prozent bei den Vollerwerbsgründungen. Die breite Ausrichtung der geförderten Branchen und möglicher Coachinginhalte, der Zuschnitt auch auf Kleinst- und Einzelunternehmen sowie eine geringe Eigenleistung insbesondere bei „Gründercoaching Deutschland für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit“ fördern die Beteiligung von Frauen an den Coachingprogrammen. Mit der Agentur für Gleichstellung wurden Gespräche über die gleichstellungsorientierte Gestaltung der Website zum Gründercoaching geführt und Vorschläge zur Verbesserung diskutiert.
- Beim BMWi-Programm „Unternehmensberatungen“ handelt es sich zwar nicht um eine spezifische Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen. Die Richtlinien enthalten jedoch zwei Fördertatbestände, die zum einen die Beratungen für Unternehmerinnen gezielt fördern und zum anderen Beratungen zur besseren Vereinbarkeit von Fami-

<sup>3</sup> Quelle: IfM Bonn, Gründungs- und Liquidationsgeschehen 2010 in Deutschland

noch Anlage 2

lie und Beruf unterstützen. Ca. 20 Prozent der geförderten Beratungen entfielen auf Unternehmerinnen. Im Berichtsjahr befassten sich 65 Beratungen mit Vorschlägen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- Bei dem Programm „Informations- und Schulungsveranstaltung“ spricht die Förderung gezielt Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen an und fördert insbesondere Schulungen zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Anteil der am Projekt teilnehmenden Frauen lag im Berichtsjahr bei 42 Prozent.
- Um Personen mit Erziehungsverantwortung den Schritt in die Selbständigkeit zu erleichtern, wird im Programm „EXIST-Gründerstipendium“ bei Bedarf eine Kinderbetreuungspauschale von maximal 1 200 Euro pro Kind gewährt. Um das Gründerinnenpotenzial aus dem Bereich der Naturwissenschaften stärker zu erschließen, wurden die Fördermöglichkeiten des Programms EXIST-Gründerstipendium auf den Veranstaltungen des bundesweiten Karrierenetzwerks für Naturwissenschaftlerinnen „nano4women“, welches unter anderem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt wird, vorgestellt.
- Das Programm „EXIST-Gründungskultur“ hält ebenfalls Kontakt zu dem Netzwerk „nano4women“, aber auch mit verschiedenen Gründungsinitiativen wurde eine Zusammenarbeit ausgebaut, um für die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und geschlechtsspezifischer Aktionen zu werben. Im Rahmen des Projekts EXIST-priME-Cup wurden spezielle Veranstaltungen ausschließlich für Frauen durchgeführt, um in Form von Planspielen die unternehmerische Persönlichkeit der Teilnehmerinnen zu fördern.
- Die „Turn Around Beratung“ des BMWi ist eine unternehmensbezogene Förderung, die unabhängig vom Geschlecht von Unternehmen in Krisensituationen in Anspruch genommen werden kann. Für Unternehmerinnen bietet die bundesweite gründerinnenagentur ein spezifisches Informations- und Beratungsangebot, das insbesondere auch auf die Turn Around Beratung hinweist.

### 3.2 Prioritätsachse B

#### Teilnehmendenstruktur

Die Programme in Prioritätsachse B konzentrieren sich überwiegend auf Veränderungen von Systemen und Strukturen in der beruflichen Bildung. Eintritte von Teilnehmenden wurden – wie bereits erwähnt – nur in der „Bildungsprämie“ in Höhe von 10 685 verzeichnet. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 74 Prozent.

#### Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse B.1 im Jahr 2010 belief sich auf 2 159. Der Frauenanteil lag bei 71 Prozent.

#### Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse B.2 wurden im Jahr 2010 rd. 8 500 Eintritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 75 Prozent. Die Austrittszahlen entsprechen den Eintrittszahlen.

#### Chancengleichheit von Männern und Frauen

Allgemeine Erläuterungen zur Berücksichtigung des Querschnittsziels finden sich in Kapitel 2.2. Der Anteil der Frauen in Prioritätsachse lag bei 74 Prozent.

#### Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte ebenfalls in Kapitel 2.2. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Artikel 10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für Prioritätsachse B dargestellt.

#### Gleichstellungsaspekt

- Bei dem Förderprogramm „Passgenaue Vermittlung“ handelt es sich um kein genderspezifisches Programm. Die Zuwendungen begünstigen vor allem kleine und mittlere Unternehmen, deren zukünftiger Fachkräftebedarf durch eine passgenaue Beratungs- und Vermittlungsleistung gesichert werden soll. Die Kammern sind bestrebt, weibliche und männliche Jugendliche zu gleichen Anteilen zu beraten und in Ausbildung zu vermitteln. Erschwert wird die Vermittlungsleistung der Berater jedoch durch geschlechtsspezifisch geprägtes Berufswahlverhalten seitens der Jugendlichen und entsprechende Vorstellungen seitens der ausbildungswilligen Unternehmen. Der Anteil der am Projekt teilnehmenden Frauen lag bei ca. 40 Prozent und der der Männer bei 60 Prozent.
- Die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes bei „Perspektive Berufsabschluss“ wird in allen Projekten gemäß des Schwerpunktes der jeweiligen Förderinitiative durch geschlechtsneutrale Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule und gendersensible Informationsvermittlung im Rahmen der Schulentwicklung, der Elternarbeit und der Berufsorientierung berücksichtigt. Darüber hinaus gehört es zu den Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitungen jeder Förderinitiative, die Projekte in der Umsetzung des Gender Mainstreaming zu beraten. Auf der Ebene des Programm-Managements gibt es eine beratende Kooperation mit der ESF-Gleichstellungsstelle.
- Im FuE-Förderprogramm „Arbeiten Lernen Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt und Innovationen mit Dienstleistungen (ALK)“ wird der Gleichstellungsaspekt und Abbau von Benachteiligungen durchgängig berücksichtigt. Innovative Maßnahmen zur Personal-, Organisations- und Kompetenzentwicklung sind integraler



noch Anlage 2

Bestandteil der Programme. Darüber hinaus wird begleitend zu jedem Förderschwerpunkt eine Untersuchung gefördert, die mögliche Beiträge von Innovationsstrategien zum Abbau von geschlechts- und altersbedingten Benachteiligungen leistet, um den gesellschaftlichen Anspruch der Chancengerechtigkeit durchzusetzen.

- Im Programm „Professionalisierung des pädagogischen Personals im frühkindlichen Bereich“ werden primär die Qualifizierung von Erzieherinnen und Grundschullehrerinnen gefördert. Dabei fließen unter dem Genderaspekt Maßnahmen ein, welche darauf abzielen, vermehrt Männer für diese Berufsgruppen zu gewinnen.
- Bei der Begleitforschung zum Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) sind die Forschungsprojekte durch Universitäten und Hochschulen zur Gleichstellung verpflichtet. Es sind ausgewogen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligt.
- Die grundlegende Gestaltung der Förderrichtlinie zur „Bildungsprämie“, die den Fokus auf Erwerbstätige mit geringem oder mittlerem Einkommen setzt, führt dazu, dass insbesondere Frauen von dem Programm profitieren. Im Jahr 2010 waren 74 Prozent der Programmnutzer weiblich.

### 3.3 Prioritätsachse C

#### Teilnehmendenstruktur

In Prioritätsachse C – Beschäftigung und soziale Integration – wurden zielübergreifend fast 131 000 reguläre Teilnahmeintritte realisiert, der Frauenanteil lag bei 56 Prozent. Die meisten der eingetretenen Personen wurden im Programm „Initiative JUGEND STÄRKEN: Kompetenzagenturen“ gefördert (rd. 36 000, Anteil: 37 Prozent), weitere 24 Prozent der Eintritte (rd. 32 000) stammen aus dem Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“. Austritte wurden in Höhe von über 88 000 Personen verzeichnet.

#### Zielgebiet Konvergenz

Prioritätsachse C.1 meldete im Berichtsjahr insgesamt rd. 37 500 Eintritte bei 24 000 Austritten. Der Anteil der Frauen an den geförderten Personen betrug 55 Prozent.

#### Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse C.2 wurden im Jahr 2010 rd. 93 000 Eintritte und 64 000 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 56 Prozent.

#### Chancengleichheit von Männern und Frauen

In Prioritätsachse C wird ein Großteil der Programme zur Umsetzung der Chancengleichheit insbesondere durch das BMFSFJ durchgeführt, in denen die Themen Verein-

barkeit von Familie und Beruf und die (betriebliche) Kinderbetreuung einen Schwerpunkt bilden.

#### Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Nachdem eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte bereits in Kapitel 2.2 erfolgte, werden anschließend die relevanten programmspezifischen Kriterien dargestellt.

#### Gleichstellungsaspekt

- In der Konzeption des ESF-BAMF-Programms wird dem Gleichstellungsaspekt in besonderer Weise Rechnung getragen. Im Jahr 2010 haben 44 ESF-BAMF Kurse speziell für 751 Frauen begonnen. Eine Kinderbetreuung ist förderfähig, soweit diese nicht von den zuständigen Leistungsträgern gewährt wird.
- Im Programm „job – Jobs ohne Barrieren“ ist 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, Bestandteil der Initiative. 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. Verdeutlicht wird dadurch, dass modellhafte Verfahren betrieblicher Integration, die Vorbildcharakter für weitere Unternehmen haben (können), diesen auch im Hinblick auf eine angemessene Beteiligung behinderter und schwerbehinderter Frauen bei der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzuweisen haben.
- Die Agentur für Gleichstellung im ESF hat im Jahr 2010 eine Gender Budgeting-Analyse durchgeführt und dabei das Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“ berücksichtigt. Kernstück der Gender Budgeting-Analyse ist die Mittelverteilung nach Geschlecht auf der Basis projektscharfer Berechnungen. Es wurden nur Programme bzw. Projekte mit Angaben zu den im Jahr 2009 getätigten Ausgaben und Teilnahme-Eintritten erfasst. Bei XENOS – Integration und Vielfalt kommen in der Summe 48,1 Prozent der Mittel Frauen zugute.
- Fokus des Programms „Gleichstellen“ (Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft) ist die nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in Deutschland. Dabei werden fünf Handlungsfelder besonders favorisiert:
  - a) Innovative Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung
  - b) Maßnahmen zur Heranführung von jungen Frauen an MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)

noch Anlage 2

- c) Stärkung der Aufstiegsorientierung und -bereitschaft von weiblichen Beschäftigten
- d) Unterstützung eines schnellen beruflichen Wiedereinstiegs nach der Familienphase
- e) Erhöhung des Anteils von älteren weiblichen Beschäftigten.

Der überwiegende Teil der bisher geförderten Projekte (58,6 Prozent) beschäftigt sich mit der Karriereentwicklung von Frauen auf unterschiedlichen Tätigkeits-ebenen und in den verschiedensten Gremien.

Die Robert Bosch GmbH arbeitet bereits seit 1994 daran, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Mit dem Business Women's Program möchte Bosch Frauen in ihrer Karriereorientierung stärken und sie dazu befähigen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Ziel ist die Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte über alle Hierarchie- und Geschäftsbereiche bis 2012. Für die Seminare werden Themen ausgewählt, die bislang noch nicht im Führungskräfteprogramm des Unternehmens angeboten werden. Das Programm soll ein deutliches Signal im Unternehmen setzen. Durch eine intensive interne Kommunikation wird verdeutlicht, dass Bosch ernsthaft und nachhaltig daran arbeitet, mehr Frauen an der Führung zu beteiligen.

Das Projekt der AWO Altenhilfe GmbH zielt auf die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in den Einrichtungen der stationären Altenhilfe ab. Für weibliche Fach-, Nachwuchsführungs- und Führungskräfte der unteren und mittleren Ebene sollen die Aufstiegsorientierung gefördert, die fachliche und persönliche Kompetenz sichergestellt und die Leistungsfähigkeit erhalten und gesteigert werden. Dazu wird eine professionelle Laufbahn- und Karriereplanung implementiert, zielgruppenspezifische Seminare, Workshops, Führungszirkel und Einzelcoaching durchgeführt und Führungskräfte mit Personalverantwortung sensibilisiert.

- Das BMBF-Programm „Frauen an die Spitze“ beinhaltet Projekte, die auf strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung/Gender Mainstreaming ausgelegt sind. Durch die Verbesserung der Datengrundlagen und Forschung im Themenbereich sollen die Wirkungen der bisherigen Ergebnisse der Genderforschung und der Forschung zu Gender Mainstreaming in den einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen und in der Wissenschaftskultur aufgedeckt, Veränderungspotenziale identifiziert und deren Nutzen herausgearbeitet werden, um das notwendige Wissen für zielgerichtete und dauerhafte Maßnahmen zur Erhöhung der adäquaten Beschäftigung/Erwerbstätigkeit von Frauen zu generieren. Aus den Ergebnissen und Erkenntnissen der initiierten (Forschungs-) Vorhaben sollen politische Handlungsoptionen entwickelt werden, die Maßnahmen zur dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, eine Förderung adäquater Berufs- und Karriereverläufe und den Abbau der ge-

schlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt unterstützen. Mit der Initiative „Frauen an die Spitze“ werden keine unmittelbaren Aktionen oder Maßnahmen für einzelne Frauen durchgeführt, sondern die Grundlagen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, respektive zur Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen und zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt geschaffen. Gendergerechte Ansätze eröffnen neue Chancen und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und brechen stereotype Rollenmuster auf.

- Das Programm „Power für Gründerinnen“ ist auf strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung/Gender Mainstreaming ausgelegt. Insbesondere sollen die Gründungsmotivation und die Gründungsqualifikationen von Frauen verbessert werden. Hierzu werden strukturelle Unterschiede im Gründungsprozess von Gründern und Gründerinnen erforscht sowie innovative genderorientierte Ansätze entwickelt und erprobt.

Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum im BMFSFJ folgende Programme mit einer gleichstellungspolitischen Schwerpunktsetzung oder zumindest Ausrichtung gestartet bzw. durchgeführt:

- Mit dem Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ werden seit März 2009 bundesweit 28 Träger an 20 Modellstandorten in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Mit diesem Programm werden Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung (aufgrund von Elternzeit bzw. Pflege von Angehörigen) dabei unterstützt, ins Berufsleben zurückzukehren. Bei der dafür häufig erforderlichen Neuausrichtung des Familiensystems werden auch die Partner aktiv einbezogen.
- Bei den Projekten „Girls' Day – Mädchenzukunftstag“ und „Neue Wege für Jungs“ soll durch den Abbau von Vorbehalten gegenüber einer „geschlechtsuntypischen“ Berufswahl und durch einen nachhaltigen und breiten Diskurs geschlechtersensibler Berufsorientierung und Lebensplanung die jeweiligen individuellen Potenziale bei Frauen und Männern besser ausgeschöpft sowie die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes reduziert werden. Ziele sind ein struktureller Wandel in der Berufswahl von Mädchen (Frauen) und Jungen (Männern) und die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeits- und Berufsleben.

Zudem hat das BMFSFJ mehrere Einzelprogramme zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur (betrieblichen) Kinderbetreuung gestartet bzw. durchgeführt:

- Mit dem „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ wird an rund 160 Modellstandorten der quantitative und qualitative Ausbau der Kindertagesbetreuung begleitet und gefördert. Ziel ist es, die frühkindliche Bildung zu verbessern und die Vereinbarkeit von Familie und Be-

noch Anlage 2

- ruf zu erleichtern. Zugleich soll potenziellen Tagespflegepersonen ein Anreiz gegeben werden, sich für diesen Beruf zu entscheiden und zu qualifizieren. Dabei ist grundsätzlich die Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen im Umfang von 160 Unterrichtseinheiten vorgesehen.
- Mit dem Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ wird gezielt der Abbau eingeschränkter geschlechtsspezifischer Präferenzen bei der Berufswahl und -orientierung und die Entwicklung neuer und individueller beruflicher Optionen unterstützt. Ziel ist es, das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers zu wecken, Männer bei der Entscheidung zu unterstützen, den Erzieherberuf zu wählen und so die Perspektiven für Männer – und Frauen – im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu verbessern. Im Rahmen des Programms werden bundesweit 16 Modellstandorte gefördert.
  - Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und so die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern, setzt sich die Bundesregierung seit 2006 im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für familienfreundlichere Arbeitsbedingungen ein. Ziel des Unternehmensprogramms ist es, familienbewusste Personalpolitik als strategisches Managementinstrument in der Unternehmensführung zu nutzen und Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Unternehmen sollen für eine familienfreundliche Personalpolitik gewonnen werden. Gleichzeitig werden Anreize gesetzt, sich für die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zu engagieren. Dadurch sollen die Arbeitsmarkteteiligung und Karrieremöglichkeiten von Frauen mit Familienpflichten erhöht und Männern mehr Familienzeit ermöglicht werden.
  - 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. Das Maßnahmenspektrum der Initiative ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere auch für Alleinerziehende sowie das Thema „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“ waren im Berichtszeitraum Schwerpunktthemen der Lokalen Bündnisse für Familie. Zum Stichtag 31. Dezember 2010 gab es über 640 Lokale Bündnisse.
  - Ziel des Programms „Unternehmen Familie – Innovationen durch familienunterstützende Dienstleistungen“, das in Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung GmbH durchgeführt und gefördert wird, ist die Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, mit einem besonderen Fokus auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
  - Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden im „Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser“ die zentralen Handlungsfelder „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ und „Kooperation mit der Wirtschaft“ 2010 weiter entwickelt. Um die Mehrgenerationenhäuser und deren Beschäftigte in diesem Bereich zu qualifizieren, wurden zu beiden Themen Telefonkonferenzen und Fachtage veranstaltet. Einen weiteren wichtigen Meilenstein bildete die Implementierung der Vermittlungsdatenbank „Mehrgenerationenservice“. Diese Datenbank soll dazu beitragen, Angebote sowie Nachfragen für haushaltsnahe Dienstleistungen und freiwillig Engagierte schnell und umfassend zu erfassen und zu vermitteln sowie gleichzeitig einen hohen Qualitätsstandard zu ermöglichen.
  - Gender Mainstreaming war Bestandteil der Konzepte der geförderten Projekte des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“, welche entsprechend auf die möglichen unterschiedlichen Lebenslagen von weiblichen und männlichen Jugendlichen ausgerichtet sind. Alle Aktivitäten im Rahmen der Projekte (Ansprache, Informationsvermittlung, Einsatzstellen und Einsatzfelder, Gestaltung der Seminare und Bildungstage etc.) wurden so gestaltet, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Geschlechtergleichheit leisteten.
  - Im Rahmen des ESF-Programms „BIWAQ“ gibt es einzelne Projekte, die eine besondere geschlechtsspezifische Ausrichtung verfolgen oder einzelne Projektbausteine anbieten, die geschlechtsspezifisch angelegt sind. Die Mehrzahl der Projekte mit einem besonderen Fokus auf dem Handlungsfeld „Gender Mainstreaming“ finden im Zielgebiet RWB statt und haben die Zielgruppe der Frauen im Fokus. Hauptzielgruppe sind insbesondere Frauen mit Migrationsbiografie; der geschlechtsspezifische Schwerpunkt liegt bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen. Folgende Aktivitäten/Projektvorhaben, die sich des Gleichstellungsaspektes angenommen haben, sind besonders erwähnenswert:
    - So wurden z. B. im Rahmen der Teilnehmersförderung Aktivitäten oder Qualifizierungsmodule für eine Gendersensibilisierung (u. a. Traditionalität von Berufswahlentscheidungen) während der Fördermaßnahme durchgeführt oder Beratungsstellen mit Männern wie auch mit Frauen besetzt, um eine ausgewogene geschlechtsspezifische Ansprache sicherzustellen.
    - Das Projekt „Du kannst mehr als du denkst“ in der Gemeinde Heidenau lenkt den Blick von teilnehmenden Jugendlichen an berufsorientierenden Maßnahmen durch die Vermittlung in entsprechende Praktika bewusst auf genderuntypische Berufsfelder.

noch Anlage 2

- Die „Gemeinschaftsinitiative Eisenhüttenstadt“ hat ein „Mini-Exploratorium“ zum Erforschen und Experimentieren in Naturwissenschaft und Technik eingerichtet. Insbesondere weibliche Jugendliche sollen so mehr für MINT-Berufe gewonnen werden, um ihnen attraktive Perspektiven in der Region – einem bedeutenden Stahlstandort – zu bieten.
- In „BIWAQ-Blue“ in Dessau, einem Projekt, das die Beschäftigung und Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern im ökologischen Landschafts- und Gartenbau zum Ziel hat, wurde das Coachingteam mit Männern und Frauen besetzt, um eine gendersensible Ansprache der beiden Geschlechter zu ermöglichen und so den Anteil der Frauen am Projekt zu erhöhen.

### 3.4 Prioritätsachse E

#### Teilnehmendenstruktur

In Prioritätsachse E wurden im Berichtsjahr 3 409 Teilnahmeintritte außerhalb von Bagatellprojekten gemeldet, die mit Ausnahme von neun Teilnehmenden alle im Programm „IdA – Integration durch Austausch“ gefördert wurden. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 44 Prozent. Insgesamt traten 2 860 Personen aus den Vorhaben aus.

#### *Zielgebiet Konvergenz*

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse E.1 belief sich auf 1 302 bei einem Frauenanteil von 42 Prozent.

#### *Zielgebiet RWB*

In Prioritätsachse E.2 wurden im Berichtsjahr 2 107 Eintritte und 1 727 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 45 Prozent.

#### **Chancengleichheit von Männern und Frauen**

Grundsätzlich wird auch bei der Umsetzung der transnationalen Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt, Gender Mainstreaming wird von den Projekten umgesetzt.

#### **Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006**

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte bereits ebenfalls in Kapitel 2.2. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Artikel 10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für Prioritätsachse E dargestellt.

#### *Gleichstellungsaspekt*

- Spezifische Maßnahmen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen wurden nicht durchgeführt. Die transnationalen Austauschmaßnahmen und auch deren vorangehende Beratungen sind Frauen und Männern gleichermaßen zugänglich.

## Anlage 3

### Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2011 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 bis 2013

#### 1 Sozioökonomische Analyse

##### Sozioökonomische Entwicklung

##### Erwerbstätigkeit

Mikrozensusdaten zur Erwerbstätigkeit 2011 lagen bei Berichtslegung noch nicht vor. Daher wird nachfolgend auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Jahr 2010 eingegangen. Deutschlandweit ist die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2010, nach dem wirtschaftlichen Einbruch 2009, um 0,7 Prozent auf 38,938 Millionen angewachsen. Gegenüber 2005 wurde bundesweit ein Anstieg von 6,5 Prozent verzeichnet (+2,372 Millionen), der in Ostdeutschland mit einem Zuwachs von 7,4 Prozent höher ausfiel als in Westdeutschland (+6,3 Prozent).

Bei der geschlechterspezifischen Betrachtung waren in West- und Ostdeutschland unterschiedliche Trends bei der Entwicklung der Erwerbstätigen feststellbar. In Ostdeutschland verlief der Zuwachs bei den erwerbstätigen Frauen und Männern gegenüber 2005 mit 7,7 Prozent bzw. 7,1 Prozent fast parallel. Dagegen lag in Westdeutschland im Vergleichszeitraum der Anstieg der Erwerbstätigkeit bei Frauen mit 9,2 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei den Männern (3,9 Prozent).

Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen ist in den letzten Jahren in Deutschland kontinuierlich angestiegen. Im Jahr 2010 lag sie bei 71 Prozent und damit um fast 6 Prozentpunkte über dem Wert von 2005. Während die Erwerbstätigenquoten 2010 in West- und Ostdeutschland nahezu identisch waren (71,1 Prozent zu 70,6 Prozent), lag sie bei Männern rd. 10 Prozentpunkte höher als bei Frauen (75,9 Prozent zu 66 Prozent), wobei traditionell der Unterschied in Westdeutschland mit 11,1 Prozentpunkten deutlich ausgeprägter ist als in Ostdeutschland, wo die Differenz lediglich 4,7 Prozent betrug.

Ältere Frauen (55 bis 64 Jahre) wiesen im Jahr 2010 deutschlandweit eine Erwerbstätigenquote von 50,4 Prozent auf, ältere Männer von 64,7 Prozent, wobei auch hier der Unterschied in Ostdeutschland mit 8 Prozentpunkten deutlich geringer ausfällt als im Westen mit 16 Prozentpunkten.

Die Zahl der Selbstständigen hat sich in den letzten Jahren – auch durch die existenzgründungsfördernden Maßnahmen der Bundesregierung – positiv entwickelt. Jedoch ist der Anstieg seit 2005 mit 4,4 Prozent gegenüber der Erwerbstätigkeit insgesamt (+6,5 Prozent) unterproportional verlaufen. Frauen notierten zwischen 2005 und 2010 mit 9,4 Prozent einen weitaus höheren Zuwachs bei den Selbstständigen als Männer, die lediglich einen Anstieg von 2,2 Prozent verzeichneten. Bundesweit lag die Selbstständigenquote im Jahr 2010 bei 10,9 Prozent (2005: 11,2 Prozent), wobei diese Quote nach wie vor bei

Frauen (7,5 Prozent) deutlich unter der der Männer (13,8 Prozent) liegt. Die Selbstständigenquoten sind seit 2005 nahezu konstant.

Die Zahl der abhängig Erwerbstätigen ist zwischen 2005 und 2010 bundesweit um 7,5 Prozent auf 34,459 Millionen Personen angestiegen, mit ähnlichen Zuwachsraten in beiden Teilen Deutschlands. Auch hier war der Anstieg bei den Frauen mit 10,1 Prozent merklich höher als bei den Männern, die einen Zuwachs von 5,2 Prozent notierten. Der Anteil der Frauen an allen abhängig Erwerbstätigen stieg seit 2005 von 46,4 Prozent auf 47,6 Prozent. (vgl. Tabelle 1, S. 38)

##### Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Deutlichere Unterschiede sind bundesweit bei der Beschäftigungsentwicklung von Frauen und Männern zu beobachten. Frauen (+9,5 Prozent) profitierten in den letzten sechs Jahren stärker – insbesondere in Westdeutschland – vom Beschäftigungszuwachs als Männer (+7,5 Prozent). Allerdings trifft diese Entwicklung nur auf Westdeutschland zu (Frauen: +10,1 Prozent, Männer: +7,1 Prozent). In Ostdeutschland wuchs die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Männern stärker an (Frauen: +7,5 Prozent, Männer: +9,3 Prozent). Der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Juni 2011 bei 45,9 Prozent. Dies ist der zweithöchste jeweils in Deutschland gemessene Wert. In Ostdeutschland lag der Frauenanteil unter den Beschäftigten traditionell mit knapp 50 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland (45 Prozent). Insgesamt waren 13,026 Millionen Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Dieser Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung resultiert insbesondere aus dem starken Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung. Seit Juni 2005 ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten deutschlandweit um rd. 30 Prozent auf 5,67 Millionen gestiegen (West: +27,9 Prozent, Ost: +33,3 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigung konnte im Vergleichszeitraum lediglich einen Zuwachs von 4,0 Prozent auf 22,683 Millionen notieren. Im Juni 2000 waren noch 1,2 Millionen sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte mehr gemeldet.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt erhöhte sich entsprechend in den letzten sechs Jahren von 16,9 Prozent auf 20,0 Prozent. Teilzeitbeschäftigung ist aber nach wie vor – wenn auch mit leicht rückläufigem Trend – eine Domäne von Frauen. Im Juni 2011 waren 82,5 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten weiblich (West: 83,1 Prozent, Ost: 80,0 Prozent), im Jahr 2005 waren es rd. 85 Prozent. Rd. jeder 15. sozialversicherungspflichtig beschäftigte Mann arbeitet in Teilzeit, bei den Frauen ist rd. jede 3. Beschäftigte eine Teilzeitkraft. Entsprechend ist auch der Frauenanteil an der Vollzeitbeschäftigung mit 37 Prozent deutlich geringer als an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt (46 Prozent). (vgl. Tabelle 2, S. 39)

noch Anlage 3

Tabelle 1

## Ausgewählte Merkmale zur Erwerbstätigkeit in Deutschland

	Angaben in 1.000			Veränderung 2010 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
	2005	2009	2010		
<b>Deutschland</b>					
<b>Erwerbstätige insgesamt, darunter</b>	<b>36.566</b>	<b>38.662</b>	<b>38.938</b>	<b>6,5 %</b>	<b>0,7 %</b>
... Männer	20.135	20.972	21.048	4,5 %	0,4 %
... Frauen	16.432	17.690	17.891	8,9 %	1,1 %
... Deutsche	33.519	35.307	35.568	6,1 %	0,7 %
... Ausländer/innen	3.047	3.355	3.371	10,6 %	0,5 %
... Selbständige	4.080	4.215	4.259	4,4 %	1,0 %
<b>Westdeutschland</b>					
<b>Erwerbstätige insgesamt, darunter</b>	<b>29.380</b>	<b>31.013</b>	<b>31.221</b>	<b>6,3 %</b>	<b>0,7 %</b>
... Männer	16.310	16.915	16.952	3,9 %	0,2 %
... Frauen	13.070	14.099	14.269	9,2 %	1,2 %
... Deutsche	26.603	27.978	28.176	5,9 %	0,7 %
... Ausländer/innen	2.777	3.035	3.045	9,7 %	0,3 %
... Selbständige	3.249	3.348	3.384	4,2 %	1,1 %
<b>Ostdeutschland</b>					
<b>Erwerbstätige insgesamt, darunter</b>	<b>7.187</b>	<b>7.632</b>	<b>7.718</b>	<b>7,4 %</b>	<b>0,9 %</b>
... Männer	3.825	4.079	4.095	7,1 %	0,9 %
... Frauen	3.362	3.553	3.622	7,7 %	0,8 %
... Deutsche	6.916	7.327	7.392	6,9 %	0,9 %
... Ausländer/innen	271	306	325	19,9 %	1,6 %
... Selbständige	831	851	875	5,3 %	0,9 %

Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Daten für 2011 lagen noch nicht vor

**Geringfügig entlohnte Beschäftigung**

Auch im Jahr 2011 nahm die geringfügig entlohnte Beschäftigung (monatliche Bruttoverdienstgrenze von max. 400 Euro) weiter zu. Diese Beschäftigungsform, die nicht zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zählt, verzeichnete gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 1,5 Prozent bzw. rd. 112 000 auf 7,389 Millionen Personen. Gegenüber 2005 lag der Zuwachs bei 13,8 Prozent, im Vergleich dazu stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 8,4 Prozent an. Der Anteil der Frauen lag bei 62,9 Prozent (West: 63,6 Prozent, Ost: 57,9 Pro-

zent) und ist in den letzten sechs Jahren um 1,5 Prozentpunkte zurückgegangen. Seit dem Jahr 2005 ist die Zahl der ausländischen geringfügig entlohten Beschäftigten mit 27,2 Prozent mehr als doppelt so stark gestiegen wie bei den Deutschen (+12,4 Prozent).

Maßgeblich für die Zunahme dieser Beschäftigungsform ist insbesondere der Zuwachs der geringfügigen Beschäftigung als Nebenjob. Damit setzt sich die seit einigen Jahren beobachtbare Entwicklung in diesem Beschäftigungssegment fort. Seit 2005 wurde in beiden Teilen Deutschlands ein Anstieg von rd. 43 Prozent verzeichnet.

noch Anlage 3

Tabelle 2

## Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland

	Angaben in 1.000			Veränderung 2011 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
	2005	2010	2011		
<b>Deutschland</b>					
<b>SV-Beschäftigte insgesamt, darunter</b>	<b>26.178</b>	<b>27.710</b>	<b>28.381</b>	<b>8,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
... Männer	14.286	14.976	15.356	7,5 %	2,5 %
... Frauen	11.892	12.735	13.026	9,5 %	2,3 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	3.103	3.160	3.180	2,5 %	0,6 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.901	3.811	4.082	40,7 %	7,1 %
... Ausländer/innen	1.749	1.925	2.061	17,8 %	7,0 %
... Vollzeit	21.802	22.306	22.683	4,0 %	1,7 %
... Teilzeit	4.365	5.389	5.670	29,9 %	5,2 %
<b>Westdeutschland</b>					
<b>SV-Beschäftigte insgesamt, darunter</b>	<b>21.206</b>	<b>22.414</b>	<b>22.989</b>	<b>8,4 %</b>	<b>2,6 %</b>
... Männer	11.807	12.323	12.645	7,1 %	2,6 %
... Frauen	9.399	10.090	10.345	10,1 %	2,5 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	2.510	2.599	2.644	5,3 %	1,7 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.324	2.968	3.178	36,8 %	7,1 %
... Ausländer/innen	1.654	1.797	1.920	16,1 %	6,8 %
... Vollzeit	17.619	18.064	18.397	4,4 %	1,8 %
... Teilzeit	3.577	4.338	4.574	27,9 %	5,5 %
<b>Ostdeutschland</b>					
<b>SV-Beschäftigte insgesamt, darunter</b>	<b>4.972</b>	<b>5.297</b>	<b>5.392</b>	<b>8,4 %</b>	<b>1,8 %</b>
... Männer	2.479	2.652	2.711	9,3 %	2,2 %
... Frauen	2.493	2.645	2.681	7,5 %	1,4 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	593	561	536	-9,7 %	-4,5 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	577	843	903	56,6 %	7,2 %
... Ausländer/innen	96	128	141	47,3 %	10,3 %
... Vollzeit	4.183	4.242	4.286	2,5 %	1,0 %
... Teilzeit	788	1.051	1.096	39,1 %	4,3 %

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Beschäftigung, Stichtag: jeweils 30. Juni, verschiedene Jahrgänge

Im Berichtsjahr waren bundesweit gut ein Drittel 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 deren Zahl auf 2,493 Millionen an (+5,7 Prozent gegenüber 2010). Landesweit betrug der Frauenanteil in diesem Beschäftigungssegment im Berichtsjahr 57,0 Prozent.

noch Anlage 3

Die Gruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten veränderte sich im Vergleich zu 2005 lediglich um 3,1 Prozent auf 4,894 Millionen Personen und verzeichnete wie bereits 2010 sogar einen leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-0,5 Prozent). Der Frauenanteil lag hier mit 65,9 Prozent um 9 Prozentpunkte höher als bei den im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten.

### Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern werden statistisch über den unbereinigten Gender pay gap ausgewiesen, der den prozentualen Unterschied des durchschnittlichen Bruttoverdienstes von Männern und Frauen wiedergibt. Dieser Wert betrug in Deutschland im Jahr 2010 23,1 Prozent. Der EU27-Durchschnitt lag mit 16,4 Prozent deutlich niedriger. In der Europäischen Union werden für das Jahr 2010 nur zwei Länder ausgewiesen, die einen höheren Gender pay gap aufweisen als Deutschland.<sup>1</sup>

Häufig wird der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern damit erklärt, dass Frauen oftmals in Berufen tätig sind, die einen niedrigeren Lohn erwarten lassen, wie z. B. in sozialen Berufen, dagegen Männer häufiger in Hochlohnberufen beschäftigt sind. Hinzu kommt, dass Frauen deutlich häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer. Daher ist die Ausweisung eines unbereinigten Gender pay gap nicht sehr aufschlussreich, da Faktoren wie Qualifikation, Alter, Beruf und Betrieb sowie Arbeitszeit unberücksichtigt bleiben.

In einer Studie des IAB,<sup>2</sup> die auf einem verknüpften Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel und der Beschäftigtenhistorik (sog. LIAB-Daten des IAB) basiert, wurden diese Faktoren in die Berechnung der Lohnunterschiede miteinbezogen. Diese Untersuchung kommt zu folgenden zentralen Ergebnissen (Daten basieren auf dem Jahr 2006):

- Der Lohnunterschied zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen lag bei rd. 24 Prozent und hat sich seit Anfang der 90er Jahre verfestigt.
- Im gleichen Beruf verdienen Frauen durchschnittlich 21 Prozent weniger als Männer, d. h., anders als vielfach angenommen, basiert der Lohnunterschied nur zu einem geringen Teil auf der Aufteilung in typische Frauen- und Männerberufe.
- Im gleichen Betrieb verdienen Frauen rd. 18 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Frauen arbeiten also überproportional häufig in Niedriglohnbetrieben, Männer entsprechend überproportional in Betrie-

ben mit hohen Löhnen. Dies erklärt aber auch nur ein Viertel der gesamten Lohnlücke von 24 Prozent.

- Im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb betrug die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen noch 15 Prozent.
- Bei gleicher Qualifikation, gleichem Alter, gleichem Beruf und gleichem Betrieb verdienen Frauen immer noch 12 Prozent weniger als Männer. Der wesentliche Grund für diesen Lohnunterschied wird darin gesehen, dass Männer in der betrieblichen Hierarchie häufiger aufsteigen als Frauen und damit höhere Verdienste erzielen.
- Die Studie kommt auch zu dem Ergebnis, dass eine Erwerbsunterbrechung aufgrund von Erziehungsurlaub, den durchschnittlichen Lohn von Frauen im Vergleich zu Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen, um 16 Prozent verringern. Somit trägt auch die fehlende Infrastruktur für Kinderbetreuung, insbesondere für unter Dreijährige dazu bei, die Lohnunterschiede zu erklären.

In einer weiteren Untersuchung zu den Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen<sup>3</sup> kommt das Statistische Bundesamt zu dem Ergebnis, dass der unbereinigte Gender pay gap im Jahr 2006 bei rd. 22 Prozent lag und in Ostdeutschland rd. 20 Prozentpunkte niedriger ausfiel als in Westdeutschland. Der bereinigte Verdienstunterschied lag dagegen in beiden Teilen Deutschlands auf etwa gleichem Niveau und betrug deutschlandweit im Jahr 2006 rd. 8 Prozent. Das bedeutet, dass weibliche Arbeitnehmer 8 Prozent weniger als Männer verdienten, auch unter der Voraussetzung, dass Männer und Frauen

- die gleiche Tätigkeit ausübten,
- über einen gleichwertigen Ausbildungshintergrund verfügten,
- einer vergleichbaren Leistungsgruppe angehörten,
- einem ähnlich ausgestalteten Arbeitsvertrag unterlagen,
- das gleiche Dienstalter und die gleiche potenzielle Berufserfahrung aufwiesen,
- einer Beschäftigung vergleichbaren Umfangs nachgingen sowie
- in einem vergleichbar großen und regional ähnlich zu verortenden Unternehmen (privat oder öffentlich) tätig waren.

<sup>1</sup> Quelle: Eurostat, Beschäftigung und Sozialpolitik, Gleichstellung, Gleichstellung der Geschlechter, Gender pay gap. Datenstand vom 21. Februar 2012

<sup>2</sup> IAB-Forum 1/2009: Themenschwerpunkt Gleichstellung, Löhne von Frauen und Männern in Schiefele

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, Ausgabe Januar 2011, S. 36–48, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006.

Hierbei handelt es sich um eine in mehrjährigen Abständen stattfindende EU-weit harmonisierte Erhebung im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe, die dezentral von den Statistischen Ämtern der Länder durchgeführt wird.



### Arbeitslosigkeit

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich im Berichtsjahr positiv entwickelt. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen sank im Jahresdurchschnitt erstmals nach 20 Jahren wieder unter die Drei-Millionen-Grenze auf 2,976 Millionen. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr betrug rd. 263 000 bzw. 8,1 Prozent. (vgl. Tabelle 3, Seite 42).

Nachdem im Krisenjahr 2009 bei den Männern ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosen notiert wurde (+12 Prozent), während Frauen sogar einen Abbau der Arbeitslosenzahlen (-2,7 Prozent) meldeten, sinkt die Arbeitslosenzahl der Männer stärker als die der Frauen. Die Zahl der arbeitslosen Frauen sank im Berichtsjahr mit 6,0 Prozent unterproportional. Männer verzeichneten mit 9,9 Prozent einen deutlich stärkeren Rückgang. Der Anteil der Frauen an der Arbeitslosigkeit betrug 2011 deutschlandweit rd. 47 Prozent, der Anteil der Frauen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (46 Prozent) lag etwas niedriger.

Die Arbeitslosenquote auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen betrug im Berichtsjahr bundesweit 7,1 Prozent und reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um 0,6 Prozentpunkte. In Ostdeutschland ist die Arbeitslosenquote (11,3 Prozent) nach wie vor rd. doppelt so hoch wie in Westdeutschland (6,0 Prozent). Die Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern lagen deutschlandweit im Jahr 2011 nahezu auf gleichem Niveau.

### Bedarfsgemeinschaften

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften hat sich gegenüber dem Vorjahr bundesweit spürbar um 4,5 Prozent auf 3,423 Millionen reduziert, und zwar in beiden Teilen Deutschlands ungefähr gleich stark. Der Anteil der Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 15 Jahren lag unverändert bei rd. 30 Prozent (West: 31,7 Prozent, Ost: 25,8 Prozent). Die Zahl der Personen in Bedarfsgemeinschaften sank bundesweit deutlich um rd. 358 000 bzw. 5,3 Prozent auf 6,353 Millionen).

Während die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland seit 2005 um fast 40 Prozent abnahm (-1,855 Millionen), betrug der Rückgang der Personen in Bedarfsgemeinschaften lediglich 6 Prozent (-403 000), die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sank seit 2005 um gut 7 Prozent (-367 000).

Eine Entlastung zeigte sich auch bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Ihre Zahl sank im Vorjahresvergleich im Bundesdurchschnitt um 5,7 Prozent (rd. 278 000) auf 4,615 Millionen, in West- wie Ostdeutschland ähnlich stark. Während die Entwicklung bei Männern und Frauen gegenüber dem Vorjahr vergleichbar ist, sank die Zahl der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Männer seit 2005 mit 11,4 Prozent (-290 000) erheblich stärker als bei den Frauen (-3,1 Prozent bzw. -76 000), wobei in Westdeutschland sogar ein Anstieg bei den Frauen seit 2005 von 1,7 Prozent (27 000) verzeichnet

wurde. Insbesondere Jugendliche unter 25 Jahren notierten einen überdurchschnittlichen Rückgang seit 2005 von 21,9 Prozent (-226 000) und im Vorjahresvergleich von 8,9 Prozent (-78 000). Ältere hingegen meldeten einen Anstieg von 1,2 Prozent (9 000) im Berichtsjahr, im Vergleich zum Jahr 2005 stieg die Zahl der älteren erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sogar um 36,6 Prozent (198 000) an. Die Gruppe der Alleinerziehenden verzeichnet nach wie vor in beiden Teilen Deutschlands einen deutlich unterproportionalen Rückgang bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Auch die Zahl der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten reduzierte sich um 4,4 Prozent auf rd. 1,738 Millionen Personen gegenüber dem Jahr 2010 (West: -4,8 Prozent, Ost: -3,5 Prozent). Gleiche Rückgänge meldeten Männer und Frauen. Seit 2005 sind indessen sehr unterschiedliche Verläufe in einzelnen Gruppen zu verzeichnen. Während, wie gesagt, Frauen und Männer eine fast identische Entwicklung aufweisen und leicht rückläufige Zahlen meldeten, nahm die Zahl der über 14-Jährigen um 30 Prozent zu. Allerdings macht diese Gruppe nur rd. 5 Prozent der nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus. Dagegen konnte die Zahl der nichterwerbsfähigen Ausländer/innen erheblich abgebaut werden, und zwar um über 20 Prozent.

Generell kann festgehalten werden, dass viele Personen aus den Bedarfsgemeinschaften lange leistungsberechtigt bleiben. Im Juni 2011 lebten knapp 6,4 Millionen Personen in Bedarfsgemeinschaften, bei knapp drei Vierteln dieses Bestands betrug die bisherige Verweildauer ein Jahr oder länger, bei 58,1 Prozent lag die bisherige Verweildauer bei zwei Jahren und länger. Bei Alleinerziehenden lag dieser Anteil um zwei bzw. einen Prozentpunkt(e) höher.

Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die zwei Jahre und länger im SGB II registriert waren, betrug insgesamt 59,1 Prozent; der Anteil der Frauen lag mit 61,3 Prozent 4,5 Prozentpunkte über dem Wert der Männer. Insbesondere bei Älteren in dieser Gruppe (50 bis unter 65 Jahre) liegt der Anteil derer, die zwei Jahre und länger leistungsberechtigt sind, mit 71,6 Prozent sehr hoch.<sup>4</sup>

### Schulische Bildung

Geschlechterspezifische Unterschiede sind insbesondere bei drei Abschlussarten erkennbar. Im Jahr 2010 lag der Anteil der Absolventinnen ohne Hauptschulabschluss deutschlandweit mit 4,8 Prozent knapp spürbar unter dem vergleichbaren Männeranteil (7,4 Prozent). Frauen verlassen die Schule auch zu einem geringeren Anteil mit Hauptschulabschluss (Frauen: 17,8 Prozent; Männer: 23,7 Prozent). Der Frauenanteil mit Realschulabschluss ist dagegen mit 40,8 Prozent zu 40,3 Prozent fast iden-

<sup>4</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II, Verweildauern im SGB II, Juni 2011 – Daten mit einer Wartezeit von 3 Monaten

noch Anlage 3

Tabelle 3

## Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland

	2005	2010	2011	Veränderung 2011 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
<b>Deutschland</b>					
<b>Arbeitslose insgesamt</b>	<b>4.860.909</b>	<b>3.238.421</b>	<b>2.975.823</b>	<b>-38,8 %</b>	<b>-8,1 %</b>
... Männer	2.603.003	1.759.672	1.585.914	-39,1 %	-9,9 %
... Frauen	2.257.639	1.478.749	1.389.909	-38,4 %	-6,0 %
... Deutsche	4.046.676	2.732.201	2.501.870	-38,2 %	-8,4 %
... Ausländer/innen	672.801	500.831	470.212	-30,1 %	-6,1 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	620.132	325.379	278.886	-55,0 %	-14,3 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	581.702	532.004	542.577	-6,7 %	2,0 %
... Schwerbehinderte Menschen	179.990	175.356	180.307	0,2 %	2,8 %
... Langzeitarbeitslose <sup>1)</sup>	1.588.089	1.129.890	1.051.603	-33,8 %	-6,9 %
Arbeitslosenquote <sup>2)</sup>	11,7 %	7,7 %	7,1 %	-4,6 PP	-0,6 PP
<b>Westdeutschland</b>					
<b>Arbeitslose insgesamt</b>	<b>3.246.755</b>	<b>2.227.090</b>	<b>2.026.087</b>	<b>-37,6 %</b>	<b>-9,0 %</b>
... Männer	1.746.968	1.204.972	1.070.549	-38,7 %	-11,2 %
... Frauen	1.499.568	1.022.118	955.538	-36,3 %	-6,5 %
... Deutsche	2.573.227	1.794.477	1.624.908	-36,9 %	-9,4 %
... Ausländer/innen	582.519	428.618	398.234	-31,6 %	-7,1 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	411.707	223.232	190.624	-53,7 %	-14,6 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	398.208	354.105	360.154	-9,6 %	1,7 %
... Schwerbehinderte Menschen	134.515	129.226	133.161	-1,0 %	3,0 %
... Langzeitarbeitslose <sup>1)</sup>	990.280	775.552	728.777	-26,4 %	-6,0 %
Arbeitslosenquote <sup>2)</sup>	9,9 %	6,6 %	6,0 %	-3,9 PP	-0,6 PP
<b>Ostdeutschland</b>					
<b>Arbeitslose insgesamt</b>	<b>1.614.154</b>	<b>1.011.331</b>	<b>949.736</b>	<b>-41,2 %</b>	<b>-6,1 %</b>
... Männer	856.035	554.700	515.365	-39,8 %	-7,1 %
... Frauen	758.071	456.631	434.371	-42,7 %	-4,9 %
... Deutsche	1.473.449	937.724	876.962	-40,5 %	-6,5 %
... Ausländer/innen	90.283	72.213	71.978	-20,3 %	-0,3 %
... Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	208.425	102.147	88.262	-57,7 %	-13,6 %
... Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	183.495	177.899	182.423	-0,6 %	2,5 %
... Schwerbehinderte Menschen	45.475	46.130	47.146	3,7 %	2,2 %
... Langzeitarbeitslose <sup>1)</sup>	597.809	354.337	322.827	-46,0 %	-8,9 %
Arbeitslosenquote <sup>2)</sup>	18,7 %	12,0 %	11,3 %	-7,4 PP	-0,7 PP

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen; PP=Prozentpunkte

<sup>1)</sup> Bis 2009: Langzeitarbeitslose aus dem Fachverfahren der BA, ohne zugelassene kommunale Träger, ab 2010: inklusive zKT<sup>2)</sup> Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen

noch Anlage 3

tisch. Über ein Drittel (36,6 Prozent) aller Frauen, die im Jahr 2010 eine allgemeinbildende Schule verließen, erlangten die (Fach-)Hochschulreife. Bei den männlichen Jugendlichen lag dieser Anteil mit 28,6 Prozent spürbar niedriger. Demnach verfügen junge Frauen – bezogen auf ihren Schulabschluss – über ein höheres Bildungsniveau als junge Männer

### Studierende

In den letzten Jahren ist ein kontinuierlicher Anstieg bei den Zahlen der Studienanfänger/innen zu verzeichnen. Auch im Jahr 2010<sup>5</sup> kam es im Vergleich zum Vorjahr erneut zu einem Zuwachs von rd. 5 Prozent auf rd. 445 000, gegenüber 2005 wurde ein Anstieg von 25 Prozent registriert. Die Hälfte der Studienanfänger im 1. Hochschulsemester ist weiblich. Einen deutlich überdurchschnittlichen Zuwachs gegenüber 2005 verzeichneten die Fächergruppen „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ mit einem Anstieg von über 30 Prozent sowie „Ingenieurwissenschaften“ mit einem Plus von knapp 39 Prozent.

Die Zahl der Studierenden insgesamt nahm im Wintersemester im Vergleichszeitraum von 2005/2006 zu 2010/2011 um rd. 12 Prozent auf 2,218 Millionen zu, wobei der Zuwachs bei Männern und Frauen fast gleich hoch ausfällt. Der Frauenanteil an allen Studierenden blieb in den letzten 5 Jahren konstant bei knapp 48 Prozent. Ein besonders starker Anstieg gegenüber dem Wintersemester 2005/2006 wurde bei den Studentenzahlen im Bereich der Ingenieurwissenschaften (+31 Prozent) notiert.

Eine ebenfalls positive Entwicklung zeigt sich bei den Hochschulabsolventen/innen. Ihre Zahl stieg bundesweit in den letzten Jahren stetig an. Von 2009 auf 2010 wurde ein Zuwachs von 6,9 Prozent auf rd. 354 000 gemeldet. Im Vergleich zu 2005 erhöhte sich die Zahl sogar um 47,5 Prozent, wobei die Zunahme an weiblichen Absolventen mit 53,8 Prozent auf rd. 182 000 höher ausfiel als die unter den männlichen Absolventen (+41,3 Prozent auf 172 000). Seit dem Jahr 2006 schließen jährlich mehr Frauen als Männer das Studium ab. Im Jahr 2010 lag der Frauenanteil an allen Absolventen/innen bei 51,4 Prozent.

Die meisten Absolventen/innen verließen die Hochschule mit einem Abschluss in der Fächergruppe „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ (rd. 105 000 bzw. 29,5 Prozent), gefolgt von den Studiengängen „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“ (rd. 56 000 bzw. 15,8 Prozent) sowie der Fächergruppe „Geisteswissenschaften und Kunst“ (rd. 55 000 bzw. 15,4 Prozent). Während der männliche Absolventenanteil in „Informatik“ (85,2 Prozent) sowie in der Fächergruppe „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“ (78,2 Prozent) dominierte, überwoog der Frauenanteil an allen Absolventen insbeson-

dere in den „Erziehungswissenschaften“ (72,6 Prozent), „Geisteswissenschaften und Kunst“ (70,4 Prozent) sowie der Fächergruppe „Gesundheit und Soziales“ mit 69,6 Prozent.

### Berufliche Weiterbildung

Der Anteil der Frauen, der an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahm, lag mit 42 Prozent in etwa auf gleicher Höhe wie der Anteil bei den Männern (43 Prozent). Während die Beteiligungsquote an betrieblicher Weiterbildung bei Männern höher ausfiel (28 Prozent vs. 23 Prozent), beteiligten sich Frauen öfter an nicht-berufsbezogener Weiterbildung (14 Prozent vs. 9 Prozent). An diesen Strukturen hat sich in den letzten Jahren kaum etwas geändert

## 2 Übersicht über die Durchführung des Operationellen Programms

### 2.1 Finanzielle Angaben

#### Ergebnisse der Gender Budgeting-Analyse des Jahres 2010

Bis zum Ende des Jahres 2010 entfielen 43,7 Prozent der Mittel auf Frauen oder auf gleichstellungsorientierte Vorhaben. Dieser Wert wurde anhand der Ausgaben aller ESF-Programme mit Teilnehmenden sowie der auf Gleichstellung orientierten Vorhaben ohne Teilnehmende ermittelt.<sup>6</sup>

Dieser Wert umfasst von den 62 Programmen, die für den Auswertungszeitraum im elektronischen Erfassungssystem ADELE vorhanden waren, 32 ESF Programme. Dies sind etwa die Hälfte (rd. 52 Prozent) aller Bundesprogramme. Insgesamt wurden hier 11 569 Projekte mit 834 931 Teilnehmenden einbezogen.

Das Ausgabenvolumen der im Gender Budgeting erfassten Programme/Projekte umfasst

- die Gender Budgeting-fähigen Projekte mit einem Volumen von 1 121 133 523 Euro und
- die auf Gleichstellung orientierten Vorhaben ohne Teilnehmenden mit einem Volumen von 54 829 574 Euro.

Das ergibt eine Summe der erfassten Ausgaben von 1 175 963 097 Euro bei einem Gesamtausgabenvolumen von 1 514 405 258 Euro für das Jahr 2010. Das Gender Budgeting umfasst somit mit 77,7 Prozent einen Großteil des Volumens des ESF-OP. Der Ausgabenanteil der auf Gleichstellung orientierten Vorhaben (Code 69) ging gegenüber der letzten Auswertung um einen Prozentpunkt zurück und liegt nun bei 5,2 Prozent.

<sup>6</sup> Letztere wurden rechnerisch zu zwei Dritteln Frauen und zu einem Drittel Männern zugeschlagen, da nicht davon auszugehen ist, dass diese Vorhaben ausschließlich Frauen zugutekommen

<sup>5</sup> Daten für 2011 lagen noch nicht vor

noch Anlage 3

## 2.2 Unterstützung, aufgeschlüsselt nach Zielgruppen

Insgesamt wurden im Berichtsjahr ohne Berücksichtigung von Bagatellmaßnahmen fast 255 000 Teilnahme-eintritte mit einem Frauenanteil von 51,6 Prozent gemeldet.

Im Zielgebiet Konvergenz wurden insgesamt 71 000 Neueintritte bei rd. 36 000 Austritten notiert, davon waren die Hälfte Frauen (vgl. Tabelle 4).

Im Zielgebiet RWB wurden im Jahr 2011 über 183 000 Neueintritte registriert. Der Frauenanteil lag bei 52,2 Prozent. Austritte fanden in Höhe von knapp 99 000 statt.

Zusätzlich zu den regulären Teilnahmeeintritten werden auch Eintritte erfasst, die unter die Bagatellgrenze fallen. Hierbei ist eine vereinfachte Erfassung von Teilnehmendendaten nur nach Geschlecht zulässig. Die Bagatellgrenze betreffen:

- sämtliche Vorhaben im Bereich Systeme, die in erster Linie auf die Verbesserung der Strukturen abgestellt sind
- andere Vorhaben, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:
  - Teilnehmende/Organisationen an individuellen Kurzberatungen (max. 4 Std., z. B. Telefonberatung, Beratungen von Unternehmen)

- Teilnehmende/Organisationen an kollektiven Informationsveranstaltungen (max. 1 Tag bzw. 8 Std., z. B. Großveranstaltungen, Orientierungstag)

Im Jahr 2011 wurden Teilnahmeeintritte im Rahmen von Bagatellmaßnahmen in Höhe von insgesamt über 235 000 (Ziel Konvergenz: 65 000, Ziel RWB: 170 000) gemeldet. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 58 Prozent mit geringfügigen Unterschieden in den beiden Zielgebieten.

## 2.3 Qualitative Analyse

### Chancengleichheit von Frauen und Männern

#### Ausgangslage

Die Beschäftigungssituation von Frauen hat sich im Laufe der ersten vier Jahre der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 – trotz Wirtschaftskrise – quantitativ nicht verschlechtert. Während bei den Männern, bezogen auf die Arbeitszeit sowie das Arbeitsvolumen in Deutschland Einbußen zu erkennen sind, kann bei den Frauen eine leichte positive Trendumkehr bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten sowie die Arbeitszeit und das Arbeitsvolumen verzeichnet werden. Ausgehend von einem in Deutschland noch immer sehr ausgeprägten unterschiedlichen Ausgangsniveau der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern geht die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit jedoch eindeutig auf die Teilzeitbeschäftigung – inklusive der Minijobs – zurück: Im Jahr 2010 arbeiteten 52,1 Pro-

Tabelle 4

### Teilnahmeeintritte und -austritte insgesamt nach Zielgruppen im Jahr 2011 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte <sup>2</sup>		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
<b>Zielgebiet Konvergenz</b>						
<b>Insgesamt</b>	<b>71.236</b>	<b>35.770</b>	<b>35.466</b>	<b>35.883</b>	<b>16.984</b>	<b>18.899</b>
<b>nach Erwerbsstatus<sup>1)</sup></b>						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	33.305	17.077	16.228	14.325	6.481	7.844
... darunter Selbständige	12.138	7.247	4.891	2.773	1.686	1.087
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	28.395	13.531	14.864	15.593	7.321	8.272
... darunter Langzeitarbeitslose	13.930	6.166	7.764	8.120	3.544	4.576
Nichterwerbstätige	9.536	5.162	4.374	5.965	3.182	2.783
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	188	85	103	120	53	67
<b>nach Altersgruppen</b>						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	19.550	9.767	9.783	12.214	6.216	5.998
Ältere (55 Jahre und älter)	1.657	479	1.178	845	364	481

noch Anlage 3

noch Tabelle 4

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte <sup>2</sup>		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
<b>nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen</b>						
Minderheiten	348	188	160	199	103	96
Personen mit Migrationshintergrund	9.459	4.497	4.962	5.543	2.569	2.974
Menschen mit Behinderungen	1.747	995	752	912	506	406
Sonstige benachteiligte Menschen	2.050	894	1.156	1.348	597	751
<b>nach Bildungsstand<sup>1</sup></b>						
ISCED 1 und 2	35.584	19.005	16.579	19.202	9.818	9.384
ISCED 3	16.759	7.737	9.022	7.931	3.165	4.766
ISCED 4	1.062	544	518	498	248	250
ISCED 5 und 6	17.831	8.484	9.347	8.252	3.753	4.499
<b>Zielgebiet RWB</b>						
<b>Insgesamt</b>	<b>183.458</b>	<b>87.629</b>	<b>95.829</b>	<b>98.682</b>	<b>44.551</b>	<b>54.131</b>
<b>nach Erwerbsstatus<sup>1</sup></b>						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	80.837	40.647	40.190	37.061	16.390	20.671
... darunter Selbständige	30.808	17.596	13.212	10.231	5.685	4.546
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	64.120	26.734	37.386	37.676	15.771	21.905
... darunter Langzeitarbeitslose	32.575	12.435	20.140	19.754	7.538	12.216
Nichterwerbstätige	38.501	20.248	18.253	23.945	12.390	11.555
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	898	394	504	579	256	323
<b>nach Altersgruppen</b>						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	46.828	24.866	21.962	29.471	15.609	13.862
Ältere (55 Jahre und älter)	9.369	5.133	4.236	4.284	2.078	2.206
<b>nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen</b>						
Minderheiten	1.471	775	696	847	450	397
Personen mit Migrationshintergrund	70.355	31.704	38.651	43.727	19.461	24.266
Menschen mit Behinderungen	4.552	2.501	2.051	2.449	1.317	1.132
Sonstige benachteiligte Menschen	7.726	3.258	4.468	5.178	2.222	2.956
<b>nach Bildungsstand<sup>1</sup></b>						
ISCED 1 und 2	96.337	47.430	48.907	57.967	27.382	30.585
ISCED 3	45.111	19.288	25.823	23.257	8.714	14.543
ISCED 4	5.320	2.330	2.990	2.769	1.136	1.633
ISCED 5 und 6	36.690	18.581	18.109	14.689	7.319	7.370

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 20. April 2012, ohne Bagatellfälle

<sup>1</sup> Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).<sup>2</sup> Die Austritte liegen nur als Gesamtzahlen vor. Die Verteilung der Austritte auf die Zielgruppen wurde auf Basis der entsprechenden Eintrittszahlen auf Ebene der Prioritätsachsen hochgerechnet.

noch Anlage 3

zent der beschäftigten Arbeitnehmerinnen in Teilzeit (inkl. Nebenjobs), 1991 waren es nur 30,7 Prozent. Bei den Männern ist ebenfalls ein deutlicher Anstieg bei der Teilzeitbeschäftigung erkennbar. Während im Jahr 1991 nur 4,0 Prozent der männlichen Arbeitnehmer einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, waren es im Jahr 2010 bereits 17,6 Prozent.<sup>7</sup>

Während die Beschäftigungsquote sowohl für Frauen als auch für Männer konstant blieb, zeigen die Erwerbsquote und die Erwerbstätigenquote für beide Geschlechter einen geringfügigen Zuwachs zwischen 2009 und 2010.

Bezogen auf das in der Öffentlichkeit an Bedeutung zunehmende Arbeitsvolumen hat es zwischen 2009 und 2010 ebenfalls einen leichten Wiederanstieg bei Männern und Frauen gegeben. Die Lücke zwischen der Anzahl der beschäftigten Frauen und deren geleistetem Arbeitsvolumen ist jedoch noch immer a) deutlich größer als diejenige der Männer und b) als Indiz für eine mangelnde existenzsichernde Grundlage von Frauen zu werten. Eine existenzsichernde Teilzeitbeschäftigung trifft demzufolge nur für wenige Frauen zu, auch wenn sie unter die reguläre Teilzeitbeschäftigung fällt (sozialversicherungspflichtig, über 20 Wochenstunden oder Beamtinnen und Beamte). Auch im EU-Vergleich fällt der hohe Anteil der

in Teilzeit beschäftigten Frauen auf: Für das Jahr 2010 weist der EU-Durchschnitt (EU-27) knapp 32 Prozent erwerbstätige Frauen in Teilzeit aus, während der Anteil der Frauen in Deutschland laut Eurostat bei 45,5 Prozent und der der Männer bei 9,7 Prozent lag.

Zum besseren Vergleich der relevanten Indikatoren im Hinblick auf die Qualität der Beschäftigung sowohl im Zeitverlauf als auch zwischen den Geschlechtern wird folgende im Jahresbericht 2010 begonnene Tabelle fortgeführt und ergänzt.

#### Aktivitäten zu Gender Mainstreaming und Gleichstellung – übergreifend

Die übergreifenden Aktivitäten zum Thema Gleichstellung der Geschlechter waren im Durchführungsjahr 2011 bereits von den Planungen zur neuen Förderperiode gekennzeichnet. Damit einhergehend wurden u. a. die Fragen aufgeworfen, a) welche Schlüsse sich aus der laufenden Förderperiode ziehen lassen und b) welche Vorkehrungen zu treffen sind, um Gender Mainstreaming künftig noch besser abzusichern. Es wurden einige Konferenzen und Veranstaltungen durchgeführt, in denen auch diese Thematik aufgegriffen wurde.

Die Agentur für Gleichstellung im ESF war im Auftrag der ESF-Fondsverwaltung auch im Jahr 2011 an zahlreichen Aktivitäten zum Thema Chancengleichheit beteiligt oder hat diese durchgeführt.

<sup>7</sup> IAB-Kurzbericht 9/2011: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, S. Wanger

Begriff	2009		2010	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Beschäftigungsquote<sup>1</sup></b> Anteil der 15- bis 64-jährigen SV-Beschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 J.)	46,2 %	53,8 %	46,2 %	53,8 %
<b>Erwerbsquote<sup>2</sup></b> Prozentualer Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbspersonen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 J.)	70,4 %	82,2 %	70,8	82,3 %
<b>Erwerbstätigenquote<sup>3</sup></b> Prozentualer Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 J.)	65,2 %	75,4 %	66,1 %	76,0 %
<b>Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalent<sup>4</sup></b> auf Normalarbeitszeit umgerechnete Beschäftigungsverhältnisse	50,7 %	72,2 %	-	-
<b>Anteil am Arbeitsvolumen<sup>5</sup></b> Summe der gesamtwirtschaftlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden	42,8 %	57,2 %	42,9 %	57,1 %

<sup>1</sup> BA, Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, Januar 2012, Werte jeweils Dezember

<sup>2</sup> Eurostat

<sup>3</sup> Eurostat

<sup>4</sup> BMFSFJ, Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, 2011, Seite 112

<sup>5</sup> Anhang zum IAB-Kurzbericht a. a. O., 9/2011

noch Anlage 3

Die Arbeitsgruppe Chancengleichheit zum NSRP (26. Januar) widmete sich dem Thema Zwischenbilanz zur Chancengleichheit aus der Perspektive der ESF- und EFRE-Fondsverwaltungen des Bundes und der Bundesländer. Die Zusammenstellung der Ergebnisse diente auch der Vorbereitung der High Level Group on Gender Mainstreaming in den Strukturfonds (18. März) in Brüssel, die inzwischen in die COCOF integriert wurde und nicht mehr als eigenständiges Gremium existiert. Ferner gab es einen Austausch über die Frage der künftigen Relevanz von Gender Mainstreaming und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Verordnungsentwürfen für die Strukturfonds in der nächsten Förderperiode.

Stärker fachthematisch orientiert war demgegenüber die ESF-Jahrestagung am 7. Juni in Berlin. Unter der Fragestellung, welche programmatischen Ansätze greifen, um die Frauenerwerbsbeteiligung – qualitativ und quantitativ – zu stärken, wurden in Fachforum 1 unter Beteiligung von drei ESF-Programmen (Programmverantwortliche und Projektträger) strategische und konkrete Ansätze vorgestellt. Zudem wurde in der Eröffnungsrede die Notwendigkeit der existenzsichernden Beschäftigung von Frauen hervorgehoben, das hohe Beschäftigungspotenzial ins Verhältnis zum geringen faktischen Arbeitsvolumen von Frauen gestellt und es wurde auf den Fachkräftebedarf verwiesen.

Unter großer aktiver und passiver Teilnahme von ESF-Akteurinnen und -Akteuren aus Deutschland wurde die Konferenz der Community of Practice on Gender Mainstreaming (CoP on GM) zum Thema „Conference on Gender Mainstreaming in the new funding period of the Structural Funds“ in Brüssel (26. Mai) durchgeführt. Das große Interesse – nicht nur eigene Fortschritte zu zeigen – sondern auch in einen regen Austausch mit anderen Mitgliedsländern zu kommen und somit voneinander zu lernen, war deutlich sichtbar. Diese Konferenz war der Auftakt zu einer Reihe von Veranstaltungen der CoP on GM, die sowohl den Steuerungszyklus (Thema GM in der ESF-Evaluation) als auch Fragen der Politikberatung betreffen.

Weitere übergreifende Veranstaltungen (Bundesebene), wie der ressortübergreifende Workshop „Gleichstellung“ (25. Oktober) und das Fachgespräch „Genderaspekte am Übergang Schule/Beruf“ (23. November) wurden sehr positiv aufgenommen. Sie dienen dem ressortübergreifenden Ausbau und der Verfestigung der fachpolitischen Genderkompetenz der ESF-Akteurinnen und -Akteure auf Ressort- und Bundesländerebene.

Im Rahmen des Monitoring lag turnusmäßig die zweite Berichterstattung zum Gender Budgeting vor, in der in diesem Jahr weitere Kriterien in der Analyse berücksichtigt wurden (Bagatellfälle, Alter und Qualifikation, vgl. hierzu Kapitel „Finanzielle Angaben“ in diesem Bericht). Der Gender Budgeting-Ansatz des ESF (Bund) in Deutschland erhält EU-weit große Aufmerksamkeit, so dass eine Kurzfassung dieser Berichte auch in englischer

Sprache verfasst wurde und bspw. über die Vernetzung mit der CoP on GM verbreitet wird.

Im Rahmen der Evaluation konnten erste Ergebnisse bezüglich der Berücksichtigung der Chancengleichheit auf Projektebene analysiert werden: Im Jahresbericht der Evaluation des Bundes-OP (2010) wurden die Ergebnisse einer Trägerbefragung dargestellt.

### **Umsetzung – Gleichstellung auf Programmebene im Überblick**

Im Durchführungsjahr 2011 wurden die Ansätze zur Integration von Gender Mainstreaming (prozessual) und Gleichstellung (fachpolitisch) fortgeführt und durch verschiedene Handlungsanleitungen begleitet und vertieft. Dies betrifft ausschließlich die nicht auf Gleichstellung orientierten ESF-Programme. Programm- und/oder fachspezifische Beratungen, Schulungen (z. B. von Gutachter/innen oder Mitarbeiter/innen des Bundesverwaltungsamtes), Informationsveranstaltungen, Leitfäden (z. B. Genderaspekte in der Altenpflege) und Workshops (Fachforum GM in der Evaluation) wurden unter Beteiligung der verschiedenen Personen in den Funktionsbereichen der Programme und Ressorts durchgeführt.

### **Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006**

#### *Gleichstellungsaspekt*

Für die Umsetzung des Gleichstellungsaspekts wurden im ESF in Deutschland sowohl strategische als auch institutionelle Weichenstellungen implementiert. Das Ziel der Gleichstellung wird mit einer Doppelstrategie verfolgt, welche die Strategie Gender Mainstreaming genauso wie spezifische Fördermaßnahmen beinhaltet. 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.

Die durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichtete „Agentur für Gleichstellung im ESF“ begleitet die Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF-Bundesprogramm und unterstützt die an der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms beteiligten Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Die Beratungsangebote richten sich an die ESF-Fondsverwaltung, die ESF-Verwaltungsstellen in den Bundesressorts, die Programmverantwortlichen in den Fachreferaten sowie die programmumsetzenden Stellen. Für Projektträger stellt die Agentur eine Anleitung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und eine systematische Übersicht über die relevanten Informations- und Arbeitsmaterialien zur Verfügung.

Im Berichtsjahr haben zielübergreifend insgesamt 345 Projekte gemeldet, dass sie das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ und/oder eine gen-

noch Anlage 3

Tabelle 5

**Projekte mit spezifischer Ausrichtung auf das Querschnittsziel Chancengleichheit**

Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“	Anzahl begonnener Projekte 2011	
	Ziel Konvergenz	Ziel RWB
Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt	55	83
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	8	14
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	32	127
Abbau von Stereotypen und Veränderung klassischer Rollenmuster	8	13
<b>Genderspezifische Ausrichtung</b>		
Frauenspezifische Ausrichtung	59	119
Männerspezifische Ausrichtung	4	14

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 20. April 2012. Mehrfachnennungen möglich: Es kann sowohl beim Querschnittsziel als auch bei der genderspezifischen Ausrichtung eine Nennung erfolgen.

derspezifische Ausrichtung im Fokus ihrer Förderung hatten. Das Querschnittsziel bedienten 340 Projekte, 138 davon gaben an, den Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, 22 Projekte trugen explizit zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung bei, 159 Vorhaben dienten der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und 21 Projekte verfolgten das Ziel des Abbaus von Stereotypen sowie der Veränderung klassischer Rollenmuster. Von den insgesamt 345 Projekten hatten 178 Projekte eine frauenspezifische und 18 Vorhaben eine männerspezifische Ausrichtung.

### 3 Durchführung nach Prioritätenachsen

#### 3.1 Prioritätsachse A

##### Teilnehmendenstruktur

In Prioritätsachse A wurden im Berichtsjahr zielübergreifend fast 86 000 Teilnahmeintritte gemeldet, rd. 45 Prozent der eingetretenen Personen stammen aus dem Programm „Informations- und Schulungsveranstaltungen“, weitere 21 Prozent aus dem Gründercoaching aus Arbeitslosigkeit. Der Frauenanteil lag bei 40 Prozent und damit deutlich höher als in den beiden vorangegangenen Jahren, in denen das Programm QualiKug mit einer niedrigen Frauenquote von rd. 14 Prozent die Eintrittszahlen dominierte. Austritte wurden in Höhe von rd. 16 000 Personen verzeichnet. Ein Frauenanteil von über 50 Prozent wurde nur im Programm „rückenwind“ mit 73 Prozent gemeldet.

##### Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse A.1 belief sich im Berichtsjahr auf fast 23 000

bei rd. 3 200 Austritten. Der Frauenanteil lag bei 39 Prozent.

##### Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse A.2 wurden im Jahr 2011 fast 63 000 Eintritte und knapp 13 000 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 40 Prozent.

#### Chancengleichheit von Männern und Frauen

Eine allgemeine Darstellung zur Berücksichtigung dieses Querschnittsziels fand bereits in Kapitel 2.3 statt. Vor dem Hintergrund des Förderschwerpunkts auf Existenzgründungs- und Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit stehen spezifische Ausrichtungen auf das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ nicht im Mittelpunkt der ESF-Förderung in Prioritätsachse A. Der Anteil der Frauen an der Kurzarbeit betrug im Jahr 2011 nach vorläufigen Zahlen rd. 20 Prozent.<sup>8</sup> Der Frauenanteil an den Existenzgründungen eines Einzelunternehmens betrug im Jahr 2011 rd. 30 Prozent.<sup>9</sup> Es gibt allerdings innerhalb der Programme einzelne Fördertatbestände, die auf die Chancengleichheit ausgerichtet sind.

Wie bereits erwähnt wurde, ist der Frauenanteil in Prioritätsachse A deutlich angestiegen, was durch den starken Rückgang der Teilnehmezahlen im Programm QualiKug bedingt ist, in dem Frauen lediglich im Durchschnitt über

<sup>8</sup> Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Statistik über Kurzarbeit von Betrieben und Kurzarbeiter, Zeitreihe mit endgültigen Daten zur Kurzarbeit, Stand: April 2012

<sup>9</sup> Quelle: IfM Bonn, Gründungs- und Liquidationsgeschehen 2010 in Deutschland



noch Anlage 3

drei Förderjahre einen Anteil von 17 Prozent notierten. Im Berichtsjahr wurde in Prioritätsachse A ein Frauenanteil von immerhin 40 Prozent erreicht.

#### **Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006**

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte wurde in Kapitel 2.3 berichtet. Anschließend werden die hierfür relevanten Programme der Prioritätsachse A und deren Beitrag zur zielgruppenspezifischen Umsetzung dargestellt.

#### *Gleichstellungsaspekt*

– Im Programm „rückenwind“ wird eine doppelte Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sozialwirtschaft verfolgt. Zum einen ist Gender Mainstreaming ein wichtiges Querschnittsthema, das bei allen Projekten berücksichtigt wird und bei der Bewertung von Interessenbekundungen ein explizites Auswahlkriterium ist. Darüber hinaus gibt es innerhalb des Programms einen Förderbereich, der direkt auf die Unterstützung und Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen abzielt.

In 2011 empfahl die Steuerungsgruppe im Rahmen der fünften und sechsten Förderrunde des Programms „rückenwind“ insgesamt sechs vielversprechende Projekte aus dem Förderbereich „Unterstützung und Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen“. Weitere drei Projekte aus vorherigen Runden haben in 2011 ihre Arbeit aufgenommen, sodass im Jahr 2011 insgesamt 12 Projekte zu dem Schwerpunkt Frauenförderung aktiv waren. Darunter überregionale, arbeitsfeldübergreifende Vorhaben, wie etwa des Deutschen Caritasverbands, der durch ein Mentorinnen-Netzwerk sowie die Qualifizierung und Beratung von 585 Teilnehmerinnen einen gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Führungspositionen der Caritas schaffen will oder das Projekt des Diakonischen Werks Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland zur Professionalisierung von 80 Frauen in Führungspositionen der sozialen Arbeit in vier Regionen Mitteldeutschlands. Andere Vorhaben konzentrieren sich auf die spezifischen Herausforderungen einzelner Arbeitsfelder der Sozialwirtschaft, wie das Projekt der KiTa gGmbH Saarland zur Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte in Kindertageseinrichtungen.

Die enge Zusammenarbeit der Regiestelle „rückenwind“ mit der Agentur für Gleichstellung im ESF wurde auch in 2011 fortgesetzt. In Ergänzung zum „Leitfaden zur Gender Mainstreaming-Bewertung von Interessenbekundungen des Programms „rückenwind“ wurde das Informationsblatt „Genderaspekte in der Altenpflege“ erarbeitet, das seit Juli 2011 im Downloadbereich des Internetauftritts der Regiestelle zur

Verfügung steht und zudem auf der Fachveranstaltung „Fachkräftemangel in der Altenpflege“ und weiteren Workshops und Veranstaltungen ausgelegt und aktiv beworben wurde. Ziel des Informationsblattes ist es, Antragsteller aus dem Arbeitsfeld Altenhilfe für bestehende Geschlechtermuster im Pflegeberuf zu sensibilisieren und darin zu unterstützen, bereits in der Projektentwicklung auf den Sachverhalt zugeschnittene Projektziele zu formulieren, um so einen konkreten Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten.

Auf der Homepage der Regiestelle „rückenwind“ stehen zudem weiterführende Informationen und Materialien zum Thema Gleichstellung zur Verfügung, etwa ein Interview mit Frau Dr. Frey von der Agentur für Gleichstellung im ESF zur Bedeutung von Gender-Aspekten in der Projektarbeit und der Personalentwicklung oder die Handreichung „Fortbildung – gleichstellungsorientiert!“ des BMFSFJ. Um eine hohe Beratungskompetenz des Teams der Regiestelle „rückenwind“ zu Genderaspekten gewährleisten zu können, finden in regelmäßigen Abständen Beratungsgespräche mit der Agentur für Gleichstellung im ESF statt.

- Im Programm „weiter bilden“ wird bei der Bewertung der Interessenbekundungen auf das Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming besonders geachtet. Als Hilfestellung für Antragsteller und Projektträger wurde gemeinsam mit der Agentur für Gleichstellung ein Leitfaden zur Thematik entwickelt. Dieser steht auf der Internetseite zum Download zur Verfügung.
- Der Frauenanteil unter den Nutzern/innen des „Gründercoaching in Deutschland“ und „Gründercoaching für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit“ liegt insgesamt bei rd. 40 Prozent und übersteigt damit den Frauenanteil bei Gründungen – gemäß Gründungsmonitor 2011 von 37 Prozent insgesamt und 28 Prozent bei den Vollerwerbsgründungen. Die breite Ausrichtung der geförderten Branchen und möglicher Coachinginhalte, der Zuschnitt auch auf Kleinst- und Einzelunternehmen sowie eine geringe Eigenleistung insbesondere bei „Gründercoaching Deutschland für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit“ fördern die Beteiligung von Frauen an den Coaching-Programmen.

Eine in 2011 erstmalig durchgeführte statistische Analyse ergab, dass keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Stabilität von Gründungen bestehen. Frauen weisen zwar eine geringere Gründungsneigung in Bezug auf den Vollerwerb als Männer auf, doch sind ihre Gründungen – gemäß Gründungsmonitor 2011 – nicht weniger bestandsfest als diejenigen von Männern.

- Das Programm „EXIST-Forschungstransfer“ richtet sich überwiegend an Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studiengängen und das Potenzial an

noch Anlage 3

weiblichen Teilnehmern ist abhängig von den jeweiligen Forscherteams. Der Anteil der Frauen ist im Vergleich zum Anteil der Männer bei den durch EXIST-Forschungstransfer geförderten Personen unterrepräsentiert, er liegt jedoch über dem Frauenanteil bei technologieorientierten Unternehmensgründungen im Allgemeinen.

- Da sich auch das Programm „EXIST-Gründerstipendium“ überwiegend an Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studiengängen richtet, ist das Potenzial an weiblichen Bewerbern abhängig von den jeweiligen Studentinnen- und Absolventinnenzahlen. Der Anteil der Frauen (durchschnittlich liegt der Frauenanteil bei 15 Prozent) 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 Kinderbetreuungspauschale von maximal 1 200 Euro pro Kind gewährt.
- Im Programm „EXIST-Gründungskultur“ wurden im Rahmen des Projekts „EXIST-priME-Cup“ spezielle Veranstaltungen ausschließlich für Frauen durchgeführt, um in Form von Planspielen die unternehmerische Persönlichkeit der Teilnehmerinnen zu fördern.
- Beim BMWi-Programm „Unternehmensberatungen“ handelt es sich zwar nicht um eine spezifische Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen. Die Richtlinien enthalten jedoch zwei Fördertatbestände, die zum einen die Beratungen für Unternehmerinnen gezielt fördern und zum anderen Beratungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Der Anteil der am Projekt teilnehmenden Frauen lag bei 21,5 Prozent, 67 Beratungen befassten sich mit Vorschlägen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Bei dem Programm „Informations- und Schulungsveranstaltung“ spricht die Förderung gezielt Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen an und fördert insbesondere Schulungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 42 Prozent der Teilnehmenden waren Frauen.
- Die „Turn Around Beratung“ ist eine unternehmensbezogene Förderung. Von Frauen und Männern geführte Unternehmen haben in Krisensituationen gleichermaßen Zugang zur Turn Around Beratung.

### 3.2 Prioritätsachse B

#### Teilnehmendenstruktur

Die Programme in Prioritätsachse B konzentrieren sich überwiegend auf Veränderungen von Systemen und Strukturen in der beruflichen Bildung. Eintritte von Teilnehmenden wurden – wie bereits erwähnt – nur in der

„Bildungsprämie“ in Höhe von fast 27 000 verzeichnet. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 74 Prozent.

#### Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse B.1 im Jahr 2011 belief sich auf 5 640. Der Frauenanteil lag bei 70 Prozent.

#### Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse B.2 wurden im Jahr 2011 rd. 21 000 Eintritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 74 Prozent.

### Chancengleichheit von Männern und Frauen

Allgemeine Erläuterungen zur Berücksichtigung des Querschnittsziels finden sich in Kapitel 2.3.

#### Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte ebenfalls in Kapitel 2.3. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Artikel 10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für die Prioritätsachse B dargestellt.

#### Gleichstellungsaspekt

- Bei dem Förderprogramm „Passgenaue Vermittlung“ handelt es sich um kein genderspezifisches Programm. Die Zuwendungen begünstigen vor allem kleine und mittlere Unternehmen, deren zukünftiger Fachkräftebedarf durch eine passgenaue Beratungs- und Vermittlungsleistung gesichert werden soll. Die Kammern sind bestrebt, weibliche und männliche Jugendliche zu gleichen Anteilen zu beraten und in Ausbildung zu vermitteln. Erschwert wird die Vermittlungsleistung der Berater jedoch durch geschlechtsspezifisch geprägtes Berufswahlverhalten seitens der Jugendlichen und entsprechende Vorstellungen seitens der ausbildungswilligen Unternehmen. Der Anteil der am Projekt teilnehmenden Frauen lag bei ca. 40 Prozent.
- Die grundlegende Gestaltung der Förderrichtlinie zur „Bildungsprämie“, die den Fokus auf Erwerbstätige mit geringem oder mittlerem Einkommen setzt, führt dazu, dass insbesondere Frauen von dem Programm profitieren. Im Jahr 2011 waren 74 Prozent der Programmnutzer weiblich.
- Die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes bei „Perspektive Berufsabschluss“ wird in allen Projekten gemäß des Schwerpunkts der jeweiligen Förderinitiative durch geschlechtsneutrale Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule und gendersensible Informationsvermittlung im Rahmen der Schulentwicklung, der Elternarbeit und der Berufsorientierung be-

noch Anlage 3

rücksichtigt. Darüber hinaus gehört es zu den Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitungen jeder Förderinitiative, die Projekte in der Umsetzung des Gender Mainstreaming zu beraten. Zur Stärkung des Wissens- und Erfahrungstransfers von der 1. in die 2. Förderrunde konnte im Rahmen eines themenspezifischen Transferworkshops eine Vertreterin der ESF-Gleichstellungsstelle für einen fachwissenschaftlichen Vortrag zur gendersensiblen Berufsorientierung gewonnen werden. Die Jahrestagung im Oktober hatte den Schwerpunkt „Chancengerechtigkeit“. In Kooperation mit zwei Projektstandorten, die in diesem Bereich einen Schwerpunkt ihrer Arbeit haben, wurde die gendersensible Berufsorientierung filmisch bearbeitet.

- Im FuE-Förderprogramm „Arbeiten Lernen Kompetenzen entwickeln (ALK)“ wird der Gleichstellungsaspekt und Abbau von Benachteiligungen durchgängig berücksichtigt. Innovative Maßnahmen zur Personal-, Organisations- und Kompetenzentwicklung sind integraler Bestandteil der Programme. Darüber hinaus wird begleitend zu jedem Förderschwerpunkt eine Untersuchung gefördert, die mögliche Beiträge von Innovationsstrategien zum Abbau von geschlechts- und altersbedingten Benachteiligungen leistet, um den gesellschaftlichen Anspruch der Chancengerechtigkeit durchzusetzen.
- Im Programm „Professionalisierung des pädagogischen Personals im frühkindlichen Bereich“ wird vorwiegend die Qualifizierung von Erziehern/innen und Grundschullehrern/innen gefördert. Berücksichtigt wird, dass sich sowohl Frauen als auch Männer für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen und Grundschulen entscheiden. Damit wird der Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt unterstützt.
- Bei der Begleitforschung zum Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) wird neben dem durchgehenden Prinzip des Gender Mainstreaming darüber hinaus ein Schwerpunkt des Programms auf der individuellen Förderung von Kindern und Jugendlichen gelegt, was auch Veranstaltungen zur geschlechtergerechten Bildung von Jungen und Mädchen einschließt, z. B. Workshop „Mädchen sind anders, Jungen auch – Wie sieht gendergerechte Bildung aus?“ auf dem Ganztagschulkongress 2011.
- Die Antragsteller waren durch die Förderrichtlinie des Programms „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ aufgefordert, eine kohärente Gender Mainstreaming-Strategie zu entwickeln und im Rahmen der Antragstellung konkrete Angaben zur Umsetzung zu machen. Diese Aufforderung wurde im Leitfaden zur Antragstellung konkretisiert. Die Projekte mussten einen Beitrag zu mindestens einem der nachfolgend genannten Gleichstellungsziele leisten: Förderung von Vereinbarkeit von Studium und Beruf, Schaffung von

Voraussetzungen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an hochqualifizierten Führungspositionen und/oder Verringerung der Diskrepanz des Anteils von Frauen und Männern in unteren (Bachelor) und oberen hochschulischen Qualifikationsbereichen (Master, Promotion).

- Als besonders erwähnenswertes Projekt sei das Vorhaben „OPEN – Open Education in Nursing“ der Dualen Hochschule Baden-Württemberg erwähnt. Durch die Entwicklung eines berufsbegleitenden dualen Studiengangs „Angewandte Pflegewissenschaften“ soll Frauen in Pflegeberufen durch zusätzliche Qualifikation ein besserer Zugang zu Führungspositionen ermöglicht und damit die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes verringert werden. Durch die mit höheren Qualifikationen im Pflegebereich einhergehenden größeren Aufstiegschancen sollen zudem vermehrt Männer für Pflegeberufe begeistert werden, so dass auch die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes vermindert wird. Die Erreichung dieser Zielsetzungen wird im Rahmen einer projektbegleitenden Evaluation überprüft.

### 3.3 Prioritätsachse C

#### Teilnehmendenstruktur

In Prioritätsachse C – Beschäftigung und soziale Integration – wurden bundesweit fast 139 000 reguläre Teilnahmeeintritte realisiert, der Frauenanteil lag bei 55 Prozent.

#### Zielgebiet Konvergenz

Prioritätsachse C.1 verzeichnete im Berichtsjahr insgesamt rd. 41 600 Eintritte bei 26 000 Austritten. Der Anteil der Frauen an den geförderten Personen betrug 53 Prozent.

#### Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse C.2 wurden im Jahr 2011 über 97 000 Eintritte und knapp 63 000 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 55 Prozent.

#### Chancengleichheit von Männern und Frauen

In Prioritätsachse C wird ein Großteil der Programme zur Umsetzung der Chancengleichheit insbesondere durch das BMFSFJ durchgeführt, in denen die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die (betriebliche) Kinderbetreuung einen Schwerpunkt bilden.

#### Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Nachdem eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte bereits in Kapitel 2.3 erfolgte, werden anschließend die relevanten programmspezifischen Kriterien dargestellt.

noch Anlage 3

#### *Gleichstellungsaspekt*

- Das Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ ist explizit darauf ausgerichtet, die Stellung von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und verfolgt gleichstellungspolitische Zielsetzungen. Zielgruppe des Programms sind grundsätzlich sowohl alleinerziehende Frauen als auch Männer. Da in Deutschland 9 von 10 Alleinerziehenden Frauen sind und diese sich somit besonders der Herausforderung einer Doppelbelastung von Beruf und Familie gegenüber sehen, steht diese Zielgruppe im besonderen Fokus der Projekte. Gleichwohl wird von einigen Projekten explizit auch die in diesem Kontext oft nicht berücksichtigte Gruppe alleinerziehender Männer in den Blick genommen. Bei der Umsetzung des Programms sind die Projektträger aufgefordert, im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung darauf einzugehen, inwiefern die unterschiedlichen Lebensunterschiede von Männern und Frauen und das Ziel der Förderung der Chancengleichheit durchgängig berücksichtigt werden.
- Fokus des Programms „Gleichstellen“ (Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft) ist die nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in Deutschland. Dabei werden fünf Handlungsfelder besonders favorisiert:
  - a) Innovative Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung
  - b) Maßnahmen zur Heranführung von jungen Frauen an MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)
  - c) Stärkung der Aufstiegsorientierung und -bereitschaft von weiblichen Beschäftigten
  - d) Unterstützung eines schnellen beruflichen Wiedereinstiegs nach der Familienphase
  - e) Erhöhung des Anteils von älteren weiblichen Beschäftigten.
- In der Konzeption des ESF-BAMF-Programms „Stärkung der berufsbezogenen Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund“ wird dem Gleichstellungsaspekt in besonderer Weise Rechnung getragen. Im Jahr 2011 haben 41 ESF-BAMF-Kurse speziell für 754 Frauen bundesweit begonnen. Eine Kinderbetreuung ist förderfähig, soweit diese nicht von den zuständigen Leistungsträgern gewährt wird.
- Das Thema Gleichstellung wurde in der 2. XENOS-Förderrunde des Programms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch die enge Kooperation und Zusammenarbeit mit der Agentur für Gleichstellung bei der Formulierung der Förderrichtlinie und der Antragsunterlagen noch stärker verankert. Darüber hinaus hielt die Agentur für Gleichstellung im Rahmen einer Informationsveranstaltung für potenzielle Antragsteller/innen im Mai 2011 einen Vortrag zum Thema „Gender Mainstreaming im Programm XENOS“. Im Novem-

ber 2011 wurde im Rahmen der Informationsveranstaltung für Träger ein Vortrag zum Thema „Gender Mainstreaming in XENOS-Anträgen“ gehalten. Auf Basis der Analyse von Anträgen wurden Stärken und Schwächen hinsichtlich der Integration von Gleichstellung in Projekten aufgezeigt. Der Vortrag steht den Trägern auf der XENOS-Website zur Verfügung.

- Das BMBF-Programm „Frauen an die Spitze“ beinhaltet Projekte, die auf strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung/Gender Mainstreaming ausgelegt sind. Durch die Verbesserung der Daten Grundlagen und Forschung im Themenbereich sollen die Wirkungen der bisherigen Ergebnisse der Genderforschung und der Forschung zu Gender Mainstreaming in den einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen und in der Wissenschaftskultur aufgedeckt, Veränderungspotenziale identifiziert und deren Nutzen herausgearbeitet werden, um das notwendige Wissen für zielgerichtete und dauerhafte Maßnahmen zur Erhöhung der adäquaten Beschäftigung/Erwerbstätigkeit von Frauen zu generieren.
- Das Programm „Power für Gründerinnen“ ist ebenfalls auf strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung/Gender Mainstreaming ausgelegt. Insbesondere sollen die Gründungsmotivation und die Gründungsqualifikationen von Frauen verbessert werden. Hierzu werden strukturelle Unterschiede im Gründungsprozess von Gründern und Gründerinnen erforscht sowie innovative genderorientierte Ansätze entwickelt und erprobt.

Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum im BMFSFJ folgende Programme mit einer gleichstellungspolitischen Schwerpunktsetzung oder zumindest Ausrichtung durchgeführt:

- Mit dem Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ werden seit März 2009 bundesweit 28 Träger an 20 Modellstandorten in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Mit diesem Programm werden Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung (aufgrund von Elternzeit bzw. Pflege von Angehörigen) dabei unterstützt, ins Berufsleben zurückzukehren. Bei der dafür häufig erforderlichen Neuausrichtung des Familiensystems werden auch die Partner aktiv einbezogen.
- Bei den Projekten „Girls’Day – Mädchenzukunftstag“ und „Neue Wege für Jungs“ soll durch den Abbau von Vorbehalten gegenüber einer „geschlechtsuntypischen“ Berufswahl und durch einen nachhaltigen und breiten Diskurs geschlechtersensibler Berufsorientierung und Lebensplanung die jeweiligen individuellen Potenziale bei Frauen und Männern besser ausgeschöpft sowie die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes reduziert werden.
- Mit der neuen thematischen Schwerpunktsetzung der Einführung eines bundesweiten „Boys’Day – Jungen-

noch Anlage 3

Zukunftstages“ im Kontext der fachlichen Beratung und Begleitung durch das Service-Büro von Neue Wege für Jungs, wurde auf der begonnenen Entwicklung aufgebaut und der Frage der Jungenförderung in der Gleichstellungspolitik ein neues Gewicht gegeben. So wurde dem erfolgreichen Format „Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag“ ein Aktionstag für Jungen an die Seite gestellt, der sich zeitlich parallel aber mit eigener thematischer Zielsetzung getrennt an die Jungen der gleichen Altersgruppe richtet.

Zudem führte das BMFSFJ mehrere Einzelprogramme zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur (betrieblichen) Kinderbetreuung durch:

- Mit der „Offensive Frühe Chancen“ werden an rd. 160 Modellstandorten mit dem „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ der quantitative und qualitative Ausbau der Kindertagesbetreuung begleitet und gefördert. Ziel ist es, die frühkindliche Bildung zu verbessern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Zugleich soll potenziellen Tagespflegepersonen ein Anreiz gegeben werden, sich für diesen Beruf zu entscheiden und zu qualifizieren. Dabei ist grundsätzlich die Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen im Umfang von 160 Unterrichtseinheiten vorgesehen. Zudem fördert das BMFSFJ gemeinsam mit der DKJS das Programm „Anschwung für frühe Chancen“, mit dem lokale Initiativen dabei unterstützt werden, Antworten auf ihre individuellen Fragen zur Verbesserung der Kindertagesbetreuung zu finden.
- Mit dem Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ wird gezielt der Abbau eingeschränkter geschlechtsspezifischer Präferenzen bei der Berufswahl und -orientierung und die Entwicklung neuer und individueller beruflicher Optionen unterstützt. Ziel ist es, das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers zu wecken, Männer bei der Entscheidung zu unterstützen, den Erzieherberuf zu wählen und so die Perspektiven für Männer – und Frauen – im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu verbessern. Im Rahmen des Programms werden bundesweit 16 Modellstandorte gefördert.
- Mit der Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“, die 2011 den Schwerpunkt der Aktivitäten des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ bildete, setzt sich die Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern dafür ein, Arbeitgeber zu motivieren und dabei zu unterstützen, mehr Arbeitszeitmodelle anzubieten, die flexibel und familienfreundlich sind. Sie sind ein zentrales Instrument, das Unternehmen zur Verfügung steht, um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und damit die Erwerbsbeteiligung und Karrierechancen von Frauen zu erhöhen und Männern mehr Zeit für Familie zu ermöglichen.
- „Lokale Bündnisse für Familie“ sind Netzwerke von Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Die verschiedenen Partnerinnen und

Partner finden sich vor Ort auf freiwilliger Basis zusammen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien durch bedarfsorientierte Projekte zu verbessern, flexible Kinderbetreuungsangebote zu entwickeln und umzusetzen. Das Maßnahmenpektrum der Initiative ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Betreuung von Kindern im Schulalter im Besonderen, waren im Berichtszeitraum Schwerpunktthemen der Lokalen Bündnisse für Familie. Berufstätige Mütter bzw. Mütter, die den beruflichen (Wieder-)Einstieg suchen, gehören zu den Kernzielgruppen vieler Lokaler Bündnisse für Familie. Zum Stichtag 31. Dezember 2011 gab es über 660 Lokale Bündnisse.

- Ziel des Programms „Unternehmen Familie – Innovationen durch familienunterstützende Dienstleistungen“, das in Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung GmbH durchgeführt und gefördert wird, ist die Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, mit einem besonderen Fokus auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Um die „Mehrgenerationenhäuser“ dabei zu unterstützen, Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu machen, wurden 2011 die Handlungsfelder „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ und „Kooperation mit der Wirtschaft“ im Programm weiter implementiert. Einen weiteren wichtigen Schwerpunkt bildeten Aktivitäten rund um das Thema „Demenz“, auch unter dem Aspekt Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.
- Im Programm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ im Rahmen der Initiative JUGEND STÄRKEN wird die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter im besonderen Maße durch die Agentur für Gleichstellung begleitet und unterstützt. Auf der Basis einer langjährigen, fundierten Zusammenarbeit zwischen der Agentur für Gleichstellung und der Servicestelle Jugendsozialarbeit konnte, unter dem stetigen Einbezug der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Koordinierungsstellen, Gender Mainstreaming in die Programmumsetzung erfolgreich und transparent integriert werden. Des Weiteren wird von der Agentur für Gleichstellung in enger Kooperation mit der Servicestelle Jugendsozialarbeit und einigen Koordinierungsstellen eine Praxishilfe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF-Programm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ entwickelt. Dieser Praxishilfe gingen gezielte Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Programms und darauf aufbauend ein Werkstattgespräch zum Thema „Gender Mainstreaming im ESF-Programm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ voraus. Ziel der Praxishilfe ist es, einen umfassenden Überblick zur notwendigen geschlechtsspezifischen Arbeit mit allen Akteuren im Programm zu bieten. Exemplarisch bedeutet das die Sensibilisierung für geschlechtsspezifisches Verweigerungsverhalten und den daraus folgen-

noch Anlage 3

den unterschiedlichen Bedarfen aufzuzeigen sowie Wege zu gelungenen Kooperationen vorzustellen.

Im Rahmen des ESF-Programms „BIWAQ“ des BMVBS gibt es einzelne Projekte, die eine besondere geschlechtsspezifische Ausrichtung verfolgen oder einzelne Projektbausteine anbieten, die geschlechtsspezifisch angelegt sind. Die Mehrzahl der Projekte mit einem besonderen Fokus auf dem Handlungsfeld „Gender Mainstreaming“ finden im Zielgebiet RWB statt und haben die Zielgruppe der Frauen im Fokus. Hauptzielgruppe sind insbesondere Frauen mit Migrationsbiografie; der geschlechtsspezifische Schwerpunkt liegt bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen. Folgende Aktivitäten/Projektvorhaben, die sich des Gleichstellungsaspektes angenommen haben, sind besonders erwähnenswert:

- Das Projekt „Integration durch Ausbildung (IdA)“ des Trägers Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH gemeinnützig (WaBeQ) in Bremen hat als konkretes Gleichstellungsziel die Förderung der Chancengleichheit im Handwerk im Blick. Um geschlechterstereotype Berufswahlmuster zu durchbrechen, werden zuständige Mitarbeiter/innen der Jobcenter und Netzwerkpartner sensibilisiert sowie aufsuchende Ansprache in Schulen und Treffpunkten für Mädchen und junge Frauen im Quartier betrieben. Darüber hinaus nimmt das Projekt an Berufswahlveranstaltungen für Schülerinnen, wie z. B. dem Bremer Girls' Day teil, auf der die weiblichen Auszubildenden ihre Arbeit präsentieren. So ist es gelungen, in den Gewerken einen überdurchschnittlichen Anteil von rund einem Viertel an weiblichen Auszubildenden in den Gewerken Ausbaufacharbeiter/in und Bauten- und Objektbeschichter/in zu gewinnen.
- Auch das Projekt „Ausbildungsoffensive Trier-West“ des Trägers Caritasverband Trier e. V. spricht die an einer Ausbildung interessierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen für ihr Geschlecht „untypische“, aber aufgrund ihrer Fähigkeiten und Interessen geeignete Berufsfelder an und aktiviert sie, andere, neue Wege der Ausbildung zu beschreiten. Darüber hinaus werden Betriebe und Ausbilder/innen für die besonderen Belange alleinerziehender Frauen sensibilisiert und mit den Betrieben familienfreundlichere Strukturen vereinbart.

Das BMVBS hat auch in 2011 regelmäßig das Beratungsangebot der Agentur für Gleichstellung im ESF in Anspruch genommen. Im Rahmen der Beratungsleistungen der Agentur wurden in 2011 folgende Aktivitäten zur besseren Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bzw. Chancengleichheit von Frauen und Männern durchgeführt:

- Gendergerechte/gleichstellungsorientierte Erstellung/Konzeption der Interessenbekundungs-, Bewertungs- und Förderantragsformulare für die 2. Förderrunde
- Auswahlverfahren der externen Fachgutachter/innen und Erstellung von Leitfäden für die Fachgutachter/in-

nen zur sachgerechten Bewertung der Interessenbekundungen

- Gemeinsame Fachgutachterschulung mit der Agentur für Gleichstellung im ESF am 24. und 25. Februar 2011 in Bonn
- Gender-Schulung von mit BIWAQ-betrauten Mitarbeitern/innen des Bundesverwaltungsamtes am 26. September 2011 in Köln.

### 3.4 Prioritätsachse E

#### Teilnehmendenstruktur

In Prioritätsachse E wurden im Berichtsjahr 3 064 Teilnahmeintritte außerhalb von Bagatellprojekten gemeldet, die mit Ausnahme von 31 Teilnehmenden alle im Programm „IdA – Integration durch Austausch“ gefördert wurden. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 49 Prozent. Insgesamt wurden 2 927 Austritte aus den Vorhaben gemeldet.

#### Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse E.1 belief sich auf 1 055 bei einem Frauenanteil von 42 Prozent.

#### Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse E.2 wurden im Berichtsjahr 2 009 Eintritte und 1 869 Austritte gemeldet. Der Frauenanteil lag bei 52 Prozent und somit um 10 Prozentpunkte über dem Wert im Ziel Konvergenz.

#### Chancengleichheit von Männern und Frauen

Grundsätzlich wird auch bei der Umsetzung der transnationalen Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt, Gender Mainstreaming wird von allen Projekten umgesetzt.

#### Angaben gemäß Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Artikel 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte bereits ebenfalls in Kapitel 2.3. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Artikel 10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für die Prioritätsachse E dargestellt.

#### Gleichstellungsaspekt

- Spezifische Maßnahmen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen wurden nicht durchgeführt. Die transnationalen Austauschmaßnahmen und auch deren vorangehende Beratungen sind Frauen und Männern gleichermaßen zugänglich.

## Anlage 4

### Zusammenfassungen aus der Evaluation des Operationellen Programm des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 (OP Bund), Zwischenbericht 2011, (RWI Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, SÖSTRA GmbH, Essen 2011)

#### 1 Typologie der Programme des ESF OP Bund/Die Programmtypen

##### 1.1 Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern

###### Interventionsschwerpunkt

Ergänzend zu den Zielen des OP des Bundes zum Querschnittsziel des Gender Mainstreaming finden sich in diesem Programmtyp explizit solche Interventionsansätze, die sowohl im Hinblick auf eine qualitative Verbesserung der Integration von Frauen in den Beruf als auch bezogen auf die Notwendigkeit der Integration von Männern in bislang spezifisch ‚weiblich dominierte‘ Branchen und Arbeitsfelder entsprechende Interventionsansätze verfolgen. Globalziele der Programme sind dabei:

- a) Chancengerechtigkeit für Frauen im Wirtschaftssystem
- b) Verbesserung einer geschlechtergerechten Durchlässigkeit von Karrierewegen
- c) Chancengleichheit von Frauen und Männern in erzieherischen Berufen

**Zu a)** Nach wie vor gibt es in Deutschland erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Arbeitszeiten, den Verdiensten, der Besetzung von Führungspositionen, der Berufswahl usw. Im Rahmen des Interventionsansatzes werden Maßnahmen zu 1) eigenständiger Existenzsicherung; 2) gleichen Aufstiegs- und Karrierechancen, 3) besserer Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung; 4) Verringerung der Einkommensunterschiede und 5) besserer Work-Life-Balance gefördert. Zentrale Ansatzpunkte hierbei sind:

- Innovative Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.
- Betriebliche Modellprojekte/Maßnahmen mehr junge Frauen an MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), bzw. technische und innovative Zukunftsberufe heranzuführen
- Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Unternehmen
- Betriebliche Ansätze, zur Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs
- Modelle betrieblicher Personalpolitik im Umgang mit dem demografischen Wandel und zur Sicherung von Erwerbschancen von Frauen.

**Zu b)** Für die erfolgreiche Karriereentwicklung von Frauen sowohl in der Wirtschaft als auch in Wissenschaft und Forschung ist die Wahl des Ausbildungsberufs oder Studienfachs in zukunftsorientierten Feldern eine Grundvoraussetzung.

Das fängt mit der Notwendigkeit einer umfassenden Kenntnis des Berufswahlspektrums an und geht weiter in den bewusst gewählten Berufseinstieg sowie in den Möglichkeiten des Berufsaufstieges innerhalb des Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick auf eine Erweiterung des Berufswahlspektrums – sozusagen als ersten beruflichen Karriereschritt – soll durch die Förderung von Informationen über eine „geschlechtsuntypische“ Berufswahl und einen öffentlichen Diskurs geschlechtersensibler Berufsorientierung erreicht werden, dass junge Menschen – Frauen wie Männer – ihre berufsbezogenen Potenziale besser nutzen.

Zudem soll mit entsprechenden Maßnahmen ein Beitrag zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes erreicht werden. Bislang schöpfen Frauen ihre Potentiale trotz hoher formaler Bildungsqualifikationen nicht aus. Zudem gelingt es Frauen sowohl in technischen Berufsfeldern als auch selbst in Berufsfeldern mit hohem Frauenanteil kaum, bis an die Führung von Organisationen vorzudringen. Aus diesem Grund ist es erforderlich, Faktoren zu untersuchen, die einer chancengerechten Karriereentwicklung entgegenstehen, um daraus Handlungsansätze zu entwickeln. Hierzu sollen v. a. Forschungsansätze die empirische Datenbasis verbessern und entsprechende Empfehlungen zur Verbesserung einer chancengerechten Karriereentwicklung erproben. Es sollen Vorhaben gefördert werden, die sich mit Genderaspekten in folgenden Themenfeldern beschäftigen:

- Berufsorientierungsprozesse
- Berufs- und Karriereverläufe
- Organisationsstrukturen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung
- Geschlechtsspezifische Fragestellungen in naturwissenschaftlich-technischer Forschung

**Zu c)** Vor allem in Kindertagesstätten sind ausgebildete Männer nach wie vor selten, obschon sie für die Vermittlung moderner Rollenbilder für die Kinder enorm wichtig sind. Durch unterschiedliche Konzepte und Kooperationen von Ausbildungseinrichtungen und Kinder- und Jugendeinrichtungen sowie Schulen sollen Ideen und Strategien zur langfristigen Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten entwickelt und implementiert werden. Dazu gehören z. B.

- Instrumente, Verfahren und Maßnahmen, die die besondere Situation von männlichen Fachkräften in Kitas berücksichtigen und ihnen einen konfliktarmen Einstieg und ein ebensolches Weiterarbeiten ermöglichen.

noch Anlage 4

- Konzepte, die dazu beitragen, die Perspektiven für Männer im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung zu verbessern und eine gute Zusammenarbeit von Männern und Frauen zu fördern.
- Kooperationen von Ausbildungseinrichtungen, Kindertageseinrichtungen, Schulen und örtlicher Jungenarbeit, die nachhaltige Vereinbarungen/ Bündnisse treffen, um Jungen bzw. junge Männer in der Berufsorientierung sowie Auszubildende verstärkt für Hospitationen und Praktika in Kindertageseinrichtungen gewinnen (z. B. mit Hilfe des Boys Day).
- Strategien zur Ansprache und Gewinnung von Männern, die sich beruflich um- oder neu orientieren.

Ziel ausgewählter Modellprojekte ist es, das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers zu wecken, Männer bei der Entscheidung zu unterstützen, den Erzieherberuf zu wählen, und die Perspektiven für Männer (und Frauen) im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu verbessern.

#### Begünstigte (Zielgruppe und Antragstellende)

Alle Maßnahmen richten sich grundsätzlich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder teils Arbeitslose, sowohl explizit an Frauen als auch ausschließlich an Männer mit jeweils der Zielrichtung einer geschlechteruntypischen Berufswahl. Antragstellende von Fördermitteln sind vor allem Träger von Maßnahmen und Angeboten sowie im Rahmen der Forschungsvorhaben auch Hochschulen/ Forschungseinrichtungen.

#### Fachressort und Spezifisches Ziel

Entsprechend der thematischen Ausrichtung der Ziele geht es in allen Programmen dieses Typs um das strategische OP-Ziel der „Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“. Bemerkenswert ist, dass angesichts des eher kleinen Programmtyps (vier Einzelprogramme) insgesamt drei Fachministerien vertreten sind.

Entsprechende Einzelprogramme im Typ 3 sind:

- Girls Day/Neue Wege für Jungs
- Gleichstellen – Frauen in der Wirtschaft
- Frauen an die Spitze
- Mehr Männer in Kitas

#### 1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Interventionsschwerpunkt

Der Programmtyp mit dem Titel „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist in zweierlei Hinsicht eine Besonderheit in der Umsetzung des OP des Bundes. Zum einen ist er mit insgesamt 10 Programmen der Typ mit den meisten Einzel- und Unterprogrammen, zum anderen werden alle Programme dieses Typs durch das BMFSFJ, also durch ein Ministerium, gesteuert. Dies sei dem Folgenden vorangestellt.

Um die Geschlechtergerechtigkeit im beruflichen Alltag zu verbessern und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu unterstützen, werden durch diesen Programmtyp Interventionen für eine nachhaltige familienfreundliche Unternehmenskultur gefördert. So ermöglichen unterschiedliche Förderansätze den berufstätigen Eltern, ihren familiären und beruflichen Aufgaben besser gerecht zu werden und diese aufeinander abzustimmen. Maßnahmen des ESF des Bundes zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen sich zwar insgesamt sehr facettenreich dar, sie fokussieren aber oftmals die Verbesserung betrieblicher Strukturen im Hinblick auf die Gewinnung zusätzlicher und motivierter Fachkräfte. Ein wesentlicher Ansatzpunkt ist daher, mehr Unternehmer und Personalverantwortliche zu überzeugen, familienfreundliche Personalpolitik als strategisches Managementinstrument in der Unternehmensführung zu nutzen und Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Das Zielspektrum der Programme dieses Typs stellt sich dabei folgendermaßen dar:

- Aufbau der Infrastruktur und Sicherung von Qualitätsstandards zur Förderung mehr zertifizierter Kindertagespflegeplätze;
- Förderung von Mehrgenerationenhäusern zur Etablierung eines Marktes für familienunterstützende und generationenübergreifende Dienstleistungen;
- Beratungs-, Bildungs- und Eingliederungshilfen für Wiedereinsteigerinnen unter Einbeziehung deren sozialen Umfeldes;
- Servicebüro für Beratungs- und Unterstützungsleistungen für über 500 lokale Bündnisse für Familie;
- Wettbewerb für richtungsweisende Konzepte für familienunterstützende Dienstleistungen und Begleitung entsprechender Modellvorhaben;

#### Zusammenfassung Typ 3: Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern

Ministerien	Zielgruppen	Spez Ziel	Antragstellende/ Zuwendungsempfg.
BMAS BMBF BMFSFJ (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</li> <li>– Arbeitslose</li> <li>– Frauen</li> <li>– Schülerinnen und Schüler</li> </ul>	C 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts</li> <li>– Hochschulen und Forschungseinrichtungen</li> </ul>



noch Anlage 4

<b>Zusammenfassung Typ 10: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>			
<b>Ministerien</b>	<b>Zielgruppen</b>	<b>Spez. Ziel</b>	<b>Antragstellende/Zuwendungsempfng.</b>
BMFSFJ (10)	– Unternehmen – Fachkräfte	C 8 B 5	– Zentrale Koordinationsstelle – Juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts

- Förderung von Unternehmens- und Personalentwicklungsstrategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Förderung von betrieblicher bzw. betriebsnaher Kinderbetreuung;
- Unterstützung des Erfahrungsaustausches zwischen Unternehmen und Sensibilisierung von Unternehmen (und Personalvertretungen) für eine familienfreundliche Personalpolitik durch a) ein Netzwerkbüro als Ansprechpartner für Betriebe und Multiplikatoren, b) Literatur- und Studienangebote, c) Seminare, Workshops und Arbeitsmaterialien.

**Begünstigte (Zielgruppe und Antragstellende)**

Mehr als die Hälfte der Programme richten sich explizit und ausschließlich an Betriebe und betriebliche Akteure. Die zweite Zielgruppe sind Fachkräfte, die unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen entweder als Tagespfle-gepersonen oder als Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer durchlaufen. Sechs der zehn Programme bzw. Unterprogramme werden durch einen zentralen Dienstleister (als Koordinations- oder Beratungsstelle) umgesetzt, der für die in den jeweiligen Programmen formulierten Kernaufgaben zuständig ist. Dies ist eine weitere Besonderheit dieses Programmtyps.

**Fachressort und Spezifisches Ziel**

Neun der zehn Programm dieses Programmtyps finden sich unter dem spezifischen OP-Bund Ziel der ‚Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern‘ wieder, ein Programm verfolgt die ‚Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und der Teilnahme am lebenslangen Lernen‘. Alle Programme werden durch das BMFSFJ gesteuert.

Folgende Einzel- und Unterprogramme sind im Programmtyp ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ zusammengefasst:

- Aktionsprogramm Kindertagespflege
- Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser
- Perspektive Wiedereinstieg
- Lokale Bündnisse für Familie
- Unternehmen Familie – Innovationen durch familienunterstützende Dienstleistungen
- audit berufundfamilie
- Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung
- Unternehmensnetzwerk
- Unternehmensprogramm
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!

**2 Materieller und finanzieller Programmverlauf Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern – Eintritte nach Programmen, Programmtypen und Geschlecht**

Die Eintritte nach Programm und Geschlecht sind in Tabelle 1 (Seite 58) dargestellt. Zunächst ist die extrem unterschiedliche Größe der Programme hinsichtlich der kumulierten Anzahl von Eintritten zu nennen. Unter Ausschluss der Bagatellfälle verteilen sich ca. 65 Prozent der Eintritte auf lediglich 4 der 29 Programme, nämlich „Informations- und Schulungsveranstaltungen“, „Kompetenzagenturen“, „Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld“ und „XENOS – Integration und Vielfalt“. Diese Programme verzeichnen mindestens 50 000 Eintritte. Acht weitere Programme haben zwischen 10 000 und 50 000 Eintritte und vereinen 26 Prozent der gesamten Eintritte. Die restlichen 17 Programme sind hinsichtlich ihrer Größe bezüglich der Eintritte vernachlässigbar. Bei den Programmen, die lediglich aus Bagatellfällen mit Eintritten bestehen, existiert ein ähnliches Schema. In diesem Fall werden 83 Prozent der Eintritte durch die Programme „Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser“ und „STÄRKEN vor Ort“ verursacht.

noch Anlage 4

Tabelle 1

**Eintritte nach Programm und Geschlecht**

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
Akademiker/innen qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt	86	41,95	119	58,05	205	100,00
Aktionsprogramm Kindertagespflege	21	2,79	732	97,21	753	100,00
Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg	0	0,00	4.029	100,00	4.029	100,00
Bildungsprämie <sup>1</sup>	3.092	25,57	8.999	74,43	12.091	100,00
Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen	45	12,68	310	87,32	355	100,00
Bundesprogramm Kommunal-Kombi	8.156	49,36	8.366	50,64	16.522	100,00
EXIST-Gründerstipendium	1.038	85,36	178	14,64	1.216	100,00
EXIST-Gründungskultur	1.423	68,09	667	31,91	2.090	100,00
Freiwilligendienste machen kompetent	160	38,74	253	61,26	413	100,00
Gründercoaching bei Gründungen aus Arbeitslosigkeit <sup>1</sup>	9.042	57,73	6.620	42,27	15.662	100,00
Gründercoaching in Deutschland <sup>1</sup>	6.155	66,68	3.075	33,32	9.230	100,00
IDA – Integration durch Austausch	2.552	56,10	1.997	43,90	4.549	100,00
Informations- und Schulungsveranstaltung <sup>1</sup>	50.204	57,98	36.389	42,02	86.593	100,00
Innovative Einzelprojekte BMAS Prio. C	2.692	69,99	1.154	30,01	3.846	100,00
Kompetenzagenturen	42.497	51,43	40.127	48,57	82.624	100,00
Neue Medien in der beruflichen Bildung	204	2,75	7.221	97,25	7.425	100,00
Pluspunkt Erfahrung: Ein Gewinn für alle	212	11,53	1.627	88,47	1.839	100,00
Praxis – Transnationale Qualifizierungsmaßnahmen mit Praktika in Frankreich	23	29,49	55	70,51	78	100,00
Programm Rückenwind: Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft	853	26,40	2.378	73,60	3.231	100,00
Programm weiter bilden: Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten	784	70,13	334	29,87	1.118	100,00
Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld <sup>2</sup>	141.498	85,54	23.929	14,46	165.427	100,00
Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld <sup>1</sup>	17.177	68,54	7.883	31,46	25.060	100,00
Schulverweigerung – Die 2. Chance	12.114	62,18	7.367	37,82	19.481	100,00
Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier	9.723	51,37	9.204	48,63	18.927	100,00
Stärkung der berufsbezogenen Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund	12.151	40,31	17.996	59,69	30.147	100,00
XENOS – Integration und Vielfalt	29.623	51,99	27.360	48,01	56.983	100,00
XENOS – Ausstieg zum Einstieg	457	61,26	289	38,74	746	100,00
XENOS – Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge	8.758	56,41	6.768	43,59	15.526	100,00

noch Anlage 4

noch Tabelle 1

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
Zukunft sucht Idee: Ideenwettbewerb für Alleinerziehende	248	2,93	8.216	97,07	8.464	100,00
<b>Total</b>	<b>360.988</b>	<b>60,71</b>	<b>233.642</b>	<b>39,29</b>	<b>594.630</b>	<b>100,00</b>
<b>Bagatellfälle</b>						
Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser	37.923	37,25	63.892	62,75	101.815	100,00
Berufsbildung ohne Grenzen: Betriebliche Mobilitätsberatung	20.735	62,09	12.658	37,91	33.393	100,00
Innovative Einzelprojekte BMAS Prio. A	86	89,58	10	10,42	96	100,00
Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier <sup>2</sup>	660	42,77	883	57,23	1.543	100,00
STÄRKEN vor Ort (ehem. LOS)	56.633	41,51	79.812	58,49	136.445	100,00
Unternehmen Familie – Innovationen durch familienunterstützende Dienstleistungen	6	4,29	134	95,71	140	100,00
XENOS – Integration und Vielfalt <sup>2</sup>	7.485	57,51	5.531	42,49	13.016	100,00
<b>Total</b>	<b>123.528</b>	<b>43,12</b>	<b>162.920</b>	<b>56,88</b>	<b>286.448</b>	<b>100,00</b>
<b>Gesamt</b>	<b>484.516</b>	<b>54,99</b>	<b>396.562</b>	<b>45,01</b>	<b>881.078</b>	<b>100,00</b>

Quelle: ADELE, eigene Berechnung. – <sup>1</sup>Virtuelle Projekte. – <sup>2</sup>Diese Programme haben nur einen geringen Anteil an Bagatellfällen: Soziale Stadt – 0,72 Prozent; XENOS Integration und Vielfalt – 3,01 Prozent. Die Eintritte in Projekte dieser Programme, die nicht als Bagatelle klassifiziert sind, werden im oberen Teil der Tabelle ausgewiesen.

Abbildung 1 (Seite 60) stellt die Eintritte nach Programmtyp mit und ohne Bagatellfälle dar.<sup>1</sup> Zunächst fällt auf, dass sich unter Ausschluss der Bagatellfälle fast 90 Prozent der Eintritte auf vier der elf Programmtypen vereinen (Typ 5 „Krisenintervention“, Typ 6 „Lebenslanges Lernen (LLL) für benachteiligte Zielgruppen“, Typ 7 „LLL in Beruf und Unternehmen“ und Typ 9 „Übergang von Schule zu Beruf“). Je eines der vier identifizierten größten Programme ist einem dieser Programmtypen zuzuordnen. Besonders wenige Eintritte verzeichnen die Programmtypen 3 „Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen“, 8 „Transnationaler Austausch“ und 10 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit je weniger als 1 Prozent der Gesamteintritte. Diese Programmtypen bestehen jeweils aus ein bis zwei Programmen, die alle unter 10 000 Eintritte verzeichnen.

Unter Einbeziehung der Bagatellfälle steigt die relative Größe des Programmtyps 10 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ stark auf 12 Prozent aller Eintritte (vgl. mit

Abbildung 1). Die Hauptursache ist das „Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser“, das über 100 000 Eintritte verzeichnet und ausschließlich aus Bagatellfällen besteht. Durch einen ähnlichen Effekt macht der Programmtyp 8 „Transnationaler Austausch“ nun 4 Prozent der gesamten Eintritte aufgrund der Einbeziehung des Programms „Berufsbildung ohne Grenzen: Betriebliche Mobilitätsberatung“ aus. Das Querschnittsprogramm „Stärken vor Ort“ besteht ebenfalls nur aus Bagatellfällen und bildet eine neue Kategorie mit 16 Prozent der Eintritte. Der Programmtyp 1 „Ausbau von Hilfs- und Informationssystemen“ stellt in Abbildung 1 keine eigene Kategorie dar, weil alle zugehörigen Programme ausschließlich aus Bagatellen ohne Eintritte bestehen<sup>2</sup>.

Die Verteilung der Eintritte nach Geschlecht je Programmtyp wird in Abbildung 2 dargestellt. Im Durchschnitt treten 60 Prozent Männer und 40 Prozent Frauen in ESF

<sup>1</sup> Die zugrundeliegende Programmtypologie wurde vom Evaluationsteam erstellt (vgl. Kapitel 2 sowie Anhang I des 1. Teils des Zwischenberichts, der im März 2011 vom Evaluationsteam vorgelegt wurde).

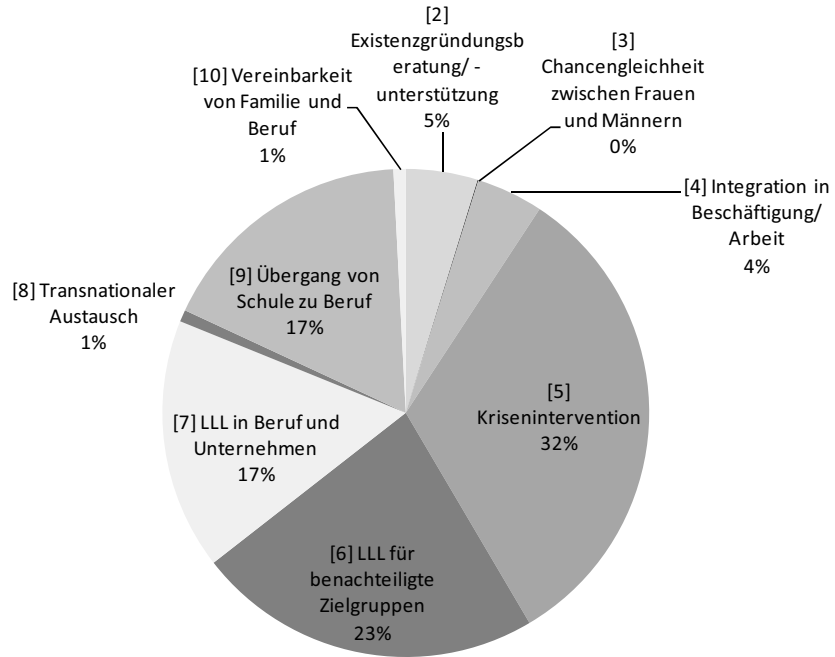
<sup>2</sup> Hierbei handelt es sich um die Programme „Begleitprogramm zum Investitionsprogramm Zukunft Bildung und Betreuung (IZBB)“, „JUGEND STÄRKEN: Aktiv in der Region“, „Lernen vor Ort“, „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“, „Perspektive Berufsabschluss“ und „Servicenetzenwerk Altenpflegeausbildung“.

noch Anlage 4

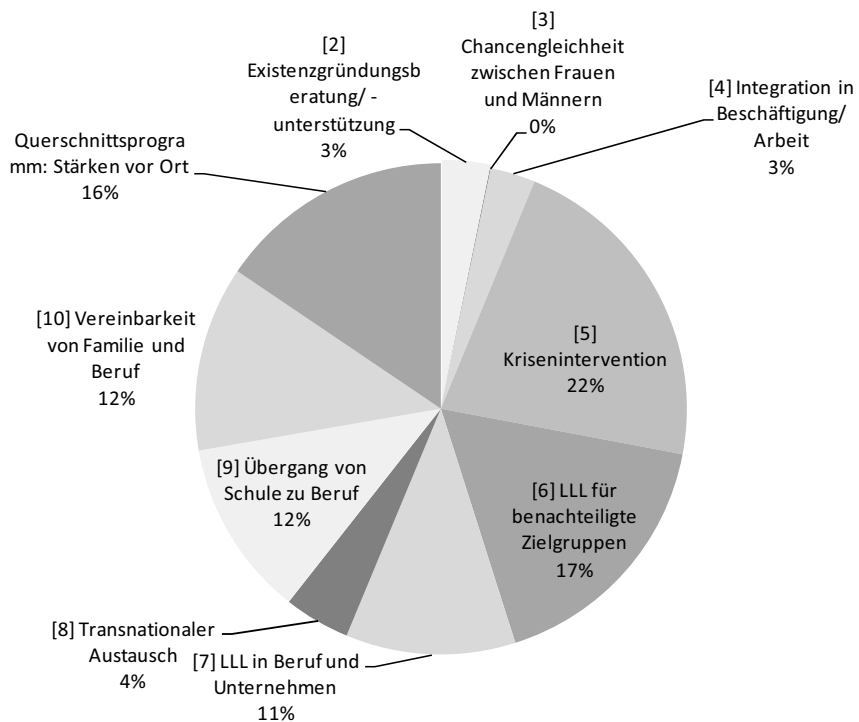
Abbildung 1

**Eintritte nach Projekttyp**

**(a) Ohne Bagatellfälle**



**(b) Mit Bagatellfällen**



Quelle: ADELE, eigene Berechnung.

noch Anlage 4

Maßnahmen ein. Die Verteilung unterscheidet sich jedoch deutlich in den einzelnen Programmtypen. In den Programmtypen 3 „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“, 4 „Integration in Beschäftigung/Arbeit“ und 10 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ treten deutlich mehr Frauen als Männer ein. Dieses Verhältnis ist in den Programmtypen 2 „Existenzgründungsberatung und -Unterstützung“ und 5 „Krisenintervention“ genau umkehrt. Die Programmtypen mit einem höheren Anteil von Männern sind allerdings deutlich größer (vgl. Abbildung 1), was den Durchschnitt über alle Programmtypen erklärt. Die Verteilung der Eintritte nach Geschlecht ist in den verbleibenden Programmtypen 6 „LLL für benachteiligte Zielgruppen“, 7 „LLL in Beruf und Unternehmen“, 8 „Transnationaler Austausch“ und 9 „Übergang von Schule zu Beruf“ in etwa ausgeglichen.

Abbildung 2 zeigt nur die Eintritte in Projekte, die nicht als Bagatellfall klassifiziert wurden. Innerhalb der Bagatellfälle ist der Frauenanteil mit 57 Prozent höher als der Anteil der Männer. Dies ist insbesondere durch einen hohen Frauenanteil in den beiden größten Programmen „Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser“ und „STÄRKEN vor Ort“ bedingt (Tabelle 1). Der durchschnittliche Frauenanteil über alle Programme steigt aufgrund dieser beiden Programme auf 45 Prozent.

Unter Einbeziehung der Bagatellfälle ändert sich die Verteilung nach Geschlecht innerhalb der Programmtypen kaum, mit Ausnahme des Programmtyps 10 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Unter Ausschluss der Bagatellfälle liegt der Frauenanteil bei faktisch 100 Prozent<sup>3</sup>. Durch die Einbeziehung des Programms „Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser“ sinkt der Anteil auf 65 Prozent.

### 3 Regionale Fallstudie zur Umsetzung des Bundes-ESF in der Region Leipzig/ Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Politikansatz des Gender Mainstreaming/ Gleichstellung in der Stadt und im Landkreis Leipzig

Im Rahmen der nachfolgenden Falluntersuchung stehen die Darstellung und Bewertung der Rahmenbedingungen für die Konzipierung, Gestaltung und Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gleichstellungspolitik in der Untersuchungsregion im Fokus. Die Betrachtung konzentriert sich auf folgende Aspekte:

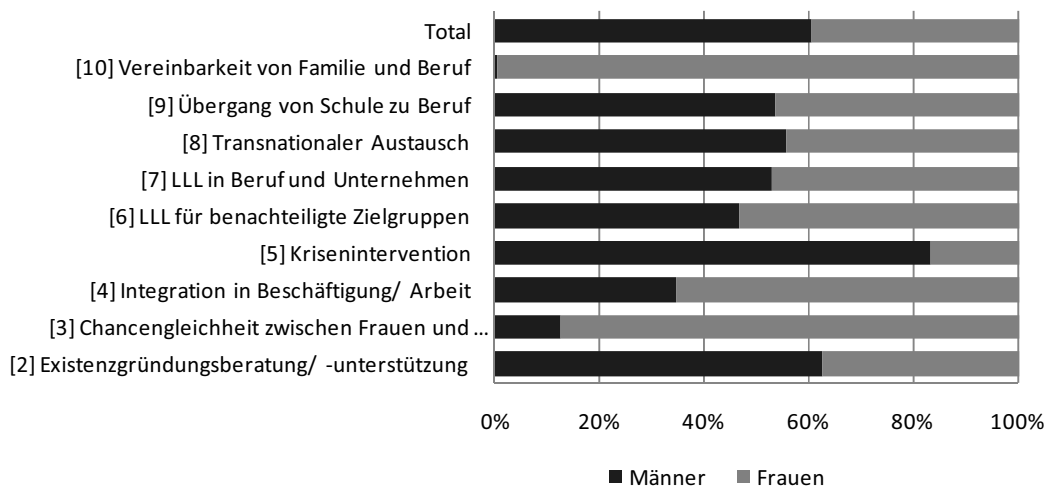
- den Zugang und die politische Akzeptanz in der Region zu bzw. von gleichstellungspolitischen Ansätzen und Zielen,
- Strukturen, Mechanismen und Akteure zur Durchsetzung von Gleichstellungspolitik,
- die Einschätzung der aktuellen gleichstellungspolitischen Situation einschl. Erfolgen und Problemen im Kontext gleichstellungspolitischen Handelns,
- die Betrachtung der Situation aus der Sicht des Bundes-ESF.

Ähnlich wie bereits deutliche Unterschiede im gesamten Bedingungsgefüge für den Einsatz des Bundes-ESF in der kreisfreien Stadt und im Landkreis Leipzig bestehen, sind diese auch aus der Perspektive von Gender Mainstreaming...

<sup>3</sup> Unter Ausschluss der Bagatellfälle besteht dieser Typ nur aus den Programmen „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ und „Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg“ und verzeichnet 21 Eintritte von Männern.

Abbildung 2

Eintritte nach Geschlecht je Programmtyp



Quelle: ADELE, eigene Berechnung.

noch Anlage 4

ming und gleichstellungspolitischen Umsetzungsansätzen zu beobachten.

### 3.1 Grundlagen für Gender Mainstreaming/ Gleichstellung in der Stadt Leipzig

#### Politische Verankerung und Umsetzungsstrukturen für Gleichstellungspolitik

Die Stadt Leipzig hat Gender Mainstreaming bzw. Gleichstellung bereits zu einem relativ frühen Zeitpunkt auf die politische Tagesordnung gesetzt. Bis zum Jahre 1994 hat es einen Ausschuss für Gleichstellung gegeben, in dem Ratsmitglieder tätig waren. Nachdem dieses Gremium aufgelöst worden war, haben sich zahlreiche Akteure, insbesondere frauenpolitische Initiativen, weiterhin für eine stärkere Ausrichtung der Stadt und der in Politik und Verwaltung Verantwortlichen auf diese Thematik eingesetzt. Im Laufe der Jahre hat sich der Druck dieser Akteure erhöht, deren zentrale Forderung darin bestand, unmittelbar in die gleichstellungspolitische Diskussion und in die Handlungsstrukturen der Stadt eingebunden zu werden. Ende der 1990er Jahre wurden zudem seitens der EU neue Rahmenbedingungen gesetzt: Gender Mainstreaming war in der Umsetzung der EU-Strukturfonds als neuer Politikansatz verpflichtend geworden. Die Verantwortlichen der Stadt haben schnell erkannt, dass dieser zu berücksichtigen ist, um Zugang zu den Fördertöpfen der EU zu erlangen. Von daher hatten die EU-Vorgaben katalytische Wirkungen, sich in der Stadt Leipzig mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Vor diesem Hintergrund fasste der Leipziger Stadtrat am 18. Oktober 2000 den Beschluss, einen Beirat für Gleichstellung zu berufen, der im März 2001 seine konstituierende Sitzung abhielt. Damit folgte der Stadtrat einer Empfehlung der damaligen Gleichstellungsbeauftragten (GBA). Ausgangspunkt für ihre Empfehlung war der Tatbestand, dass das Instrument des Ausschusses ausschließlich Ratsmitgliedern vorbehalten ist, ein Beirat hingegen auch externen Akteuren offen steht. Insofern war es über das Instrument des Beirates möglich, Vertreterinnen und Vertreter des parlamentarischen und des außerparlamentarischen Raumes zusammenzuführen.

Anfänglich „noch etwas belächelt“ avancierte der neu geschaffene Beirat aber schnell zu einem Gremium, in dem alle politischen Parteien ihr Mitwirkungsrecht geltend gemacht haben. Inzwischen sind hier Personen vertreten, von denen „die meisten auf dem Gebiet der Gleichstellung etwas bewirken wollen“. Der Beirat für Gleichstellung ist das derzeit wichtigste Instrument in der Stadt Leipzig auf dem Weg, bestehende Benachteiligungen aus der Geschlechterperspektive abzubauen. Die GBA der Stadt schätzt ein: „Das Thema Gender Mainstreaming und die Umsetzung dieses Ansatzes in der Stadtverwaltung wurden durch den Beirat seit seiner Gründung entscheidend befördert und begleitet.“

2010 gehören dem Beirat für Gleichstellung 23 Frauen und Männer mit Stimmrecht sowie weitere nicht stimm-

berechtigte Mitglieder auf ehrenamtlicher Basis an. Die Mitglieder verstehen sich als ein Expertinnen und Experten-Gremium im „zwischenpolitischen Raum“, in dem alle gleichstellungspolitischen Fragen vorbehaltlos diskutiert werden. Zu ausgewählten Themen wird bei Bedarf externe Expertise eingeholt. Damit leistet der Beirat auch einen Beitrag zur Qualifizierung seiner Mitglieder.

„Der Beirat für Gleichstellung ... berät den Stadtrat und die Verwaltung. Das Gremium setzt sich auf kommunaler Ebene mit Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann auseinander mit dem Ziel, durch kommunalpolitische Entscheidungen langfristig weder das eine Geschlecht zu bevorzugen noch das andere Geschlecht zu benachteiligen.“ Im Detail verfolgt der Beirat mehrere Aufgabenstellungen: Als interdisziplinär zusammengesetztes Gremium ist es sein wichtigstes Anliegen, gleichstellungsrelevante Themen zu platzieren. Das bedeutet, im Ergebnis der Beiratssitzungen werden Themen ausgewählt, die aus gleichstellungspolitischer Perspektive sowohl aktuell als auch strategisch für die kreisfreie Stadt Leipzig von Bedeutung sind. Auf dieser Grundlage werden vom Beirat Strategieempfehlungen sowohl für den Stadtrat (Politik) als auch die Stadtverwaltung (Administration) erarbeitet. „Diese Empfehlungen werden dem Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung vorgelegt, der die Empfehlungen in die entsprechenden Fachgremien einbringt.“

Die Positionen und Darlegungen des Beirates besitzen ausschließlich empfehlenden Charakter. Im Unterschied zu einem Ausschuss verfügt der Beirat nicht über wirkliche Durchsetzungsmacht, und er besitzt auch keinen eigenen Etat. Daher konzentriert sich der Beirat bei der Erarbeitung seiner Empfehlungen bzw. strategischen Vorentscheidungen auch auf eine mit Fakten und Argumenten untersetzte Begründung.

Bereits im Ergebnis seiner konstituierenden Sitzung im Jahre 2001 empfahl der Beirat dem Stadtrat, der Verwaltung den politischen Auftrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu erteilen. Als prioritär wurden folgende Ziele genannt, die vom Beirat zugleich mit konkreten Vorschlägen für Maßnahmen und Verantwortlichkeiten untersetzt wurden.

- Gewährleistung der geschlechtergerechten Auswirkungen aller kommunalpolitischen Entscheidungen, Demokratisierung von Entscheidungsprozessen,
- geschlechterspezifische Datenerhebung,
- Erhöhung der Anzahl von Frauen in Leitungspositionen,
- Öffentlichkeitsarbeit zu Gender Mainstreaming,
- geschlechterdifferenzierte Sprache in allen Anträgen, Vorlagen, Beschlüssen und Veröffentlichungen der Stadtverwaltung und des Stadtrates.

Die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen werden jedes Jahr neu festgelegt.

noch Anlage 4

Im Ergebnis der konstituierenden Sitzung und der o. g. Empfehlung beschloss der Leipziger Stadtrat am 19. Juni 2002, den Politikansatz des Gender Mainstreaming umzusetzen und beauftragte die Stadtverwaltung, die damit verbundenen Grundsätze in ihrer Arbeit zu berücksichtigen. Der Beschluss bezieht diesen Politikansatz sowohl auf kommunalpolitische Entscheidungen als auch auf die Arbeit der Leipziger Stadtverwaltung.

Reale Durchsetzungskraft versucht der Beirat vor allem auch über seine Mitglieder zu erreichen. Von den derzeit 23 Mitgliedern wird gut die Hälfte der Mitwirkenden auf Vorschlag der Stadtratsfraktionen berufen. Die andere Hälfte der Mitglieder wird von externen Einrichtungen mit gleichstellungspolitischer Relevanz (z. B. Kammern, Gewerkschaften, Frauenorganisationen der Parteien, Frauenvereine, Universität u. a.) vertreten. Das Prinzip der Freiwilligkeit ermöglicht weitgehend eine Mitgliedschaft von hinsichtlich dieses Themenfeldes interessierten, qualifizierten und engagierten Personen. Vor allem mit Blick auf die 12 Vertreterinnen und Vertreter der Stadtratsfraktionen wird auf einen Multiplikatoransatz gesetzt. Das bedeutet, die im Beirat tätigen Abgeordneten tragen das Thema zuzüglich zu ihrer Gremienarbeit nicht nur in die eigene Fraktion, sondern auch in den Stadtrat insgesamt. Insofern leistet das Fachgremium einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung der Leipziger Akteure auf politischer sowie auf administrativer Ebene.

Wichtig für die Verbreitung des Politikansatzes ist die „bunte Zusammensetzung“ des Beirates auch über die Stadtratsmitglieder hinaus. Das ermöglicht es, unterschiedliche Blickwinkel und Fachinteressen einzubeziehen und gestattet damit eine sehr breite Sichtweise auf das Thema. Eingeschlossen in die Themenvielfalt sind aktuell auch Fragen zur Wirtschaftspolitik und zum Stadtmarketing (u. a. Frauen als Gründerinnen und Unternehmerinnen), die 2008 als Schwerpunkt auf der Agenda des Beirates standen. Zur Themenpalette im Jahre 2009 gehörte „Chancengleichheit in der Arbeitswelt“. Dabei wurde auch der aktuelle Frauenförderplan der Stadt diskutiert.

Der beabsichtigte Multiplikatoransatz zeigt bereits erste Fortschritte, wenngleich das Thema Gender Mainstreaming/Chancengleichheit eines „überaus langen Atems“ bedarf. Ein Beispiel dafür ist die Empfehlung des Beirates zur geschlechterspezifischen Datenerhebung aus dem Jahre 2001. Über mehrere Jahre stand diese im Raum, ohne dass Aktivitäten erkennbar waren. 2007 wurde von der Fraktion „Die Grünen“ eine entsprechende Anfrage im Stadtrat vorgebracht. Im November 2009 wurde eine Arbeitshilfe für die Stadtverwaltung Leipzig vorgelegt.

Die Geschäftsstelle des Beirates wird von der GBA der Stadt geführt, die zugleich die Vorsitzende dieses Gremiums ist. Aufgabe der Geschäftsstelle ist es, die quartalsweise stattfindenden Sitzungen inhaltlich vorzubereiten und auszuwerten und die Sitzungen zu moderieren. Während der Sitzungen wird von der GBA enger Kontakt zu den Beiratsmitgliedern gehalten. Die Beiratssitzungen

finden zum Teil öffentlich statt, wodurch interessierte Frauen und Männer die Vorträge besuchen, Fragen stellen und Hinweise unterbreiten können. Anschließend erfolgt die nicht öffentliche Diskussion ausschließlich im Kreis der Beiratsmitglieder.

Die GBA als Geschäftsstellenverantwortliche achtet darauf, dass sich der Beirat auf Schwerpunktsetzungen orientiert, um so glaubwürdig zu sein und tatsächlich etwas bewirken zu können. Die Schwerpunktthemen sollen vor allem dazu beitragen, die längerfristige Strategie nicht aus den Augen zu verlieren und über möglichst öffentlichkeitswirksame Meilensteine schrittweise eine erfolgreiche Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele zu erreichen.

Dass die Platzierung des Themas Gender Mainstreaming/Gleichstellung im politischen Raum Leipzigs in den vergangenen Jahren vorangekommen ist, ist neben dem Beirat auch maßgeblich auf das Wirken der GBA zurückzuführen. Das seit 1990 existierende Referat für Gleichstellung von Frau und Mann, das neben der Leiterin zwei mit Fachaufgaben betraute Mitarbeiterinnen sowie eine technische Kraft umfasst, ist im Dezernat Allgemeine Verwaltung angesiedelt.<sup>4</sup> Die jetzige Gleichstellungsbeauftragte ist seit 1995 im Amt.

Mit allgemeinen Gleichstellungsaufgaben aus der Geschlechterperspektive ist ausschließlich die GBA selbst befasst, die Beiratsarbeit eingeschlossen. Eine Mitarbeiterin des Referates für Gleichstellung fungiert als Beauftragte für Menschen mit gleichgeschlechtlicher Lebensweise. Die Arbeit der GBA wie auch der zuletzt genannten Beauftragten ist sehr stark auf Außenwirkung ausgerichtet. Eine andere Kollegin des Referats ist Frauenbeauftragte der Stadtverwaltung und von daher konzentriert sich ihr Wirkungsbereich ausschließlich nach innen. Bedingt durch die letztlich doch sehr begrenzten Kapazitäten der GBA, ist sie angehalten, sich in ihrem Wirken auf ausgewählte Aufgaben und Aspekte zu konzentrieren.

Die interviewte Gleichstellungsbeauftragte schätzt ein, dass trotz ihrer Gestaltungsmöglichkeiten (z. B. Mitgliedschaft in diversen Ausschüssen) und vielen positiven Ansätzen das Themenfeld Gender Mainstreaming/Gleichstellung aus Sicht der Stadtverwaltung weitgehend bei ihr verortet sei. „Alles, was dazu gehört, wird von den anderen Dezernaten und Referaten immer auf meinem Tisch abgeladen.“ Das bedeutet, als Querschnittsaufgabe ist dieser Politikansatz in der Stadtverwaltung Leipzig noch nicht wirklich durchgesetzt.

#### **Einbeziehung der GBA in arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Interventionen der Stadt**

Auch wenn die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt und der Themenbereich Arbeitsmarkt- und Beschäftigungs-

<sup>4</sup> Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist in § 22 der Hauptsatzung der Stadt Leipzig festgeschrieben.

noch Anlage 4

politik Gegenstand der Arbeit des Beirates und der GBA sind, handelt es sich hierbei um Felder, auf die weder der Beirat für Gleichstellung noch die GBA spezialisiert sind. Zwar sind im Beirat unter anderem die Kammern vertreten, enge direkte Arbeitskontakte zu Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft oder zum Dezernat Wirtschaft und Arbeit der Stadtverwaltung bestehen aber nicht.

Der Beirat für Gleichstellung und auch die GBA waren nicht unmittelbar in die Erarbeitung der regionalen Beschäftigungsstrategie eingebunden. Der Gender-Gehalt der Beschäftigungsstrategie wie der jährlich zu aktualisierenden Aktionspläne ist als sehr gering einzuschätzen. Die GBA äußerte sich diesbezüglich im Gespräch dahingehend, dass der Bereich Wirtschaft in der Stadtverwaltung „ziemlich genderabstinent“ sei. Beispielsweise im für den städtischen Eigenbetrieb zuständigen Ausschuss befinde sich keine Frau.

Sofern ein gleichstellungsorientierter Ansatz überhaupt auszumachen ist, stellt der Aktionsplan weitgehend auf spezifische Angebote für Frauen ab. Dabei ist zu beachten, dass der aktuelle Aktionsplan der Stadt Leipzig die Frauenperspektive unter verschiedenen Gesichtspunkten aufgreift. So ist beispielsweise für das Handlungsfeld I: Wirtschaftliche und demographische Entwicklung, strategisches Ziel 2: Unternehmensbezogene Innovationsprozesse, ein Vorhaben vorgesehen, mit dem die Existenzgründung durch Frauen unterstützt werden soll. Beabsichtigt war, Gründerinnen durch ein individuelles Coaching zu unterstützen sowie eine Anlaufstelle für selbstständige und freiberuflich tätige Frauen zu schaffen, über die auch ein Pool von Mentorinnen und Mentoren Beratungsangebote zur Verfügung stellt. Diesem Vorhaben hatte sich in besonderem Maße die Gleichstellungsbeauftragte angenommen und in Zusammenarbeit mit dem Aufbauwerk eine Interessenbekundung im Rahmen des Aufrufs des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Ideenwettbewerb eingereicht. Diese ist Ende 2010 allerdings abschlägig beschieden worden. Da es aus Sicht der Stadt Leipzig keine alternative Finanzierungsmöglichkeit gibt, wird diese Idee vorerst nicht weiter verfolgt.

Auch im Rahmen des Projektes Stärken vor Ort sind gesonderte Maßnahmen – in Form von Mikroprojekten – vorgesehen, die Frauen den Einstieg bzw. Wiedereinstieg in das Erwerbsleben erleichtern sollen.

Trotz einer der derzeit insgesamt als ungünstig zu betrachtenden Ausgangslage gibt es für die Beiratsmitglieder sowie die GBA Möglichkeiten, den gleichstellungspolitischen Ansatz auch im Bereich Wirtschaft und Arbeit zu transportieren – beispielsweise über die Ausschüsse. Allerdings stelle sich dies als ein „sehr, sehr mühseliger Weg“ dar.

Die Bedingungen, um auf diesem Sektor aktiv zu werden, waren nach Darstellung der GBA früher wesentlich günstiger: Es gab in ihrem Referat bis vor einigen Jahren eine gesonderte Referentinnenstelle für Arbeitsmarkt- und Be-

schäftigungspolitik. Dadurch konnte intensiver als bisher an der Ausgestaltung bzw. Weiterentwicklung der Fachrichtlinie zur Frauenförderung mitgewirkt werden, und auch einzelne Frauenprojekte konnten besser begleitet und betreut werden.

### **ESF-Bund aus der GBA-Perspektive**

Für die GBA der Stadt Leipzig ist der ESF als einer der EU-Strukturfonds ein vertrautes Instrument, das sie auch unmittelbar aus der eigenen Arbeit kennt. Ihr ist die Umsetzungsvielfalt des ESF bekannt – sowohl über zentrale EU-Programme als auch die Umsetzung über den Bund und das Land.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive wird der ESF insgesamt als ein sehr wichtiges Instrument betrachtet, von dem durchsetzungsmächtige Impulse ausgegangen sind. Die seit der Förderperiode 2000 bis 2006 bestehende Auflage der EU-Strukturfonds, Gender Mainstreaming zu folgen, habe in der Stadt Leipzig die Sensibilität für diesen Politikansatz spürbar erhöht und auch die Arbeit der GBA mit aufgewertet. So ist im aktuellen Tätigkeitsbericht des Referats für Gleichstellung von Frau und Mann folgende Einschätzung zu finden: „Durch die Strategie des Gender Mainstreaming und ihre Verankerung auf EU-Ebene bei der Vergabe von Fördermitteln sind eine neue Betrachtungsweise des Geschlechterverhältnisses und neue organisatorische Aufgaben für das Referat für Gleichstellung hinzu gekommen.“

Die GBA sieht hinsichtlich Gender Mainstreaming/Gleichstellung zwischen dem Landes- und dem Bundes-ESF einige qualitative Unterschiede. Ihrer Einschätzung nach biete der Bundes-ESF für diesen Politikansatz größere Chancen auf Nachhaltigkeit, was sowohl mit einer inhaltlichen als auch einer strukturellen Dimension begründete wurde.

### **Inhaltliche Dimension**

Der Bundes-ESF fordere Gender Mainstreaming/Gleichstellung auf Grund seiner verbindlichen Programm-Vorgaben unmittelbar ein. Nach Darstellung der GBA meine es der Bundes-ESF mit diesem Politikansatz „wesentlich ernster“. Der Landes-ESF setze ihrer Darstellung nach noch sehr stark frauenpolitische Akzente in der Förderung.

### **Strukturelle Dimension**

Der Bundes-ESF fordere in seinen Programmen die Einrichtung von Begleitausschüssen, zu denen auch die GBA Zugang habe. Damit sei es möglich, Anträge von Trägern nicht nur zu begutachten, sondern diese auch „nachbessern“ zu lassen. Zur Unterstützung der Arbeit des Gutachtergremiums wurde von der GBA ein Instrument entwickelt, das bei der Abfrage und Bestimmung des Gender- bzw. gleichstellungspolitischen Gehaltes von Interessenbekundungen und Anträgen behilflich ist.



noch Anlage 4

Der ESF des Landes Sachsen verlange für Projektanträge zwar auch ein Gutachten, aber eine vergleichbare Rückkoppelung gebe es nicht.

Weiterhin kann die GBA als Mitglied des Begleitausschusses auch direkt Einfluss auf den Umsetzungsprozess von Bundes-Programmen nehmen. Sie kann auch hier bei Bedarf die Forderung nach Umsteuerung erheben, entsprechende Stellungnahmen und Einschätzungen der Träger im Rahmen des Berichtswesens und ähnliches abverlangen. Beim Landes-ESF sei ein derart unmittelbarer Eingriff in die Antragstellung, Umsetzung und Berichterstattung nicht gegeben. Darüber hinaus kann die GBA im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit für das Bundes-Programm werben.

Die GBA hat diese Erfahrungen persönlich am Beispiel des ESF-Bundesprogrammes „Stärken vor Ort“ gesammelt, das in Leipzig an drei Standorten unter Federführung des Jugendamtes umgesetzt wird. Der damit verbundene Arbeitsaufwand für die GBA ist allerdings erheblich: Es waren bisher 127 Anträge zu begutachten. Bedingt durch die Umsetzung des Programms an drei Standorten, ist die GBA parallel in allen drei Begleitausschüssen tätig.

Die GBA würde gern auch andere ESF-Bundesprogramme in Leipzig in dieser Weise unterstützen, aber aus Kapazitätsgründen sei dies „absolut unrealistisch“.

Angesichts der guten Steuerungsmöglichkeiten, die der GBA im Kontext von ESF-Bundesprogrammen zur Verfügung stehen, hat sie 2010 in enger Zusammenarbeit mit dem Aufbauwerk Leipzig – und auch in Abstimmung mit dem Referat für Beschäftigungspolitik – an der Antragstellung für ein Projekt zur Förderung und Festigung von frauengeführten Kleinstbetrieben intensiv mitgewirkt.

### Bilanz

Eine Bilanzierung zum Stand zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und Prozesse ist aus der Perspektive der GBA für die Stadt Leipzig ausgesprochen schwierig. Es gebe weder klare Vorgaben der Politikverantwortlichen der Stadt, noch sei bislang der Umsetzungsprozess untersucht worden.

Der größte Fortschritt der vergangenen Jahre bestehe darin, das Thema über den Beirat für Gleichstellung in den politischen Raum der Stadt Leipzig gebracht zu haben. Das Thema sei heute präsent. Bei allen positiven Tendenzen müsse es aber weiterhin auf der politischen Agenda stehen bleiben. Wichtige Ansatzpunkte seien insbesondere, eine höhere politische Verbindlichkeit zu erreichen und das Interesse und das Engagement der relevanten Akteure zu steigern. Dies sei besonders schwierig, da es auch in der Kommunalpolitik laufend personelle Veränderungen gebe. „Daher muss bei dem Thema immer wieder von vorn angefangen werden.“ – so die Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten (GBA).

Für das Jahr 2011 steht auf dem Arbeitsplan des Beirates für Chancengleichheit, die Umsetzungsstrategie für Gender Mainstreaming/Gleichstellung neu auszurichten. Dazu werde der Beirat eine Empfehlung ausarbeiten.

Dass es in Leipzig noch viel zu tun gibt, wird durch eine Untersuchung bestätigt, die den Gender-Index auswertet. Die Analyse kommt zu dem Schluss, dass Leipzig mit einem Index von 16,3 im bundesweiten Kreisranking auf Rang 21 liegt. „Bei 16 der 19 analysierten Indikatoren liegt Leipzig in der oberen Hälfte der Rangfolge aller Kreise, bei drei Indikatoren sogar unter den ersten 20 Kreisen. In Bezug auf die Chancengleichheit schneidet Leipzig besonders gut bei der Förderung von Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt ab, die Zuschüsse kommen Frauen und Männern nahezu gleichberechtigt zugute ... Bei den hoch qualifizierten Beschäftigten weicht Leipzig – wie viele andere ostdeutsche Regionen auch – besonders stark zu Gunsten der Frauen vom bundesdeutschen Durchschnitt ab. Gleiches gilt für die Arbeitslosigkeit, von der in Leipzig im Gegensatz zum Bund und zum Freistaat Sachsen weniger Frauen als Männer betroffen sind.“

„Geschlechterdisparitäten sind in Leipzig besonders ausgeprägt in den Bereichen Ratsmitglieder (Indexwert 41,8), Schulabgänger ohne Schulabschluss (28,6), Fördermaßnahmen für Existenzgründer (24,1) und jüngere Arbeitslose unter 25 Jahre (17,8; betrifft alles deutlich mehr männliche Personen) sowie Minijobs (18,6; betrifft deutlich mehr weibliche Personen). Eine fast ausgeglichene Verteilung ist hingegen in den Bereichen ältere Arbeitslose ab 55 Jahre, Höhe des Arbeitslosengeldes II, Förderung von Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt, hoch qualifizierte Beschäftigte und Erwerbstätigkeit zu finden.“

In der Analyse wird vor voreiligen Schlüssen gewarnt, denn der niedrige Wert des Gesamt-Index und das daraus ersichtliche gute Abschneiden Leipzigs im Kreisranking ist nicht per se gleichzusetzen mit einer geringen Problemdichte vor Ort, und er ist auch „nicht zwangsläufig Ausdruck günstiger regionaler Voraussetzungen oder besonders guter Strukturpolitik“. Der Gender-Index ist ein gutes Instrument für regionale Vergleiche, er kann aber – so das resümierende Votum der Herausgebenden – „nur ein ergänzendes Instrument regionaler Strukturanalysen sein, das die gewohnte Betrachtung der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik um die Geschlechterperspektive anreichert“, nicht aber ersetzt.

### 3.2 Umsetzungsbedingungen für Gleichstellungspolitik im Landkreis Leipzig

Als Herzstück der gleichstellungspolitischen Aktivitäten im Landkreis Leipzig erweist sich die hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte (GBA). Damit erfüllt der Landkreis eine Pflichtaufgabe. Die jetzige GBA ist seit ca. 1,5 Jahren im Amt. Auf die Erfahrungen der GBA der beiden ehemaligen Landkreise Leipziger Land und des

noch Anlage 4

Muldentalkreises kann und konnte sie nicht zurückgreifen, da diese sich nach der Neustrukturierung für dieses Amt nicht mehr zur Verfügung stellten. Die jetzige GBA verfügt auf Grund ihres Alters erst über geringe Berufserfahrung. Mit ihrem jetzigen Aufgabengebiet als GBA betritt sie genauso Neuland wie mit der Arbeit in einer Verwaltung. Daher schätzt die GBA selbst ein, in gewisser Weise immer noch damit befasst zu sein, sich einen Überblick zu erarbeiten.

### Verankerung in der Verwaltung

Die GBA ist als eine Stabsstelle eingerichtet und damit direkt dem Landrat als „Beauftragte“ beigeordnet. Als GBA ist ihr der Status einer Amtsleiterin zuerkannt. Damit nimmt sie an den regelmäßig stattfindenden Treffen des Landrates mit den Amtsleiterinnen und -leitern teil. Diese Treffen haben jedoch vorrangig Informationscharakter, sie sind nach Darstellung der GBA keine Diskussions- und Entscheidungsunden.

Infolge dieser Praxis erhält die GBA oft erst im laufenden Prozess, mitunter sogar erst im Nachhinein Kenntnis von aktuellen Entwicklungen im Landkreis. Das betrifft beispielsweise auch die Erarbeitung des Kreisentwicklungskonzeptes. Zum Zeitpunkt ihrer Kenntnisnahme waren die vom Landkreis dafür gebildeten Gremien bereits personell besetzt, sodass sie in den unmittelbaren Gestaltungs- und Entscheidungsprozess kaum eingreifen konnte. Ihr Part musste sich daher weitgehend auf öffentliche Foren begrenzen, in denen der aktuelle Sachstand diskutiert wurde. Damit aber verfügte sie kaum über Möglichkeiten, das Kreisentwicklungskonzept an den Erfordernissen gleichstellungspolitischer Grundsätze auszurichten. Im Wesentlichen konnte und kann die GBA nur noch im Nachhinein versuchen, diesen Politikansatz „so gut wie möglich mit Leben zu erfüllen“.

Zu einigen Fachressorts in der Kreisverwaltung – wie etwa dem Jugend- und dem Sozialamt, aber auch der Arbeitsagentur und der ARGE – bestehen gute Arbeitskontakte. Zu anderen Ämtern wie z. B. zur Wirtschaftsförderung gestalten sich die Beziehungen „eher lose“. An ihrer Stellung im Landratsamt scheint besonders deutlich zu werden, dass der Prozess des Zusammenwachsens zwischen den Verwaltungsbereichen noch immer nicht abgeschlossen ist. So spürt sie bei den anderen Ressorts der Kreisverwaltung noch immer Unkenntnis und Unverständnis über Sinn und Charakter gleichstellungspolitischer Initiativen.

### Aufgabenspektrum der GBA

Die hauptamtlich tätige GBA besetzt eine Teilzeitstelle (30 Stunden), in der sie als „wichtigste Funktion darüber zu wachen (hat), dass der verfassungsrechtlich formulierte Gleichheitsgrundsatz (Artikel 3, Absatz 3 Grundgesetz i. V. m. Artikel 8 sächs. Verfassung und § 60 Landkreisordnung des Freistaates Sachsen) im täglichen Leben tatsächlich eingehalten wird. Das heißt die Aufmerksam-

keit richtet sich auf den Abbau von Gleichstellungsdefiziten im örtlichen Lebensumfeld und auf Strukturveränderungen zur Verbesserung der Situation von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen.“ Damit gehören

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen

zu den Arbeitsschwerpunkten.

In der Aufgabenbeschreibung für die GBA wird der Querschnittscharakter hervorgehoben. Ihre Funktionen werden wie folgt dargestellt: Information und Beratung; Konzipierung und Initiierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen; Artikulation und Vertretung der Bedürfnisse und Interessen von Frauen; Schnitt- und Vermittlungsstelle zwischen den verschiedensten Akteuren im Landkreis.

Das Politikfeld Gleichstellung konzentriert sich trotz seines Querschnittscharakters auf die GBA. Das spiegelt auch das Verständnis des Landrates sowie der Kreisverwaltung wider. Bemerkenswert ist auch, dass die Vertretung der GBA – sie tritt im Februar 2011 ihre rund einjährige Elternzeit an – durch die Büroleiterin des Landrates übernommen wird. Vertretung heißt in diesem Falle, auflaufende Anfragen zu beantworten, Informationen weiterzuleiten etc. Ein tatsächlicher Ersatz der GBA ist aus Kapazitätsgründen damit nicht gegeben.

### Ansätze und Aktivitäten auf dem Gebiet der Gleichstellungspolitik

Derzeit gibt es – bis auf das Einsetzen einer im Kreisrecht festgeschriebenen GBA und der definierten Funktionen<sup>5</sup> – im Landkreis Leipzig keine kreisspezifische Grundlage für Gleichstellungspolitik – etwa in Gestalt eines Kreistagsbeschlusses. Inwieweit sich diese Sachlage mit der Annahme des neuen Leitbildes und dem Kreisentwicklungskonzept ändern wird, kann derzeit nicht eingeschätzt werden. Zum Zeitpunkt des Expertinneninterviews war nicht einmal die GBA im Besitz dieses Dokumentes in der aktuellen Entwurfsfassung.

Trotz dieser Sachlage sieht die GBA für ihre Arbeit im Landkreis Leipzig drei wichtige Ausgangsbedingungen:

1. Die familienfreundliche Ausrichtung, die auch persönlich vom Landrat als eine zentrale politische Aufgabe betrachtet wird, bietet gute Anknüpfungspunkte

<sup>5</sup> § 15 (Beauftragte) der Hauptsatzung des Landkreises Leipzig lautet: (1) Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau bestellt der Kreistag eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

noch Anlage 4

für gleichstellungspolitische Aktivitäten. Dies zieht allerdings die Herausforderung nach sich, breit zu kommunizieren, dass Gleichstellungspolitik wesentlich weiter gefasst ist als Familienfreundlichkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Außerdem ist schwer abzuschätzen, welche konkreten Initiativen diese Ausrichtung bewirken könnte und wie stabil diese sein werden. So war mit Gründung des Landkreises Leipzig auch ein Amt für Familienförderung eingerichtet worden, das inzwischen aber wieder aufgelöst und in seinen Hauptaufgabestellungen dem Sozialdezernat zugeordnet wurde.

2. In ihrem praktischen Wirken gibt es in Sachfragen – beispielsweise zu frauenpolitischen Belangen – eine gute Zusammenarbeit zwischen der GBA des Landkreises sowie Kreistagsabgeordneten von SPD, Grünen und der Linkspartei. Auch in der CDU-Fraktion finden sich engagierte weibliche Kreistagsabgeordnete, die die GBA immer wieder unterstützen. Hier haben sich nach Einschätzung der GBA zum Teil bereits relativ stabile Kooperationsbeziehungen herausgebildet, auf die sie unproblematisch zurückgreifen kann.

In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben hat die GBA weitgehende Gestaltungsfreiräume. Im Rahmen ihres vergleichsweise geringen Budgets kann sie eigenständig aktiv sein. Sie hat Zugriffsrechte auf die Homepage der Kreisverwaltung und kann ihre Site selbst pflegen.

Auf Grund der ihr zur Verfügung stehenden Kapazitäten – zum einen ihrer begrenzten zeitlichen Ressourcen und zum anderen des Budgets – muss sie in ihrer Arbeit Prioritäten setzen. Daher verfolgt sie eine Strategie, die mit dem Grundsatz „Stärken stärken“ umschrieben werden kann. Im Konkreten bedeutet dies folgendes:

- Nach Einschätzung der GBA gibt es im Landkreis Leipzig nur wenige Vereine bzw. Träger, die „wirklich gleichstellungspolitisch aktiv sind“. Dabei handelt es sich vorwiegend um kleine Vereine/Träger, die infolge ihrer geringen Ressourcen in hohem Maße ehrenamtlich aktiv sind. Zudem gibt es im Freistaat Sachsen zwar eine Richtlinie, über die Personalkosten bis zu 15 000 Euro im Jahr im Kontext gleichstellungspolitischer Aktivitäten gefördert werden können, diese Richtlinie ist auch in Kraft, aber das Budget ist ausgeschöpft. Daher konzentriert sie sich in ihrer Arbeit vor allem darauf, diesbezüglich engagierte Akteure soweit wie möglich zu unterstützen – zum Beispiel, indem sie mit den Akteuren vor Ort fachpolitische Diskurse bestreitet, Ideen für weitere Vorhaben kritisch diskutiert und Gutachten bzw. Befürwortungen dazu verfasst. Auch wichtige Veranstaltungen, die eine gleichstellungspolitische Ausrichtung haben sollen, werden gemeinsam konzipiert, mit ihrer Hilfe durchgeführt und zum Teil auch finanziell unterstützt (z. B. Bereitstellung eines kleinen Honorars). Zur Entlastung dieser Vereine und Träger betreibt sie für diese im Rahmen

ihrer eigenen umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit. Damit strebt sie an, dass vor allem der Bekanntheitsgrad dieser Akteure in der Region wächst.

- Insbesondere angesichts des geringen finanziellen Rahmens des GBA-Budgets sowie geringer bzw. keiner Zuschüsse vom Kreis bzw. vom Land verfolgt die GBA eine Strategie, vor allem jene Initiativen fortzusetzen, die politisch vorrangig sind und die bereits seit mehreren Jahren erfolgreich durchgeführt werden. Als Beispiel ist dafür eine Aktion zum Schutz von Frauen gegen häusliche Gewalt anzuführen.
- Ein weiterer Schwerpunkt besteht in der politischen Unterstützung und Stärkung ihrer „Amts“kolleginnen in den Städten und Gemeinden ihres Landkreises. Im Freistaat Sachsen kann eine GBA mit einem Zeitumfang von 20 Stunden pro Woche in Städten und Gemeinden ab 20 000 Einwohnerinnen und Einwohner hauptamtlich eingesetzt werden (Kann-Bestimmung). Zurzeit gibt es im Landkreis Leipzig nur noch in der Stadt Markkleeberg eine hauptamtliche GBA, in allen anderen Städten und Gemeinden sind die GBA ehrenamtlich tätig. Unter diesen Bedingungen versteht die GBA des Landkreises ihre wichtigste Aufgabe darin, die staatlichen Vorgaben zur Kann-Bestimmung soweit wie möglich umzusetzen. Gleichzeitig konzentriert sie sich darauf, ihre ehrenamtlich tätigen Kolleginnen zu unterstützen. Dabei handelt sie nach dem Grundsatz, gleichstellungspolitische Themen mit möglichst wenig Aufwand – also für Ehrenamtliche machbar – zu transportieren. Ein Beispiel dafür ist die „Gleichstellungswoche“ im Landkreis, die seit zwei Jahren stattfindet und durch die Bündelung der Kräfte an mehreren Standorten Angebote unterbreitet.

Neben ihren Aufgaben im Landkreis ist die GBA zugleich eine von sechs Sprecherinnen einer Landes-Arbeitsgemeinschaft sächsischer GBA. Ziel dieses Gremiums ist zum einen die stärkere Vernetzung der GBA im Freistaat und die Intensivierung des Erfahrungsaustausches. Zum anderen betreibt es Lobbyarbeit für gleichstellungspolitische Anliegen. Aktuell steht in der Arbeit des Gremiums der Kampf gegen Bestrebungen der Landesregierung auf der Tagesordnung, vor dem Hintergrund von Einsparungszwängen verschiedene Pflichtaufgaben abzuschaffen. In diesem Kontext wird regierungsseitig unter anderem angestrebt, die bisherigen Vorgaben zum Einsatz einer hauptamtlichen GBA in den Kreisen, Städten und Gemeinden soweit auszudünnen, dass im Ergebnis die Funktion einer GBA auf das Ehrenamt reduziert wird. Des Weiteren konzentriert sich die Arbeit der sechs Sprecherinnen darauf, Ausschüsse auf Landesebene auch Vertreterinnen und Vertreter von Gleichstellungspolitik zugänglich zu machen.

Ihre bisherige Arbeit hat der GBA des Landkreises die Schwierigkeiten im praktischen Umgang mit dem Themenbereich Gleichstellungspolitik und die nur bedingte erreichte Akzeptanz ihres Aufgabengebietes bewusst

noch Anlage 4

werden lassen. Hinsichtlich ihrer Rückkehr aus der Elternzeit Anfang 2012 wird sie bilanzieren, was von ihrer bisherigen Arbeit „geblieben sein wird“, da es real keine Vertretung ihrer Person für die Arbeit in der Fläche gibt. In Zukunft sieht sie für die Platzierung gleichstellungspolitischer Themen dennoch Chancen. Vor dem Hintergrund des erwarteten Fachkräftemangels könnten sich auch die Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen verbessern. Dies zu erreichen – so die Selbsteinschätzung der GBA – werde aber weniger über die bekannten Schlagworte wie Gleichstellung und Gender Mainstreaming ermöglicht werden, sondern bedarf eines Herunterbrechens bzw. einer Übersetzung dieser Politikansätze auf die Bedingungen und Interessenlage der Betriebe.

### ESF-Bund aus der GBA-Perspektive

Das Instrument des ESF ist der GBA nicht unbekannt. Allerdings nimmt sie ihn nur sehr selektiv wahr und kennt seine Struktur nicht – so war ihr nicht gegenwärtig, dass der ESF sowohl in Eigenverantwortung des Bundes als auch des Landes umgesetzt wird. Den ESF insgesamt verbindet sie – in Wahrnehmung der Einschätzung von Trägern – mit einem aufwendigen und wenig nutzerfreundlichen Förderinstrument.

Im Landkreis Leipzig gibt es drei Mehrgenerationenhäuser. Diese hohe Anzahl für einen Landkreis ist Folge der Kreisgebiets- und Verwaltungsreform aus dem Jahr 2008 im Freistaat Sachsen. Die Finanzierungsstruktur dieser Einrichtungen war der GBA im Detail nicht geläufig. Ihr Interesse setzt vor allem an der finanziellen Beteiligung des Landkreises und des Freistaates an.

In ihrer Arbeit setzt sich die GBA des Landkreises auch für den Erhalt der Mehrgenerationenhäuser ein. Angesichts der Haushaltslage des Freistaates treten teilweise Engpässe in der Finanzierung der personellen Ausstattung dieser Einrichtungen auf. Daher unterstützt die GBA bei der Suche nach finanziellen Alternativen. Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten steht die GBA den Mehrgenerationenhäusern aber durchaus kritisch gegenüber. Positiv betrachtet sie die über diese Einrichtungen mögliche Bündelung der inhaltlichen Angebote (Soziales, Gesundheit, Sport etc.). So hätten viele Synergien erreicht werden können. Die Mehrgenerationenhäuser hätten sich in der Region zu „wirklichen Begegnungsstätten“ entwickelt, in denen sich die Akteure und deren Aktivitäten konzentrieren. Dies habe auch dazu geführt, dass in diesen Häusern gute Ansätze zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie praktiziert würden und Betreuungslücken teilweise geschlossen werden konnten. Eher problematisch betrachtet sie das Hineinstellen der Mehrgenerationenhäuser in die bestehenden Strukturen. Damit würden sie auch als Konkurrenz wahrgenommen. Wenngleich die Bündelung der Ressourcen in diesen Einrichtungen durchaus positive Wirkungen gezeigt habe, bedeute die Konzentration aber auch, dass noch mehr Aktivität aus der Fläche abgezogen wird. Besonders problematisch sei die Betrachtung der Mehrgenerationenhäuser

aus gleichstellungspolitischer Sicht: Gleichstellungspolitische Themen seien hier unterrepräsentiert. Der finanzielle Druck erfordere, die Häuser zu füllen, zumal der Erfolg dieser Einrichtungen letztlich an der Anzahl der Besucherinnen und Besucher gemessen werde. Mit gleichstellungspolitischen Themen sei es gegenwärtig aber schwierig, Gäste anzuziehen, sodass – nach Einschätzung der GBA – diese letztlich finanziellen Zwängen eher zum Opfer fallen würden.

Über die Bedeutung des Bundes-ESF zur Verbreitung und Festigung gleichstellungspolitischer Ansätze konnte die GBA keine Einschätzung treffen – zum einen aus Unkenntnis über die Förderlandschaft und zum anderen mangels Informationen zum Wirkungsbereich des Bundes-ESF in der eigenen Region.

Das Beispiel des Landkreises Leipzig zeigt anschaulich, dass bei den GBA als „natürlichen Verbündeten“ des ESF ein erhebliches Interesse besteht, die vielfältigen Möglichkeiten zu kennen, über die Gleichstellungspolitik auf regionaler und lokaler Ebene aktiv unterstützt werden kann. Für den Bundes-ESF bedeutet dies vor allem, drei wichtige Hürden zu nehmen:

1. Unter den Bedingungen teilzeitbeschäftigter und erst recht ehrenamtlich agierender GBA wäre eine Informationspolitik des Bundes hilfreich, die die GBA als Zielgruppe betrachtet und direkt anspricht. Zeitnahe und gebündelte Informationen über die Programme des Bundes-ESF sind für sie hilfreich, um insbesondere Träger in ihren Projektvorhaben und -aktivitäten beraten und bei der Durchsetzung gleichpolitischer Initiativen unterstützen zu können.
2. Die Agentur für Chancengleichheit ist vor Ort ebenfalls nicht bekannt. Auch wenn die Gleichstellungsbeauftragten nicht zur unmittelbaren Zielgruppe der Agentur gehören, bietet sie diesem Personenkreis wichtige aktuelle Informationen für ihre Arbeit. Daher wäre zu überlegen, wie die GBA der kreisfreien Städte und Landkreise über eine Publicity-Maßnahme über die Angebote der Agentur für Chancengleichheit in Kenntnis gesetzt werden können.
3. Die Intransparenz des Bundes-ESF betrifft nicht nur die Förderstruktur und die Angebotsvielfalt sondern bezieht sich auch auf die reale Umsetzung. Die GBA hat keinen Überblick für ihre Region, wie der Bundes-ESF dort verortet ist. Es ist ausschließlich zufällig, dass sie von derartigen Projekten erfährt. Das aber steht einer systematischen Begleitung und Unterstützung dieser Initiativen entgegen. Hilfreich könnte daher eine anschauliche Präsentation laufender Initiativen etwa in Form eines elektronischen Förderatlas für alle Aktivitäten im Rahmen der ESF-Programme des Bundes sein, der sowohl einen kompakten Gesamtüberblick als auch Informationen zu den einzelnen ESF-Programmen bietet. Ein weiterer interessanter Nebeneffekt könnte darin bestehen, Inputs aus anderen Regionen zu erhalten. Bei Bedarf kann

noch Anlage 4

der Kontakt zu anderen Projekten aufgenommen werden. Dieser Nutzen wäre auch für andere Akteursgruppen wie Träger von Interesse.

### 3.3 Bilanz und Ausblick

Aus der Perspektive des Politikansatzes Gender Mainstreaming/Gleichstellung werden Wechselwirkungen offenkundig: Dem Bundes-ESF wird diesbezüglich eine hohe Verbindlichkeit und ein hohes Anforderungsniveau bescheinigt. Dies wird strukturell unteretzt, etwa indem Projektbeiräte verpflichtend einzurichten sind, in denen auch das Thema Gender Mainstreaming/Gleichstellung konsequente Berücksichtigung finden soll. Damit unterstützt der ESF die Durchsetzung dieses Ansatzes in der Region. Der Bundes-ESF – zumindest bezogen auf ausgewählte Programme – bietet dafür gute Voraussetzungen.

Zugleich gestalten sich die Chancen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gleichstellung im Rahmen von Bundesprogrammen des ESF umso günstiger und umso nachhaltiger, je besser dieser Politikansatz in der Region bereits verankert ist. Angesprochen sind dabei ein hohes Maß an Sensibilität der Akteure, vorhandene Gender-Kompetenz, die Erfahrung, dass eine Untersetzung fachpolitischer Zielstellungen mit einer gleichstellungspolitischen Ausrichtung den Erfolg einer Maßnahme erhöhen kann (oder diesbezüglich zumindest keineswegs schädlich ist), breit gestreute „good-practice“ gegeben ist und deren Transfer unterstützt wird sowie – und dies vor allem – der Politikansatz Gender Mainstreaming/Gleichstellung in der Region politische Anerkennung und Akzeptanz findet, etwa, indem er auf der Agenda deutungsmächtiger Akteure der Region steht und von ihnen glaubhaft vertreten wird (d. h. Gender Mainstreaming/Gleichstellung als „Chefsache“).

## 4 Regionale Fallstudie zur Umsetzung des Bundes ESF in Bremen und Bremerhaven/ Gender-Mainstreaming in der Landes-arbeitsmarktpolitik

Mit Beschluss vom 19. Februar 2002 hat der Senat die Grundlage für die Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der Bremer Landespolitik gelegt. Er forderte die Ressorts auf, die Geschlechterperspektive in ihre jeweiligen Politik und Tätigkeitsfelder sowie in ihr praktisches Verwaltungshandeln einzubeziehen. Gleichzeitig bat er die Ressorts, in ihrem Bereich Verantwortliche für Gender Mainstreaming zu benennen.

Die zentrale Koordination und inhaltliche Gestaltung des Gender-Mainstreaming in der Bremer Landespolitik obliegt der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF). Die Zentralstelle ist eine Landesbehörde. Sie hat den gesetzlichen Auftrag, im Lande Bremen darauf hinzuwirken, dass das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung der Frau erfüllt wird. Die ZGF hat jeweils ein Team in Bremen und

Bremerhaven und wird von der Landesbeauftragten für Frauen geleitet, die ihrerseits von der Bremischen Bürgerschaft gewählt und für 12 Jahre vom Senat bestellt wird.

Im Hinblick auf die politische Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik im Land Bremen ist die ZGF zwar beratend und unterstützend tätig, sie selbst gehört jedoch nicht zu den Unterzeichnenden der ‚Bremer Vereinbarung‘ (Bremer Bündnis für Arbeit). Wohl aber ist die ZGF im engeren Sinne in die fachliche Diskussion um den ESF in Bremen und Bremerhaven durch den Begleitausschuss eingebunden. Die Aufgabe des Begleitausschusses ist es im Wesentlichen, die Umsetzung der EU-Strukturfondsprogramme zu begleiten und durch Anpassungen der Regelungen den dynamisch ändernden Verhältnissen der sozioökonomischen Entwicklung des Landes Bremen Rechnung zu tragen. Im Rahmen der Beteiligung wichtiger Gesellschaftsgruppen an diesem Prozess ist auch die ZGF als Mitglied im ESF Begleitausschuss bestellt. Darüber hinaus ist die ZGF Mitglied in folgenden Gremien und Netzwerken (Ausschnitt)

- Aufsichtsrat der bremer und bremerhavener arbeit GmbH
- Bremer Vereinbarung
- Jugendhilfeausschuss und Landesjugendhilfeausschuss
- Landesausschuss für Berufsbildung
- Landesausschuss für Weiterbildung
- Regionaler Begleitausschuss (ESF & EFRE-Förderung)
- Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit Bremen (Stellvertretung)

Im Zuge der Entwicklung der operationellen Programme für die Förderperiode 2007 bis 2013 der Europäischen Strukturfonds ESF und EFRE hat die Zentralstelle zudem intensiv gleichstellungspolitische Positionen eingebracht. Für das im September 2007 verabschiedete BAP, das Frauenförderung in jedem Fonds im Blick haben soll, ist erstmals ein Unterfonds explizit für Projekte vorgesehen, der die Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zum Ziel hat.

Neben der ZGF ist die Verwaltungsbehörde für den ESF im Land Bremen zuständig für die Umsetzung des Querschnittsziels Gender Mainstreaming im OP 2007 bis 2013. Das OP (BMAS 2007) selbst formuliert folgende Gleichstellungsziele:

- Prioritätsachse A: „Frauen (sollen) in den geförderten Projekten mindestens entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten gefördert werden.“
- Prioritätsachse B: „Bezüglich des Querschnittsziels Chancengleichheit ist im Rahmen der Umsetzung der Förderaktivitäten dieser Prioritätsachse die Förderung

noch Anlage 4

eines hohen Anteils von Ausbildungsplätzen für Frauen sowie eine hohe Beteiligung von Frauen bei allen übrigen Förderaktivitäten ausdrücklich erwünscht.“

- Prioritätsachse C: „Frauen (sollen) in den geförderten Projekten mindestens entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen gefördert werden.“

Auf allen Prioritätsachsen sollen sämtliche Förderungen gendergerecht geplant und durchgeführt werden. Zusätzlich sollen frauenspezifische Förderungen auf allen Prioritätsachsen sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern (als eigenem Schwerpunkt der Landesarbeitsmarktpolitik) fördern und den bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am bremsenden Arbeitsmarkt entgegenwirken.

Zur kohärenten Einhaltung der Vorgaben des Gender Mainstreaming im ESF OP des Landes Bremen wurde einerseits auf der Ebene der Gremien eine Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming des ESF-Begleitausschusses implementiert. Zur Kontrolle der Umsetzungsprozesse in geförderten Maßnahmen und Projekten weisen die Fördergrundsätze des Landesprogramms auf eine Malus-Regelung hin. Demnach werden „Zuwendungsempfängern

bei nicht Erreichen der im Antrag vereinbarten Prozentualen Anteile von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund 10 Euro pro Person und Monat bei allen Teilnehmenden von der Maßnahmekostenpauschale gekürzt. Eine Abweichung von bis zu 10 Prozent der jeweiligen Zielzahl ist für den Abzug unschädlich.“

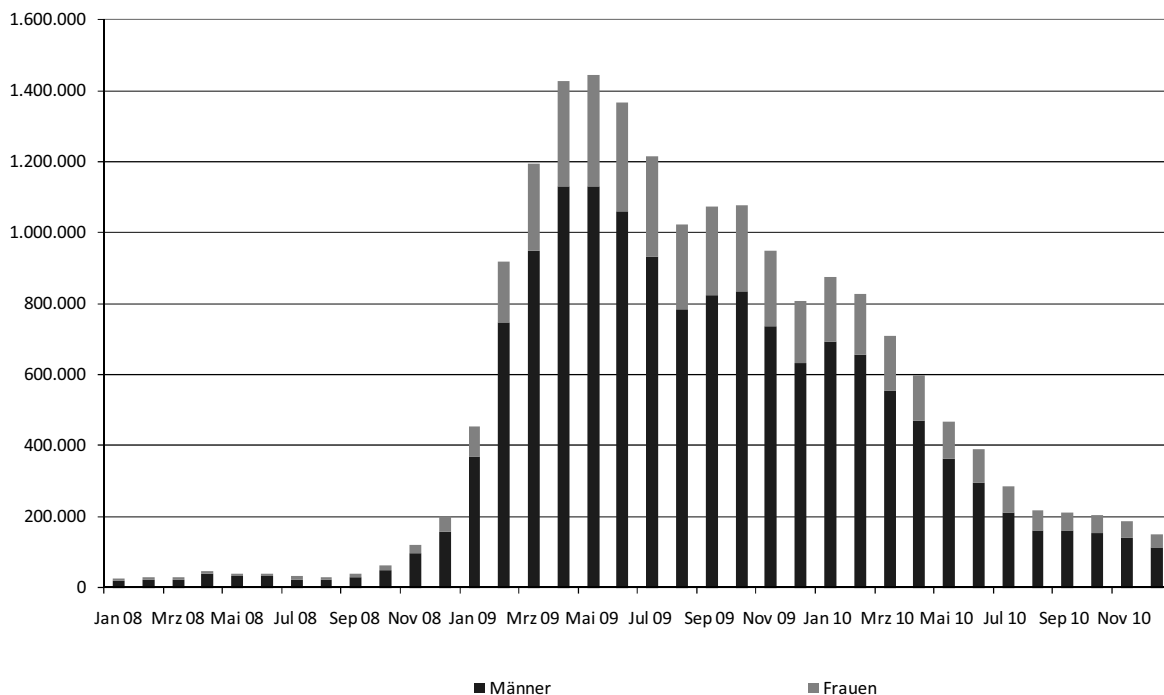
## 5 Nutzung der Instrumente zur Krisenintervention in Deutschland in den Jahren 2009 und 2010

### 5.1 Programmkontext – Entwicklung der Kurzarbeit in Deutschland in den Jahren 2009 und 2010

Im Jahr 2009 haben in Deutschland (in der Summe aller Anspruchsgrundlagen) im Jahresdurchschnitt mehr als 1,1 Millionen Personen – unter ihnen gut 240 000 Frauen, womit sich ihr Anteil an den Kurzarbeitenden auf knapp ein Viertel beläuft – kurzgearbeitet. Noch im Jahr davor lag der Vergleichswert bei etwa 100 000 Personen insgesamt. Damit hatte sich die Inanspruchnahme von Kurzarbeit binnen Jahresfrist mehr als verzehnfacht (Abbildung 3). Ihren konjunkturbedingten Höhepunkt erreichte die Kurzarbeit im Mai 2009 als fast 1,5 Millionen Personen als Kurzarbeitende registriert waren.

Abbildung 3

**Anzahl der in Kurzarbeit befindlichen Personen nach § 170 SGB III  
2008 bis 2010; nach Geschlecht**



Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Stand: Februar 2011.

noch Anlage 4

Das vorrangige Ziel der modifizierten Regelungen zur Kurzarbeit bestand darin, den Unternehmen den Zugang zum Instrument „Kurzarbeit“ zu erleichtern, um so die Entlassung von Beschäftigten bei diesem massiven Konjunkturreinbruch zu verhindern. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten den Betrieben für den anschließenden wirtschaftlichen Aufwärtstrend sofort wieder in vollem Arbeitsumfang zur Verfügung stehen.

Unter den verschiedenen Formen der Kurzarbeit kommt Kurzarbeit nach § 170 SGB III, das ist Kurzarbeit, die durch einen erheblichen Arbeitsausfall in Folge der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung bedingt ist, der entscheidende Stellenwert zu (Abbildung 4). Ihr Anteil an allen kurzarbeitenden Personen lag 2009 im Schnitt zwischen 80 und deutlich über 90 Prozent. In den Monaten Dezember bis März e. J. wird – wie allgemein üblich und konjunkturzyklusunabhängig – das so genannte Saison-Kurzarbeitergeld nach § 175 SGB III in Anspruch genommen. Das früher als „Schlechtwetter-Geld“ bezeichnete Saison-Kurzarbeitergeld spielt in den übrigen Monaten kaum eine Rolle. Die nachstehende Abbildung zeigt schließlich, dass der Anteil des so genannten Transfer-Kurzarbeitergeldes nach § 216b SGB III an allen Formen

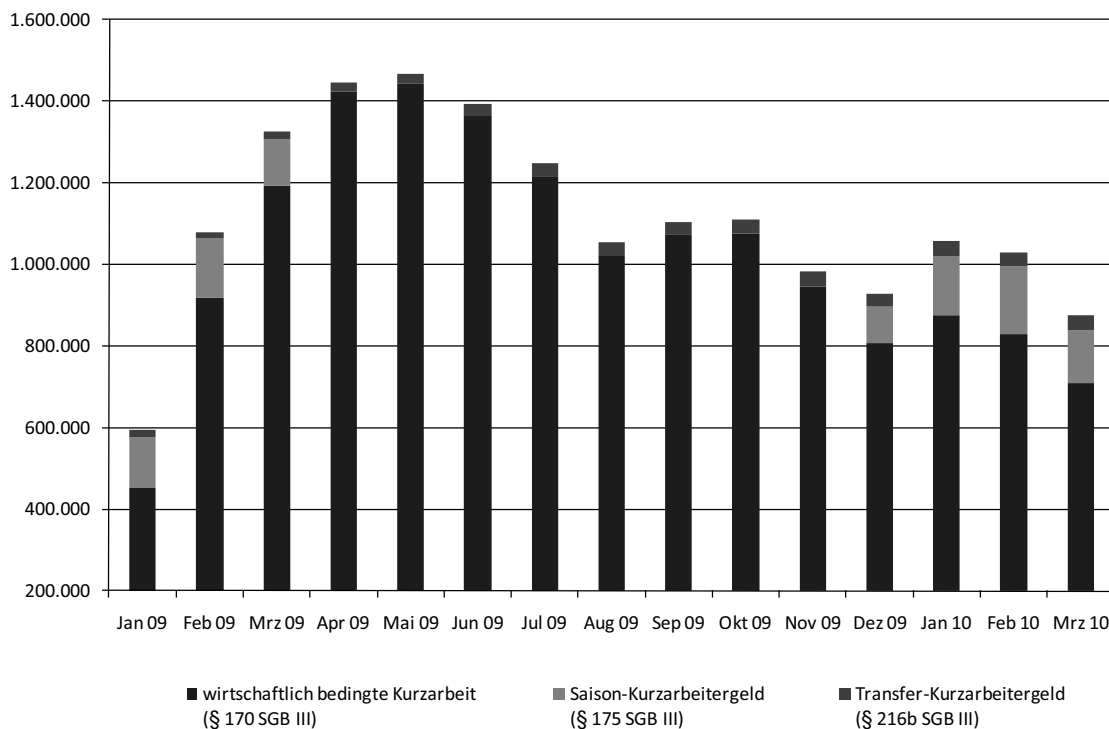
der Kurzarbeit im Betrachtungszeitraum von 1,4 Prozent im März 2009 auf knapp über 4 Prozent im März 2010 gestiegen.

In den Jahren 2009 und 2010 hat die Transfer-Kurzarbeit einen Höhepunkt der vergangenen Jahre erreicht. Im Januar 2010 befanden sich immerhin mehr als 35 000 Personen in Transfer-Kurzarbeit.<sup>6</sup> Abbildung 5 zeigt, dass auch dieses Förderinstrument von der konjunkturellen Entwicklung beeinflusst wird. Der nicht unerhebliche konjunkturelle Einfluss wird auch an den Veränderungen in der Geschlechterverteilung deutlich. Noch im Januar 2009 waren fast ein Drittel der in Transfer-Kurzarbeit beschäftigten Personen Frauen. Im Verlauf der Finanz- und Wirtschaftskrise ist ihr Anteil auf unter 25 Prozent gesunken. Mit anderen Worten: Da von der Rezession Männer in wesentlich stärkerem Maße betroffen waren, hat sich auch deren Anteil an den in Transfer-Kurzarbeit befindlichen Personen deutlich erhöht.

<sup>6</sup> Auf Grund der Wartezeit liegen Angaben der Bundesagentur für Arbeit zur Transfer-Kurzarbeit mit Datenstand von Februar 2011 aktuell nur bis August 2010 vor.

Abbildung 4

**Entwicklung der Anzahl der in Kurzarbeit befindlichen Personen in Deutschland nach Anspruchsgrundlagen der Kurzarbeit**  
Januar 2009 bis März 2010

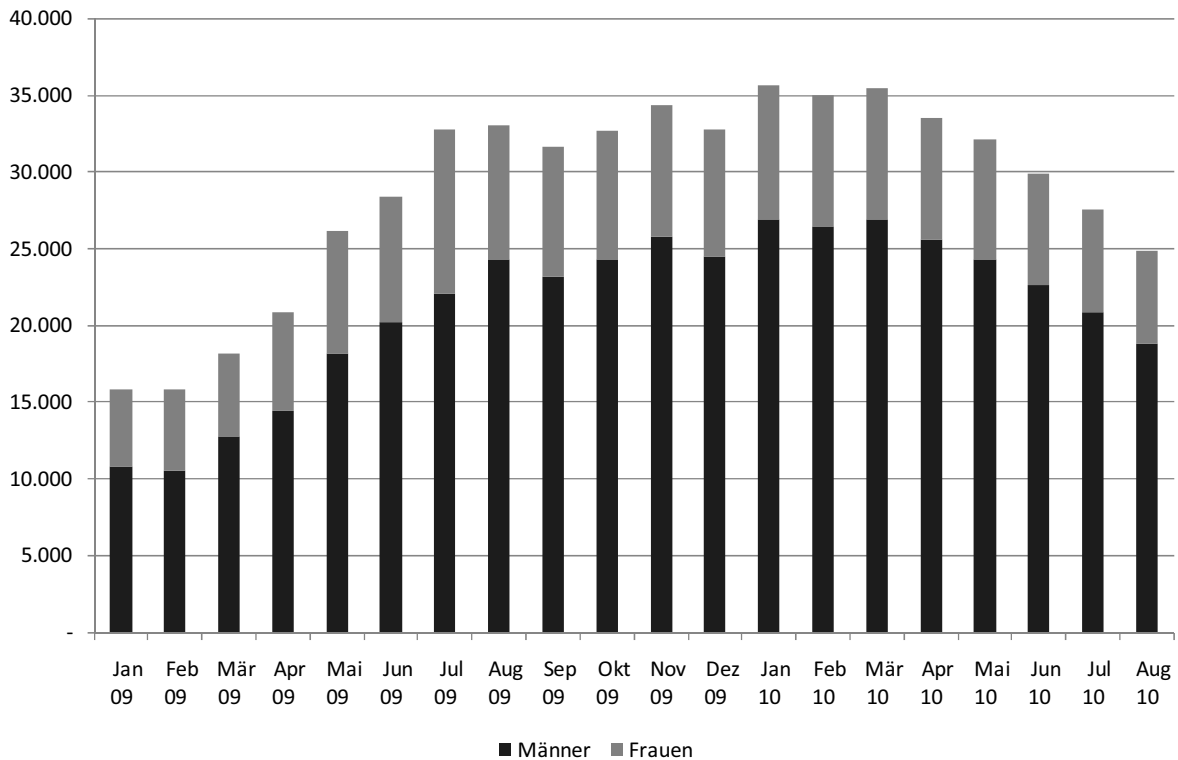


Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Stand: Februar 2011

noch Anlage 4

Abbildung 5

**Entwicklung der Transfer-Kurzarbeit in Deutschland**  
Januar 2009 bis August 2010; nach Geschlecht



Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit mit Stand von Februar 2011.

## 5.2 Entwicklungstendenzen der Qualifizierungsangebote im Rahmen von Kurzarbeit

Wie haben sich nun vor diesem förderpolitischen Anspruch die Kurzarbeit auf der einen und die Teilnahme an entsprechender Qualifizierung auf der anderen Seite entwickelt? Zur Beantwortung dieser Frage soll zunächst auf Angaben der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen werden, da diese eine Entwicklung im Zeitverlauf (nach Monaten) gestatten. Während die konjunkturbedingte Kurzarbeit (gefördert nach § 170 SGB III) von etwa 450 000 zu Beginn des Jahres binnen 5 Monaten auf fast 1,5 Millionen Personen im Mai 2009 hochschnellte, gelang es, die Anzahl der Teilnehmenden an entsprechender beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-Bundesprogramms Quali-KUG von 317 Personen im Februar 2009 auf 6 723 Personen im Mai 2009 zu erhöhen (Abbildung 6). Die höchste Anzahl an Personen, die diese Qualifizierungsangebote genutzt haben, wurde im Oktober 2009 mit immerhin 15 361 Personen erreicht. Gemessen am Ausgangsniveau und dem Höhepunkt der Inanspruchnahme erreicht das Instrument Quali-KUG bemerkenswerterweise wesentlich höhere Steigerungsraten als das Instrument der Kurzarbeit. Allerdings sollte

dennoch nicht unerwähnt bleiben, dass die Dimensionen hinsichtlich der Inanspruchnahme der Kurzarbeit und des Instrumentes Quali-KUG stark voneinander unterscheiden. Lediglich etwa zwei Prozent der Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter nutzten diese Zeit zur persönlichen Qualifizierung. Dass berufliche Weiterbildung – bezogen auf den Gesamtumfang der hier betrachteten Form von Kurzarbeit – nur einen sehr kleinen Teil der anspruchsberechtigten Personen erreicht hat, zeigt sich in der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise nicht zum ersten Mal.

Abbildung 6 zeigt aber auch, dass die Zunahme der Qualifizierungsmaßnahmen der Kurzarbeit mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung folgt. Dies dürfte auf verschiedene Ursachen zurückzuführen sein. So benötigen die Bestimmung und Beantragung einer Qualifizierungsmaßnahme und das Finden eines geeigneten Bildungsträgers eine gewisse Zeit. Daher ist ein völlig nahtloser Anschluss einer Qualifizierungsmaßnahme unmittelbar nach Beginn eintretender Kurzarbeit in der Regel kaum möglich.

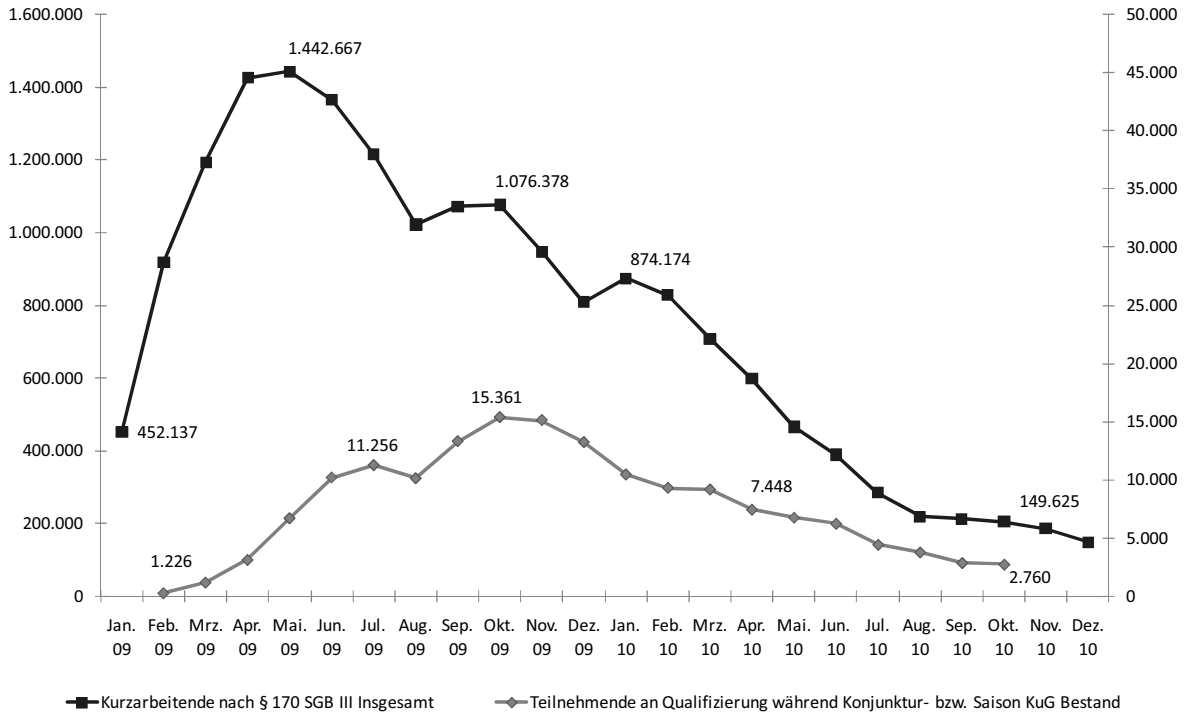
Etwas anders zeigen sich die Entwicklungstendenzen im Falle der Transfer-Kurzarbeit: Sie ist zwar auch in der



noch Anlage 4

Abbildung 6

**Entwicklung der Kurzarbeit nach § 170 SGB III und der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland  
2009 und 2010**



Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Stand der Daten: Februar 2011.

ersten Hälfte des Jahres 2009 sprunghaft angestiegen und hat sich mit 32 813 Personen bereits im Juli 2009 mehr als verdoppelt (Abbildung 7). Im weiteren Verlauf blieben die Bestandszahlen allerdings im Wesentlichen auf etwa diesem Niveau bestehen und erreichten im März 2010 mit 35 515 Personen zahlenmäßig ihren höchsten Umfang.

Die Anzahl der sich im Rahmen des ESF-Bundesprogramms Quali-KUG-Transfer beruflich weiterbildenden Personen ist im Verlauf des Jahres 2009 ebenfalls angewachsen: Im Januar gab es noch einen Bestand von knapp 300 Personen, die an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben. Dieser Bestand entwickelte sich bis Dezember 2009 auf knapp 1 860 Personen – immerhin in etwa das Sechsfache des Ausgangswertes vom Januar. Die höchste Bestandszahl wurde hier mit 2 118 Personen im April 2010 gemessen. Zu diesem Zeitpunkt sind fast 6 Prozent der anspruchsberechtigten Personen beruflich qualifiziert worden.

Neben den amtlichen BA-Daten sollen auch Angaben aus dem Begleitsystem ADELE herangezogen werden. Dieses liefert gegenwärtig aggregierte Zahlen für die Jahre 2007

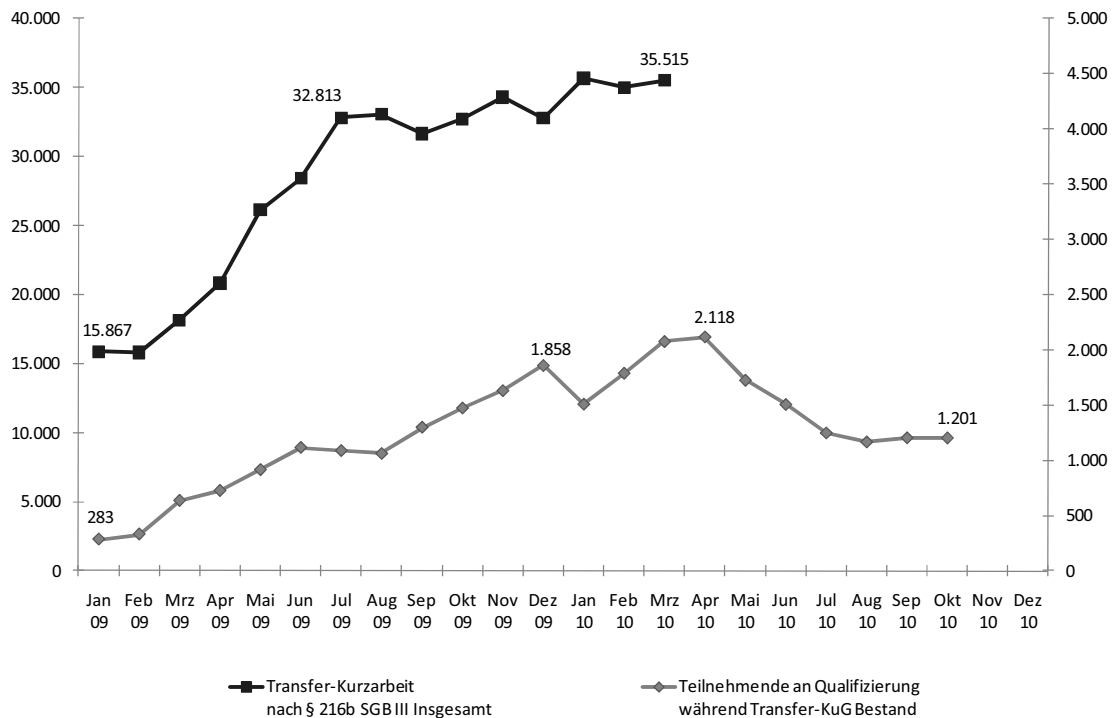
bis 2010. Damit sind lediglich Gesamtangaben für diesen Zeitraum möglich. Eine Ausdifferenzierung nach Jahresheften, die eine Entwicklung abbildbar macht, kann mit Hilfe von ADELE nicht gewährleistet werden. Im o. g. Zeitraum wurden ESF-kofinanzierte Qualifizierungsangebote (Quali-KUG) von insgesamt 165 427 Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeitern genutzt. Damit entfallen allein auf dieses ESF-Bundesprogramm 27,8 Prozent aller Eintritte (Eintritte aller ESF-Bundesprogramme insgesamt ohne Bagatellfälle: 594 630 Personen). Dies dürfte deutlich das Gewicht dieses Förderansatzes im Betrachtungszeitraum unterstreichen. Für Qualifizierungsangebote für Beziehende von Transferkurzarbeitergeld weist ADELE bis einschließlich 2010 25 060 Eintritte aus. Beide Qualifizierungsprogramme umfassen damit knapp ein Drittel der Eintritte in ESF-Bundesprogramme (32,0 Prozent). Unter personellen Gesichtspunkten stellen diese damit einen Schwerpunkt der ESF-Förderung auf Bundesebene dar.

Wird eine Inanspruchnahme der Qualifizierungsmaßnahmen in Kurzarbeit nach dem Geschlecht betrachtet, so ist zunächst der Umstand zu berücksichtigen, dass Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße von Kurzarbeit betroffen waren: Generell haben Frauen einen deutlich

noch Anlage 4

Abbildung 7

**Entwicklung der Kurzarbeit nach § 216b SGB III und der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland  
2009 und 2010**



Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Stand der Daten: Februar 2011.

geringeren Anteil an allen kurzarbeitenden Personen. Werden alle Anspruchsgrundlagen zusammen genommen, so schwankte der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum saisonbedingt zwischen 16 Prozent im Januar 2009 und knapp 24 Prozent im August 2009. Wird dagegen nur das wirtschaftlich bedingte Kurzarbeitergeld (nach § 170 SGB III) betrachtet, so liegen die Frauenanteile in den Wintermonaten etwas höher. Wie der Frauenanteil generell (z. B. starke Präsenz von Männern im verarbeitende Gewerbe und damit in exportorientierten Branchen und deren deutlich stärkere Betroffenheit von der Krise) sind auch die saisonbedingten Unterschiede in hohem Maße branchenbedingt. Da Männer in witterungsabhängigen Branchen wie dem Baugewerbe (einschließlich Dachdeckergerber) oder dem Garten- und Landschaftsbau in deutlich größerem Umfang beschäftigt werden, sind sie auch von saisonaler Kurzarbeit in stärkerem Maße betroffen.

Dass Frauen von Kurzarbeit insgesamt in geringerem Maße betroffen sind, zeigt sich auch bei Betrachtung der relativen Betroffenheit der beiden Geschlechter: So haben im Juni 2009 gut sieben Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer – jedoch nur knapp

drei Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen kurzgearbeitet.

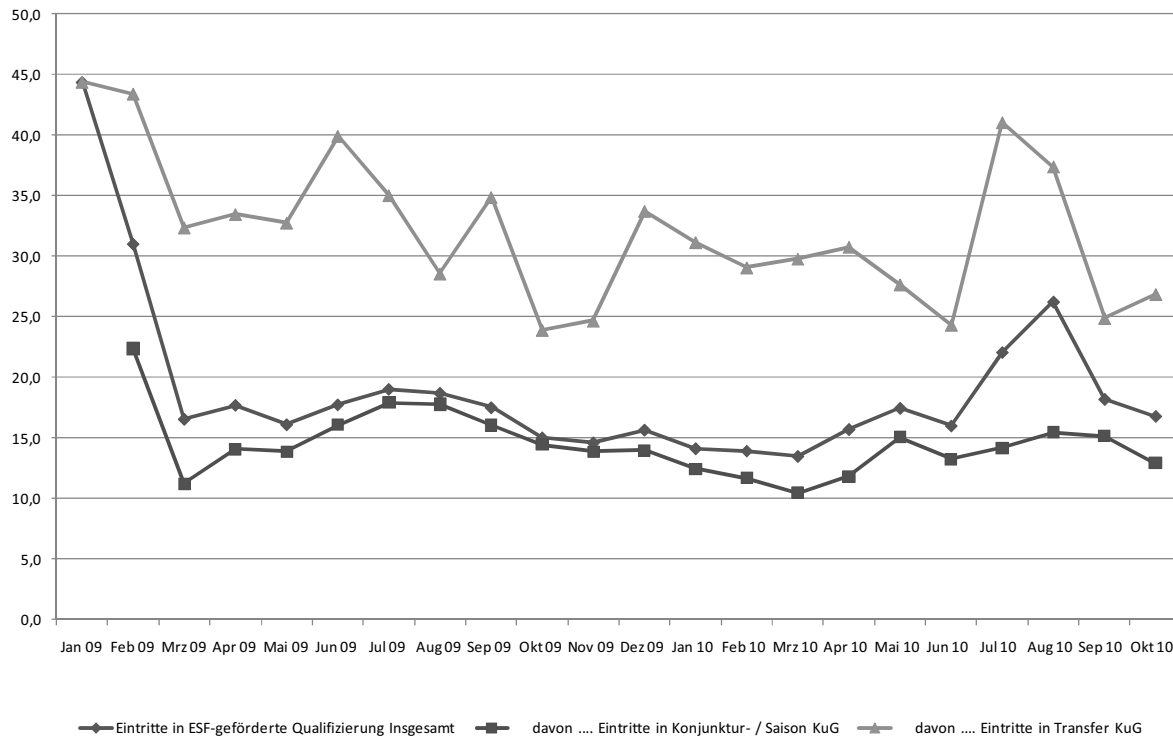
Stellt sich die Frage, ob sich diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern auch bei der Inanspruchnahme ESF-geförderter Qualifizierungsmöglichkeiten zeigen.

Eine Auswertung der BA-Daten zu den Eintritten in Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Kurzarbeit zeigt, dass Frauen insgesamt weniger als Männer von diesen Förderangeboten Gebrauch machen. Abbildung 8 können zwei wichtige Befunde entnommen werden. Erstens: Auch wenn Quali-KUG-Transfer hinsichtlich der absoluten Förderfälle eine geringere Bedeutung aufweist, sind Frauen in diesen Qualifizierungsmaßnahmen anteilig deutlich stärker vertreten als in Quali-KUG-Maßnahmen. Abgesehen von wenigen Ausnahmen beläuft sich der Anteil der Frauen auf mindestens 25,0 Prozent, in der Regel eher deutlich darüber. Demgegenüber erreichen Frauen in den Quali-KUG-Maßnahmen (Eintritte in Konjunktur-/Saison KuG) mit Ausnahme von Februar 2009 nicht einmal einen Anteil von 20 Prozent. Im Allgemeinen schwankt der Anteil der Frauen um 15,0 Prozent. Dies wird auch durch die Angaben aus dem Begleitsystem ADELE bestätigt: 2007 bis 2010 beläuft sich der Anteil der Frauen an den Eintrit-

noch Anlage 4

Abbildung 8

### Eintritte in Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Kurzarbeit 2009 und 2010; Anteil der Frauen



Quelle: Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Stand der Daten: Februar 2011.

ten im Rahmen des ESF-Bundesprogramms Quali-KUG auf 14,5 Prozent, im Rahmen des ESF-Bundesprogramms Quali-KUG-Transfer demgegenüber auf 31,5 Prozent, also auf etwa das Doppelte.

Abbildung 8 zeigt zweitens, dass für Quali-KUG und Quali-KUG-Transfer unterschiedliche Verläufe bei den Eintritten der Frauen zu beobachten sind. Insgesamt ist über die Krisenphase hinweg zwar ein Anstieg der Eintritte in Quali-KUG-Transfer-Maßnahmen zu beobachten, der sich aber im Verlauf der Entwicklung relativ stabilisiert. Werden dieser Entwicklung die Anteile der Frauen bei den Eintritten gegenübergestellt, so zeigt sich für diese eine sehr diskontinuierliche Entwicklung. Genau entgegengesetzt stellt sich die Situation für Quali-KUG-Maßnahmen (Eintritte in Konjunktur-/Saison KuG) dar. Hier zeichnet sich bei allen Eintritten zunächst ein rasanter Anstieg ab, der im Herbst 2009 seinen Höhepunkt erreicht und dann nahezu genauso steil abfällt wie er angestiegen ist. Werden jedoch die Anteile der Frauen an den Eintritten betrachtet, so zeigt sich im Zeitverlauf eine relativ stabil bleibende Beteiligung des weiblichen Geschlechts um die 15-Prozent-Marke. Eine Erklärung dieser Unterschiede dürfte auf vielfältige Ursachen zurückzuführen sein, die

allerdings tiefergehender Analysen bedürfen. Brancheneffekte allein können keinen umfassenden Erklärungsansatz liefern.

## 6 ESF kofinanzierte Förderansätze des BMAS für die Personengruppe Alleinerziehende

### 6.1 Vorbemerkungen

Im Mittelpunkt des Interesses stehen bei dieser Falluntersuchung die beiden durch den ESF mitfinanzierten Förderprogramme des BMAS, mit denen die beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Situation der Gruppe alleinerziehender Personen verbessert werden soll.<sup>7</sup> Dies sind die beiden Modellprogramme „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ und „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“. Darüber hinaus können alleinerziehende Personen natürlich auch in anderen Förderprogrammen des Bundes, der Bundesagentur für Arbeit oder aber auch in spezifisch aufgelegten Länderprogrammen wie beispiels-

<sup>7</sup> Vgl. Konzeption für die Falluntersuchung im Themenfeld „ESF OP Bund: Programmansätze für Alleinerziehende“ vom 9. Dezember 2010.

noch Anlage 4

weise dem Programm TEP in Nordrhein-Westfalen unterstützt und gefördert werden.<sup>8</sup>

Eine Spezifik der vorliegenden Untersuchung ergibt sich daraus, dass die beiden o. g. Programme des BMAS zurzeit noch in ihrer Durchführungsphase sind bzw. wie im Fall der „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ erst zu Beginn des Jahres 2011 begonnen haben.<sup>9</sup> In der vorliegenden Falluntersuchung wird daher vor allem auf die konzeptionelle Entwicklung der beiden Förderansätze des BMAS und auf die entsprechende Implementation der beiden Programme eingegangen. Dies äußert sich u. a. in folgenden Fragestellungen: Zunächst wird die Frage zu beantworten sein, welche Ziele die Initiatoren der beiden Programme mit diesen Förderansätzen verfolgt haben und wie sie in die bestehende Förderlandschaft für diese Zielgruppe einzuordnen sind. In diesem Zusammenhang geht es auch um die Einordnung der Programme in die Interventionen des Bundes-ESF insgesamt. In Bezug auf diese Frage wurden die zugrunde liegenden Dokumente für den ESF des Bundes sowie die entsprechenden Programmdokumente untersucht. Zugleich wurde recherchiert, welche weiteren Förderansätze es für diese Zielgruppe gibt und durch welche Ziele und Inhalte diese charakterisiert sind. Dabei ist einerseits von Interesse, welche Unterstützungsangebote durch die Regelförderung im Rahmen der beiden Rechtskreise SGB II und SGB III angeboten werden. Andererseits war davon auszugehen, dass auch die Bundesländer – ggf. auch mit ESF-Mitteln des jeweiligen Bundeslandes kofinanziert – eigene Angebote für diese Zielgruppe eingerichtet haben.

Neben den o. g. Schwerpunkten wird weiterhin der Frage nachgegangen, inwieweit die beiden genannten Förderprogramme dazu beitragen (können), die Ziele zu erreichen, die der Bund in seinem Operationellen Programm für den ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 für diese Zielgruppe formuliert hat. In diesem Zusammenhang interessieren Fragen nach dem Innovationsgehalt der mit diesen Programmen geförderten Vorhaben und Projekte, nach der Rolle der Netzwerkarbeit – gerade in Bezug auf diese Zielgruppe arbeitsmarktpolitischer Förderung – und natürlich auch hinsichtlich der zum gegenwärtigen Zeitpunkt absehbaren Ergebnissicherung und Nachhaltigkeit der angestrebten Förderergebnisse.

Um die Fragestellungen beantworten zu können, wurden die den beiden genannten Programmen des BMAS zugrunde liegenden Dokumente einer eingehenden Analyse unterzogen. Weiterhin sind die im ESF-Monitoring be-

reits vorgehaltenen Angaben über den materiellen (persönlichen) und finanziellen Verlauf der Programmumsetzung untersucht worden. Die dabei identifizierten Befunde waren neben den allgemeinen Implementationsbedingungen Gegenstand von Expertengesprächen mit Programmumsetzern aber auch beteiligten Programmakteuren. Diesen Expertengesprächen lagen auch die Ergebnisse einer Trägerbefragung zugrunde, an der sich 52 der insgesamt 77 Projektleiterinnen und Projektleiter aus dem Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ beteiligt haben.

## 6.2 Einleitung

Die Personengruppe der Alleinerziehenden hat nicht erst in den vergangenen Jahren einen zunehmenden Stellenwert in der Gesellschaft erlangt. So gab es nach dem Mikrozensus des Jahres 2007 in diesem Jahr 1,58 Millionen Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren – immerhin 18 Prozent aller Familien in Deutschland. Der Mikrozensus 2009 berichtet von einem Anstieg auf 1,6 Millionen Alleinerziehende im Jahr 2009. Damit hat sich ihre Anzahl seit den 1970er Jahren etwa verdoppelt. In den neuen Bundesländern liegt ihr Anteil mit 27 Prozent im Jahr 2009 deutlich über dem Vergleichswert der alten Bundesländer, wo er bei 17 Prozent liegt. Ein wesentliches Merkmal liegt des Weiteren in der Tatsache, dass rund 90 Prozent aller Alleinerziehenden Frauen sind.

Interessant ist weiterhin, dass Alleinerziehende eine hohe Erwerbsbeteiligung aufweisen. So ist mit 54 Prozent der Anteil von Vollzeitbeschäftigten unter ihnen im Vergleich zu erwerbstätigen Müttern in Paarhaushalten deutlich höher. Bei Letztgenannten liegt der Vergleichswert bei 39 Prozent. Die erhöhte Erwerbsbeteiligung ist auch in Verbindung mit der Tatsache zu sehen, dass Alleinerziehende mit größerer Wahrscheinlichkeit das gesamte Haushaltseinkommen allein erwirtschaften müssen. In einer Befragung im Auftrag des BMFSFJ wird darauf verwiesen, dass der Wunsch „Erwerbstätig zu sein“ und damit die eigene wirtschaftliche und soziale Situation zu verbessern unter Alleinerziehenden sehr stark ausgeprägt ist: „An zweiter Stelle der gewünschten Hilfen, gleich hinter direkter materieller Förderung, stehen bessere Möglichkeiten der Erwerbsbeteiligung: Viele würden sich flexiblere Arbeitszeiten (41 Prozent) und mehr Teilzeitarbeitsplätze (35 Prozent) wünschen, die ihrer besonderen Lebenssituation Rechnung tragen.“

Es ist also nicht nur der zahlenmäßige Umfang dieser Personengruppe, der in den vergangenen Jahren eine zunehmende Beachtung dieser Lebensform bewirkt hat. Auf der anderen Seite sind es die konkreten Lebensumstände und ein spezifisches Risiko, von Armut und Ausgrenzung betroffen zu sein, weshalb sich die Politik in den vergangenen Jahren dieser Personengruppe in zunehmendem Maße zugewendet hat. So wird diesbezüglich im 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung u. a. festgestellt: „Ein erhöhtes Risiko, in einen Überschuldungsprozess zu geraten, trifft auch Alleinerziehende und

<sup>8</sup> Mit dem Landesprogramm TEP „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ fördert das Land NRW speziell die Teilzeitberufsausbildung von Alleinerziehenden.

<sup>9</sup> Der Termin für das Einreichen der Projektanträge war der 4. Februar 2011. Dies bedeutet, dass sich die auswertbaren Informationen zunächst auf die vorliegenden Programmdokumente beziehen können. Weiterhin wurden mit Programmverantwortlichen beider Programme im BMAS Expertengespräche zu den Zielen und geplanten Vorgehensweisen des Modellprogramms geführt.

noch Anlage 4

Familien. Über ein Fünftel aller einbezogenen Personen leben in einer Zweierbeziehung mit Kindern. Zusammen mit den Haushalten von Alleinerziehenden (16 Prozent), sind in 36 Prozent der Fälle Kinder von der Überschuldung und ihren Konsequenzen betroffen.“

Entsprechend hoch ist der Anteil von alleinerziehenden Haushalten unter den Bedarfsgemeinschaften im SGB II. Im Jahresdurchschnitt 2009 gab es nach Angaben der BA im SGB II bundesweit 645 000 Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften – etwa 17 000 weniger als im Vorjahr. Auch wenn die konkreten Zahlen in den vergangenen Jahren leicht rückläufig sind, so ist das quantitative Niveau der Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaft in den vergangenen Jahren konstant deutlich über einem Wert von 600 000 geblieben.

Ein weiterer Ausgangspunkt für die Falluntersuchung war der Umstand, dass die Gruppe alleinerziehender Personen bereits seit Jahren Gegenstand intensiver Forschungsarbeiten ist. Dabei sind die Blickwinkel, aus denen diese Untersuchungen vorgenommen wurden durchaus unterschiedlich: Grob lassen sich zumindest zwei unterschiedliche Ansätze herausstellen: Einerseits jene Untersuchungen, die sich mit der (individuellen) sozialen Situation alleinerziehender Mütter und Väter beschäftigen. In diesen Forschungsarbeiten wird u. a. der Frage nachgegangen, welche Lebens- und damit natürlich auch Beschäftigungsperspektiven die in diesen Haushalten lebenden Personen haben. In diesen Kontext gehören z. B. auch jene Untersuchungen, die sich aus übergreifender Perspektive mit spezifischen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Selbstverwirklichung bei dieser Personengruppe befassen.

Eine zweite Gruppe von Forschungsarbeiten beschäftigt sich explizit mit der Beschäftigungssituation alleinerziehender Personen und den entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Förderansätzen. Unter diesem Gesichtspunkt spielt u. a. auch der Aspekt der Fachkräftesicherung eine zunehmend wichtigere Rolle.

Gerade im Kontext der Fachkräftesicherung und der Gewinnung junger gut ausgebildeter Fachkräfte hat in jüngster Zeit das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ einen neuen Stellenwert bekommen. „Im Wettbewerb der Regionen um Einwohnerinnen und Einwohner und im Wettbewerb der Unternehmen um Fachkräfte hat sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem Strategiethema für Städte und Gemeinden, Landkreise und Regionen, Unternehmen und Betriebe entwickelt. Es sind also vor allem entsprechende Rahmenbedingungen, die geschaffen werden müssen, damit es Müttern wie Vätern von kleinen Kindern möglich wird, auf der einen Seite einer existenzsichernden Beschäftigung nachgehen und auf der anderen Seite dem Arbeitsmarkt als Arbeitskraft zur Verfügung stehen zu können.

In diesem Kontext unterstützt die bereits Anfang 2004 vom BMFSFJ ins Leben gerufene „Initiative Lokale Bündnisse für Familie“ unterschiedliche gesellschaftliche

Gruppen und Akteure in ihrem Bestreben, Rahmenbedingungen für die Erwerbsarbeit junger Mütter und Väter – und unter ihnen natürlich auch alleinerziehender Personen – zu verbessern.<sup>10</sup> Auch in diesem Feld unterstützt der ESF des Bundes mit seinen Möglichkeiten, indem er z. B. die in diesem Zusammenhang eingerichtete Servicestelle mitfördert.<sup>11</sup> Sie koordiniert und unterstützt bundesweit sowohl den Aufbau als auch die Weiterentwicklung dieser Lokalen Bündnisse.

Im Frühjahr 2009 wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit die Strategische Partnerschaft „Perspektiven für Alleinerziehende“ ins Leben gerufen. Neben den Befunden des 3. Armuts- und Reichtumsberichts war es vor allem der Umstand, dass die Gruppe Alleinerziehender in der Grundsicherung im Rahmen des SGB II ein erhebliches Gewicht zukommt, der zu dieser Institutionen übergreifenden, strategischen Partnerschaft geführt hat. Die von ganz unterschiedlichen Einrichtungen aus unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen vorgehaltenen Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe – so eine Ausgangsüberlegung der Allianz – können nur auf dem Wege lokaler Kooperation und Zusammenarbeit optimal angeboten werden. Vor diesem Hintergrund initiierte das BMFSFJ zu Beginn des Jahres 2009 das – ebenfalls mit ESF-Mitteln des Bundes mitfinanzierte – Modellprojekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“. Dieses Modellprojekt wurde vom 1. April 2009 bis zum 31. März 2010 an zwölf Standorten im gesamten Bundesgebiet durchgeführt. Mit diesem Modellprojekt sollten u. a. folgende Fragen beantwortet werden: Wie lassen sich konkrete und zielgruppenadäquate Kooperationsbeziehungen zwischen arbeitsmarkt- und familienpolitisch orientierten Akteuren vor Ort praktisch gestalten? Wie kann diese Zusammenarbeit nachhaltig institutionalisiert werden? Lassen sich dafür geeignete Steuerungsinstrumente entwickeln? Die unter dem Stichwort „Lokale Dienstleistungsketten“ bzw. „Produktionsnetzwerke“ durchgeführten Einzelprojekte sollten auf diese Fragen Antworten geben. Ebenso hatte das BMFSFJ im Mai 2009 gemeinsam mit der „Initiative Lokale Bündnisse für Familie“ die Entwicklungspartnerschaft „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ für Alleinerziehende gestartet.

### 6.3 Alleinerziehende als Zielgruppe arbeitsmarktpolitischer Förderung

Der Haushaltstypus „Alleinerziehend“ ist heutzutage – wie oben skizziert – zu einer weit verbreiteten Lebensform geworden. Lag der Anteil der Haushalte mit einem

<sup>10</sup> Die „Initiative Lokale Bündnisse für Familie“ ist zugleich ein Teil der von der Bundesregierung zusammen mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften initiierte „Allianz für Familie“.

<sup>11</sup> Diese Servicestelle wird von Prognos getragen und ist direkt im BMFSFJ angesiedelt.

noch Anlage 4

alleinerziehenden Haushaltsvorstand Ende der 1970er Jahre noch bei unter 10 Prozent, so waren 2009 – mit 19 Prozent – immerhin fast ein Fünftel aller Haushalte in Deutschland durch diese Lebensform geprägt. Diesbezüglich haben sich in den letzten Jahrzehnten in der deutschen Gesellschaft ganz erhebliche Veränderungen auch in den allgemeinen Wertvorstellungen vollzogen. Gleichwohl sind alleinerziehende Mütter und Väter noch immer vor ganz besondere Herausforderungen gestellt. So sind es vor allem vielfach fehlende Möglichkeiten der Kinderbetreuung ebenso wie eine diese Kontextbedingungen berücksichtigende Arbeits(zeit)gestaltung, die es Alleinerziehenden oftmals schwer machen, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können.

Die relevanten Datenquellen für die Analyse der sozialen und sozioökonomischen Situation Alleinerziehender sind u. a. von Prognos aufgearbeitet und ausgewertet worden. So werden in dem Dossier „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“ vor allem folgende Befunde hervorgehoben:

- Trotz der hohen Erwerbsneigung Alleinerziehender (zwei Drittel der nicht beschäftigten Alleinerziehenden würden gern einer Erwerbstätigkeit nachgehen) liegt die Quote der Arbeitslosengeld II Beziehenden bei Alleinerziehenden mit 41 Prozent fast sieben Mal so hoch wie bei Müttern in Paarhaushalten.
- Hingewiesen wird auf den deutlichen Zusammenhang zwischen fehlender Berufsausbildung, der Art des Erwerbstätigenstatus und dem Bezug von Arbeitslosengeld II: In sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung liegt die ALG II-Bezugsquote von Alleinerziehenden bei 9 Prozent, bei jenen in Minijobs oder in Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung bei 55 Prozent und bei nicht beschäftigten Alleinerziehenden bei 67 Prozent.
- Neben einem verbesserten Zugang zur Erwerbstätigkeit wird in dem Dossier nicht zuletzt auf eine verlässliche und qualitativ hochwertige Betreuung für Kinder in allen Altersgruppen im Rahmen einer nachhaltigen Familienpolitik hingewiesen.

Die Heterogenität der Zielgruppe in Bezug auf ihre unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen aber auch in Bezug auf unterschiedliche Herausforderungen, die z. B. das Alter des Kindes oder die Anzahl der Kinder mit sich bringt, führt konsequenter Weise dazu, dass alleinerziehende Mütter und Väter ein breites Spektrum sehr unterschiedlicher Unterstützungsangebote benötigen. Dies können entsprechende Qualifizierungsangebote (Stichwort: Teilzeitberufsausbildung) oder aber eine Kinderbetreuung entsprechend der jeweiligen Alters des Kindes sein.

Hinzu kommt, dass dieses breite Spektrum aus ganz unterschiedlichen Quellen finanziert wird. Dies wirft zunächst einmal die Frage nach der Transparenz dieser Angebote für die Zielgruppe alleinerziehender Personen auf.

Erforderlich ist hier eine Zusammenarbeit zwischen verschiedenen kommunalen Institutionen wie z. B. Jugend-, oder auch Sozialämtern. Unter dem Blickwinkel der Integration in Beschäftigung kommen dann die BA (SGB III) und die Träger der Grundsicherung (SGB II) hinzu. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen darüber hinaus soziale Netzwerke, deren Unterstützung von der alltäglichen Lebensgestaltung bis hin zur nachmittäglichen Kinderbetreuung reichen kann.

### 6.3.1 Alleinerziehende Personen als Zielgruppe im ESF-OP des Bundes

Ausgangspunkt für die vorliegende Fallstudie sind die Ausführungen im Operationellen Programm (OP) des Bundes für die Interventionen des ESF in der aktuellen Förderperiode von 2007 bis 2013. Das OP benennt alleinerziehende Personen im Rahmen der sozioökonomischen Analyse explizit als Zielgruppe. Konkret geht es in dem Abschnitt „Teilhabe und soziale Integration“ um Aspekte der Armut und um Armutsgefährdung in Deutschland. Mit Bezug auf den zweiten nationalen Armuts- und Reichtumsbericht wird im Fazit dieses Abschnittes ausgeführt: „Das Armutsrisiko hat in Deutschland in den vergangenen Jahren zugenommen. Die Ursachen für die Armutsgefährdung sind relativ eindeutig: Migrationshintergrund, geringe Qualifikation, Arbeitslosigkeit und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit. Hinzu kommt die Gruppe der Alleinerziehenden. Armut, die früher häufig Altersarmut war, ist mittlerweile vor allem durch die mangelnde Integration in den Arbeitsmarkt verursacht.“

Um dieser Gefahr entgegenzuwirken, wird mit Blick auf die hier in Rede stehende Zielgruppe ausgeführt: „Bei den Alleinerziehenden bedarf es spezifischer Maßnahmen, wie z. B. Verbesserung der Kinderbetreuungssituation, Erhöhung der Akzeptanz der Gleichstellungspolitik – vor allem auch in Unternehmen –, neue flexible Arbeitszeitmodelle oder auch die Mobilisierung lokaler Potenziale zur sozialen Eingliederung.“

Auf diese Sachverhalte wird auch unter dem Aspekt der Kinderarmut eingegangen, wenn diesbezüglich ausgeführt wird: „Betrachtet man die Armutsraten untergliedert nach der Zusammensetzung der Familie ..., so zeigt sich, dass Kinder von alleinerziehenden Eltern dramatisch höhere Armutsraten aufweisen als Kinder in Haushalten mit zwei Erwachsenen. Zwischen 35 Prozent und 40 Prozent der Kinder in Ein-Elternfamilien lebten im betrachteten Zeitraum in Armut. Bei Kindern, die mit zwei Erwachsenen zusammenleben, sind es hingegen nur ca. 5 Prozent.“

Unter den im spezifischen Ziel C 1 zu fördernden Personengruppen wird explizit auf die Gruppe der Alleinerziehenden verwiesen. Konkret wird bei der Gruppe der Frauen, insbesondere auf Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen, Migrantinnen sowie (Langzeit-) Arbeitslose verwiesen.

Mit diesen Befunden wurde von der Bedarfsseite her eine gezielte Unterstützung auch der alleinerziehenden Perso-

nen mit Hilfe der ESF-Interventionen des Bundes begründet. Diesbezüglich sind zwei Bundesressorts in besonderem Maße angesprochen: Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Familie und Jugend sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Im Mittelpunkt der folgenden Falluntersuchung stehen die beiden entsprechenden Förderprogramme des BMAS.

### 6.3.2 Förderung alleinerziehender Personen in den Modellprogrammen des BMAS

Bei der Initiierung der beiden Bundesprogramme konnte das BMAS auf differenzierte Analysen zur Lebensform „Alleinerziehend“ und auf Untersuchungen zu unterschiedlichen Bedarfsstrukturen zurückgreifen. So hatte z. B. die Bundesagentur für Arbeit unter Federführung der Regionaldirektion Bayern am 15. Juli 2008 eine Fachtagung unter dem Titel „Ressourcen nutzen – Alleinerziehende im SGB II“ durchgeführt, auf der auch für einen regelmäßigen Fachaustausch zu dieser Thematik geworben wurde. Im Folgenden wird auf einige inhaltliche Aspekte der Fachtagung eingegangen, weil sie zum Verständnis der inhaltlichen Ausrichtung der Bundesförderung beitragen. Ein Ziel dieser Fachtagung bestand darin, „die berufliche und soziale Stärkung alleinerziehender Menschen durch eine abgestimmte Unterstützung aller beteiligten Institutionen“ zu erreichen. Und es wurde seitens der BA festgestellt, dass aus der Sicht des SGB II gerade in Bezug auf die Gruppe der Alleinerziehenden eine enge Zusammenarbeit mit den kommunalen Partnern notwendig ist.

Aus Sicht des Verbandes alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) wurde dazu positiv festgestellt, dass es seit 2007 eine strategische Partnerschaft zwischen der BA und dem Verband gibt. Gleichwohl agieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA oftmals uneinheitlich gegenüber Alleinerziehenden und legen ihre Ermessensspielräume sehr unterschiedlich aus. Diese Position des VAMV aus Bundessicht wurde in einem Expertinnengespräch mit einer Vertreterin eines Berliner Verbandes zur Unterstützung von Alleinerziehenden (Shia) bestätigt.

Eine Ursache dafür liegt oftmals in mangelnder Schulung und damit Kompetenz der Mitarbeitenden in den Grund sicherungsstellen hinsichtlich der besonderen Anforderungen dieser Zielgruppe. So würden auch Angebote der BA für Alleinerziehende oftmals nicht deren spezifischen Anforderungen – vor allem hinsichtlich der Arbeitszeiten und der Qualifikation – entsprechen. Im Ergebnis der Fachtagung wurde festgehalten, dass die BA und damit vor Ort die Agenturen für Arbeit wie auch die Träger der Grundsicherung eine Art „Lotsenfunktion“ in Bezug auf die unterschiedlichen Angebote für diese Zielgruppe übernehmen sollten.

In diesen Institutionen kommt dem Fallmanagement eine besondere Funktion zu, dessen Aufgaben mit der Arbeitsmarktferne der zu betreuenden Personen deutlich komplexer wird. Da Hilfen für Alleinerziehende aus unterschied-

lichen Rechtskreisen des Sozialgesetzbuches und damit von unterschiedlichen Institutionen angeboten werden, bekommt Netzwerkarbeit für diesen Personenkreis einen besonderen Stellenwert. Insbesondere aus der Perspektive des SGB II könnten die Vermittlungsfachkräfte wie auch das Fallmanagement diesbezüglich eine zusätzliche Steuerungsfunktion bekommen. Auf eine solche Aufgabenstellung sind jedoch die Agenturen für Arbeit und Träger der Grundsicherung vor Ort aus der Sicht des VAMV im Wesentlichen nicht vorbereitet.<sup>12</sup>

Aus der Perspektive des Jahres 2011 ist festzustellen, dass auf die Personengruppe der Alleinerziehenden aktuell explizit zwei Programme des Bundes – das Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ und das Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ – ausgerichtet sind. Ist die Zielgruppe im Großen und Ganzen eine Gemeinsamkeit beider Programme, so liegen in ihrer inhaltlichen Ausrichtung deutliche Unterschiede: Während das Programm „Gute Arbeit ...“ als Personenförderung direkt auf alleinerziehende Menschen abzielt, geht es bei dem Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen ...“ um ein auf Veränderung von Strukturen ausgerichtetes Modellprogramm. Um Gemeinsamkeiten und Unterschiede beider Programme und damit aus übergreifender Sicht einen in sich stringenten Förderansatz des Bundes herausarbeiten zu können, werden im Folgenden die Inhalte beider Programme gesondert dargestellt.

#### 6.3.2.1 Das Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“

Das Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ hat das BMAS zu Beginn des Jahres 2009 initiiert. Zu diesem Zeitpunkt wurde neben zahlreichen Studien zur Lebens- und Beschäftigungssituation alleinerziehender Haushalte im BMAS der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung diskutiert. Ein wesentlicher Befund dieses Berichts war, dass das Armutsrisiko dieser Personengruppe deutlich über dem Durchschnitt der Bevölkerung liegt und daher für Alleinerziehende besondere Unterstützungen angeboten werden sollten.

Zweitens hatte das IAB in der gleichen Zeit eine Untersuchung vorgelegt, aus der hervorging, dass der Personengruppe alleinerziehender Menschen im SGB II ein besonderes Gewicht zukommt.<sup>13</sup> Hinzu kommt, dass auch die Verweildauer Alleinerziehender im Leistungsbezug deutlich länger ist als im Durchschnitt aller Leistungsbeziehenden im SGB II. Daher wurde auch eine Konzentration des Programms auf eben diese Gruppe unter den Alleinerziehenden definiert, die sich zu Beginn des jeweiligen Projektes im SGB II-Leistungsbezug befinden.

<sup>12</sup> So wurde auf der Fachtagung auch ein Leitfadensystem für die Förderung im SGB II angekündigt.

<sup>13</sup> Dieser Analytikbericht war bezogen auf die Personengruppe der Alleinerziehenden der erste seiner Art.

noch Anlage 4

Ein dritter Ausgangspunkt für dieses Programm war der Umstand, dass Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe aus sehr unterschiedlichen Quellen kommen können. Insbesondere beim Fallmanagement der Grundsicherungsträger gab es zu diesem Zeitpunkt darüber jedoch keinen umfassenden Überblick. Es war daher ein ganz wesentliches übergreifendes Ziel, mit dem Modellprogramm einen Beitrag zur Verbesserung der diesbezüglichen Arbeit in den Grundsicherungsstellen zu leisten. Bereits im Aufruf zum Ideenwettbewerb wurde daher den zu entwickelnden Handlungskonzepten ein großer Stellenwert beigemessen. „Eine Auswertung guter Praxisbeispiele 2008 im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit liefert Belege dafür, dass eine Vielzahl von Grundsicherungsstellen für hilfebedürftige Alleinerziehende zwar ein breit aufgefächertes Angebot auf Alleinerziehende bezogener Maßnahmen durchführt, diese Aktivitäten aber weder durch ein spezifisches Konzept für das Fallmanagement noch über ein inhaltliches Gesamtkonzept unter Einbeziehung weiterer lokaler Akteure miteinander verbunden sind.“ Somit ging es längerfristig bei dem Ideenwettbewerb auch darum, Wissen und Kompetenzen der mit diesem Personenkreis arbeitenden Fallmanagerinnen und Fallmanagern bei den Grundsicherungsträgern zu verbessern.

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangssituation wurden zunächst wesentliche Ziele für das Programm definiert. Diese Ziele fanden Eingang in den Wettbewerbsaufruf, der am 20. März 2009 veröffentlicht wurde. Diesem Wettbewerbsaufruf lassen sich folgende Zieldimensionen und Unterziele entnehmen. Die oben bereits angesprochenen Ziele lassen sich in die beiden folgenden Zieldimensionen gruppieren: Erstens ging es um Ziele, die sich auf alleinerziehende Personen beziehen und zweitens um solche, die auf eher „strukturelle Defizite“ ausgerichtet sind.

In der Zieldimension „personenbezogener Ziele“ geht es erstens übergreifend um die Erhöhung der Erwerbs- und Verdienstmöglichkeiten Alleinerziehender. Daher sollen die zu fördernden Personen zweitens hin zu mehr Teilzeitarbeit und diese mit einem höheren Stundenumfang sowie hin zu mehr Vollzeitarbeit gebracht werden. Nicht zuletzt geht es drittens darum, die in den Projekten geförderten Personen von staatlichen Hilfeleistungen unabhängiger zu machen. In der Zieldimension „Beseitigung struktureller Defizite“ geht es erstens um die Entwicklung und Verbreitung von Handlungskonzepten zur Arbeitsmarktintegration hilfebedürftiger Alleinerziehender. Mit diesen Handlungskonzepten sollen zweitens lokale Netzwerke bei der Aufgabenumsetzung gestärkt werden. Als ein drittes Ziel wird in dem Wettbewerbsaufruf eine systematischere und besser vernetzte praktische Umsetzung des gesetzlichen Rahmens (SGB II und SGB VII) angestrebt. Um vor allem die Ziele in der ersten Zieldimension zu erreichen, wurden von der ausschreibenden Behörde drei Handlungsfelder definiert. Das sind:

1. Aktivierung,
2. Integration in Erwerbstätigkeit und
3. soziale und beschäftigungsbezogene Stabilisierung.

Zwischen diesen Handlungsfeldern konnten die antragstellenden Einrichtungen auswählen. Wie die Projektbegleitung in ihrem ersten Monitoringbericht herausgearbeitet hat, werden von der Mehrzahl der umsetzenden Projektträger alle drei Handlungsfelder angeboten.

Für diesen Ideenwettbewerb standen insgesamt bis zu 60 Millionen Euro an ESF- und Bundesmitteln zur Verfügung, mit denen mindestens 60 Projekte gefördert werden sollten. Mittlerweile sind – nach Angaben des ESF-Monitoring – in den 77 Projekten des Programms bundesweit insgesamt 8 216 Frauen gefördert worden. Davon sind 1 499 Frauen bereits im Jahr 2009 in das Programm eingetreten und weitere 6 717 im Jahr 2010.

### 6.3.2.2 Das Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“

Der zweite Aufruf im Rahmen des Themenwettbewerbs ‚Zukunft sucht Idee‘ für die Personengruppe der Alleinerziehenden wurde im Juli 2010 unter dem Titel „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ veröffentlicht. Ergänzend zum ersten Wettbewerbsaufruf werden lokal bzw. regional aufgestellte Netzwerke zur Unterstützung Alleinerziehender mit mindestens drei Netzwerkpartnern gefördert (mindestens ein Partner muss ein Jobcenter oder eine Agentur für Arbeit sein). Um einen ganzheitlichen Unterstützungsansatz für Alleinerziehende anbieten zu können, müssen die lokalen Träger der aktiven Arbeitsmarktpolitik (SGB II und SGB III), der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) und anderer öffentlicher Leistungen sowie ggf. weitere Träger vor Ort verstärkt kooperieren. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert daher bestehende und sich bildende arbeitsmarkt-, familienpolitische und vereinbarkeitsorientierte Netzwerkstrukturen vor Ort, die Alleinerziehende unterstützen sollen. In dem Aufruf wurde eine Förderung von mindestens 100 lokalen Netzwerken mit Laufzeiten zwischen 12 bis 24 Monaten angestrebt. Die zuwendungsfähigen Ausgaben pro Projekt belaufen sich auf mindestens 100 000 und maximal 250 000 Euro.

Im Rahmen dieses Ideenwettbewerbs können bestehende oder sich bildende Netzwerke gefördert werden, deren Akteure über einen reinen Informationsaustausch hinaus ihre Dienstleistungsangebote für Alleinerziehende zielgerichtet zu aufeinander abgestimmten Leistungsketten verknüpfen. Weiterhin wird das Ziel verfolgt, die in unterschiedlichen Regionen bestehenden Unterstützungsangebote für Alleinerziehende durch z. B. eine sozialräumliche Ausrichtung bei gleichzeitiger Einbeziehung bislang nur rudimentär berücksichtigter Problemlagen einschließlich einer bevorzugten Berücksichtigung der Teilgruppe von Alleinerziehenden, die erzieherische Hilfen in Anspruch nehmen, zu ergänzen und miteinander zu vernetzen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt – im Mai 2011 – sind erst ca. die Hälfte der insgesamt etwa 100 geplanten Netzwerkprojekte bewilligt worden. Das bedeutet, dass für eine Untersuchung dieses Modellprogramms die bis-



noch Anlage 4

her vorliegenden (bewilligten) Projektanträge herangezogen werden können.

### 6.3.2.3 Zwischenfazit zu den beiden ESF-Programmen des BMAS

Die konzeptionelle Ausrichtung der beiden Förderprogramme des BMAS, die auf der Grundlage der „Rahmenrichtlinie für thematische ESF-Projektförderungen für die Förderperiode 2007-2013“ durchgeführt werden, ist dahingehend stimmig, dass mit dem Ideenwettbewerb „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ diese Personengruppe in den Fokus der Unterstützung genommen wurde. Der zweite Ideenwettbewerb „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ konzentriert sich demgegenüber auf die strukturellen Rahmenbedingungen für eine optimale Unterstützung alleinerziehender Personen.

Mit beiden Förderprogrammen werden zwei konkrete Handlungsfelder bearbeitet, in denen jeweils ein wesentlicher Unterstützungsbedarf dieser Personengruppe liegt. Es wird daher im Folgenden zu untersuchen sein, ob und inwieweit dies in der praktischen Projektumsetzung gelingt. Dabei ist auch an dieser Stelle noch einmal darauf hinzuweisen, dass sich beide Programme noch in ihrer Umsetzung befinden und im Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen ...“ mit der Bewilligung von gegenwärtig etwa 50 Projekten erst die Hälfte der insgesamt geplanten Projekte begonnen haben.

### 6.3.3 Förderansätze im Kontext der beiden Rechtskreise SGB II und SGB III

In der Ausgestaltung ihrer Förderangebote für Alleinerziehende geht die BA davon aus, dass die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit unter Alleinerziehenden stark ausgeprägt ist. Daher soll die besondere Lebenssituation Alleinerziehender nicht nur berücksichtigt werden. Mit spezifischen Angeboten im Rahmen der Regelförderung soll vielmehr an die konkreten Lebensumstände Alleinerziehender angeknüpft werden. Im Einzelnen bedeutet dies aus Sicht der BA, dass im Rahmen eines ganzheitlichen Integrationsansatzes der jeweils individuelle Bedarf z. B. an Information, Beratung, Qualifizierung oder auch Kinderbetreuung identifiziert werden muss, um darauf aufbauend eine individuell passgenaue Integrationsstrategie mit der betreffenden Person entwickeln zu können. In diesen Prozess sollen die Arbeitsmarktpartner der BA – hier vor allem kommunale Leistungsanbieter – von Beginn an einbezogen werden.

Unter dem Aspekt der besonderen Problematik der Kinderbetreuung können Alleinerziehende im SGB II „auf die kommunalen Eingliederungsleistungen gem. § 16a SGB II zurückgreifen, wenn dies erforderlich ist, um die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder sicherzustellen.“ Weiterhin unterstützt die BA in diesem Zusammenhang zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der konkreten Form der „Gewinnung von Tagespflegepersonen und fördert den vor Ort vorgeschriebenen Qua-

lizierungsanteil, sofern die Voraussetzungen des § 46 SGB III bzw. § 77 SGB III erfüllt sind.“

Unter dem Aspekt der allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Förderung können Alleinerziehende auf das Spektrum der Förderinstrumente zurückgreifen, welche für ihren jeweiligen Unterstützungsbedarf relevant ist. Dies betrifft z. B. berufsvorbereitende Maßnahmen, in denen sie sich auf das Nachholen eines allgemein bildenden Schulabschluss vorbereiten können, die Einstiegsqualifizierung für junge Alleinerziehende, Teilzeitausbildungen (auch in außerbetrieblichen Einrichtungen) oder aber auch Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie Leistungen aus dem Vermittlungsbudget.

Nicht zuletzt ist auf die Gruppe alleinerziehender Personen mit Migrationshintergrund zu verweisen. Sie können zur Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse an den Deutschfördermaßnahmen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge teilnehmen. Bei Bedarf können sowohl der allgemein sprachliche Integrationskurs als auch die darauf aufbauende berufsbezogene Deutschförderung in Teilzeit mit entsprechender flankierender Kinderbetreuung absolviert werden.

Dieser kurze Überblick zeigt, dass der Gruppe der Alleinerziehenden das Regelinstrumentarium nicht nur offen steht, sondern seitens der BA versucht wird, bei der Umsetzung der Förderangebote auch die spezifischen Lebensumstände von Alleinerziehenden zu berücksichtigen.

### 6.3.4 Länderinterventionen in Bezug auf die Gruppe der Alleinerziehenden

Die folgenden Ausführungen können keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben. Vielmehr sollen sie exemplarisch Einblick geben, welche spezifischen Initiativen Bundesländer für die Zielgruppe der Alleinerziehenden in den vergangenen Jahren unternommen haben. Im Folgenden werden ausgewählte Programm-Beispiele aus den Ländern Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen vorgestellt.

Das Land Baden-Württemberg verfolgt mit seinem Landesprogramm STÄRKE einen stark familienpolitisch orientierten Förderansatz. Die Unterstützung besteht u. a. darin, dass die Eltern von Neugeborenen einen Bildungsgutschein erhalten, mit dem sie verschiedene Familienbildungsangebote einlösen können. Dabei können Eltern in besonderen Lebenssituationen, zu denen u. a. explizit auch Alleinerziehende gezählt werden, derartige Kurse im Wert von bis zu 500 Euro für sie kostenfrei belegen. Dass Alleinerziehende dabei eine besondere Zielgruppe für das Programm sind, ist nicht nur der Richtlinie zu entnehmen. Die Förderung von Veranstaltungen der Familien- und Elternbildung ist bewusst so gestaltet, dass die Teilnahme von Alleinerziehenden für die durchführenden Projektträger besonders attraktiv ist.

noch Anlage 4

Das Land Hessen setzt bei der arbeitsmarktpolitischen Förderung von Alleinerziehenden ebenfalls eigene Schwerpunkte. Mit dem Landesprogramm „Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender“ fördert das Land mit jährlich 2,7 Millionen Euro berufliche Erstausbildungsmöglichkeiten speziell für Alleinerziehende ohne abgeschlossene Berufsbildung in 68 verschiedenen Berufen, wobei mit Hilfe des Programms zugleich Kinderbetreuung und sozialpädagogische Betreuung finanziert werden. Im Rahmen dieses Landesprogramms werden in Hessen jährlich etwa 160 alleinerziehende Frauen und Männer unterstützt. Dabei fungieren die 21 Projektträger des Programms explizit als Vermittler zwischen den Alleinerziehenden, den ausbildenden Betrieben und den beteiligten Berufsschulen.

Das Land Nordrhein-Westfalen setzt mit seinem Landesprogramm TEP (Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen) ebenfalls bei der beruflichen Erstausbildung von Alleinerziehenden an. Beginnend mit Maßnahmen für ihre berufliche Orientierung und ihre Begleitung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz sollen parallel dazu Unternehmen für eine berufliche Ausbildung in Teilzeitform aufgeschlossen werden. Im Jahr 2011 hat bereits die dritte Förderrunde im Rahmen dieses Programms begonnen. Damit konnten bisher ca. 600 Alleinerziehende bei ihrer Suche nach einer beruflichen Erstausbildung unterstützt werden. Für dieses Programm werden von der Landesregierung jährlich etwa 3 Mio. Euro aus den ESF-Mitteln des Landes eingesetzt. Damit werden im Ausbildungsjahr 2011/2012 erstmals 540 Teilnahmeplätze in 44 Projekten gefördert werden.

Das Land Sachsen-Anhalt unterstützt mit seiner „Förderlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Ausbildung Alleinerziehender“ Projekte zur Verbesserung der beruflichen Position und Aufstiegschancen von alleinerziehenden jungen Frauen. Auch mit Hilfe dieses Programms sollen alleinerziehende junge Mütter unter 27 Jahren und ohne berufliche Erstausbildung ermutigt und befähigt werden, eine berufliche Erstausbildung erfolgreich zu absolvieren.

In Thüringen wurde am 18. März 2008 die „Thüringer Allianz für Familie. Bündnis von Landesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften“ vereinbart. Sie konnte auf einen mehrjährigen Prozess zurückblicken, der im Jahr 2000 mit dem „Forum Familie“ begonnen hatte. Ausgangspunkt dieser Allianz war die Frage nach der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte. In diesem Zusammenhang wurde das Augenmerk auch auf die Potenziale alleinerziehender Personen gelenkt.

Die Beispiele aus den exemplarisch genannten fünf Ländern zeigen, dass es in den Bundesländern durchaus unterschiedliche Zugänge und Ansätze gibt, um die Beschäftigungssituation alleinerziehender Personen mit eigenen Landesprogrammen zu verbessern. Als ein inhaltlicher Förderschwerpunkt zeichnet sich dabei die Unterstützung

sowohl der allgemeinen Bildung als auch beruflichen Erstausbildung ab. In der Form der Teilzeitberufsausbildung werden wesentliche Ansätze dafür gesehen, dass junge Frauen und Männer mit kleinen Kindern eine Berufsausbildung absolvieren können, um damit wiederum verbesserte Einstiegsmöglichkeiten in ihr Erwerbsleben zu bekommen.

#### **6.4. Thematische Schwerpunkte der beiden BMAS-Programme**

Um Aussagen über die konkrete Umsetzung der thematischen Schwerpunkte der Förderung in der bisherigen Projektarbeit treffen zu können, wurde im Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ eine Projektträgerbefragung durchgeführt. Die Befragung wurde im April 2011 als E-Mail-Befragung durchgeführt. Angesprochen wurden alle 77 Projektträger mit der Bitte, dass der Fragebogen von der Projektleiterin bzw. dem Projektleiter des Vorhabens ausgefüllt wird.

An dieser Befragung haben sich 52 der insgesamt 77 Projektträger beteiligt. Die 52 ausgewerteten Fragebögen sind von 45 so genannten freien Trägern und 7 Jobcentern beantwortet worden. Dabei ist der Erfahrungshintergrund der Träger in Bezug auf die Zielgruppe sehr unterschiedlich: 14 Projektträger beschäftigen sich bereits länger als 5 Jahre mit der Gruppe alleinerziehender Personen; 12 weitere etwa 5 Jahre. Unter den Projektträgern gibt es aber auch 24, die angegeben haben, dass sie erst mit diesem Programm begonnen haben, sich intensiv mit der Personengruppe der Alleinerziehenden zu beschäftigen.

Die bereits erfahrenen Träger haben sich schwerpunktmäßig mit arbeitslosen Alleinerziehenden beschäftigt. Gefragt nach einem Schwerpunkt hinsichtlich des Alters der Alleinerziehenden stellte sich heraus, dass die befragten Projektträger sich hälftig sowohl mit Alleinerziehenden im Alter unter bzw. über 25 Jahre beschäftigt hatten. Ebenso hatten sie zu gleichen Anteilen Erfahrungen in der Betreuung von Alleinerziehenden mit Kindern unter drei Jahren bzw. zwischen 3 und 6 Jahren. Deutlich geringer ausgeprägt ist der Erfahrungshintergrund mit Alleinerziehenden, die zugleich einen Migrationshintergrund aufweisen.

Resümierend bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass die Gruppe der beschäftigten Alleinerziehenden für die 52 Träger keine Zielgruppe ihrer bisherigen Aktivitäten war. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die inhaltliche und methodische Ausrichtung der Projektträger des Ideenwettbewerbs – in einem durchaus positiven Sinn – eher als fürsorgend bezeichnet werden kann. Auf der anderen Seite hat dies jedoch zur Konsequenz, dass Bezüge zur oder direkte Kontakte in die Unternehmenslandschaft bei den programmdurchführenden Trägerstrukturen kaum vorhanden sind. Damit ist der Erfahrungshintergrund der Träger im Wesentlichen durch die komplexen und komplizierten Problemlagen einer in we-

noch Anlage 4

sentlichem Maße über das SGB II geförderten Personengruppe geprägt.

Zu ihren bisherigen methodischen Erfahrungen befragt, haben die 52 Träger geantwortet, dass individuelle Coachingangebote von der Zielgruppe am häufigsten abgerufen wurden. Ihnen folgen – nach Aussage der Träger – an zweiter Stelle berufliche Orientierungsmaßnahmen und an dritter Stelle Ausbildungsmaßnahmen. Entsprechend wurden die Schwerpunkte der Handlungskonzepte für die durchzuführenden Projekte gestaltet. Auch diese Fragestellung hat deutlich werden lassen, dass eine Orientierung auf Unternehmen oder gar eine – wie auch immer gestaltete – Zusammenarbeit mit ihnen für die programmumsetzenden Institutionen nicht gegeben war. Nur einer der 52 Projektträger hat angegeben, dass er bereits vor dem Projekt Erfahrungen mit thematischer Beratung von Unternehmen sammeln konnte und er diese Erfahrungen auch bewusst in die Gestaltung seines Handlungskonzeptes eingebracht hat.

Um Haltungen von Unternehmen zumindest ansatzweise zu ermitteln, wurden die Projektträger danach gefragt, wie die Unternehmen ihrer Region dem Modellprogramm gegenüberstehen. Auch wenn dies eine subjektive Wahrnehmungen der befragten Projektträger ist, so wird doch deutlich, dass ein großer Teil der Unternehmen (31 der 49 Projektträger, die auf diese Frage geantwortet haben) den Modellprojekten aufgeschlossen bzw. neutral gegenüberstehen. 9 Projektträger haben geantwortet, dass die Unternehmen ihrer Region dem Projekt nicht oder gar nicht aufgeschlossen gegenüber stehen. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Antwort von 9 Projektträgern, die gesagt haben, dass sie die Frage nicht beantworten können, da Unternehmen im Rahmen ihres Modellprojektes nicht angesprochen werden. Dies lässt insofern aufhorchen, als eine Integration in Beschäftigung immer mit einer entsprechenden Ansprache von Unternehmen verbunden sein sollte. Zumal, wenn die zu unterstützende Personengruppe – hier konkret Alleinerziehende – für sich genommen oftmals nicht in der Lage ist, auf potenzielle Arbeitgebende zuzugehen.

Jene Projektträger, die im Interesse einer Vermittlung ihrer Projektteilnehmenden offensiv auf Unternehmen zugehen, haben dabei in erster Linie die Akquisition von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im Blick. Dem folgt die Sensibilisierung der Unternehmen sowohl für die Potenziale als auch die Schwierigkeiten ihrer Zielgruppe. Nicht unbedingt zu erwarten war, dass Informationen über relevante Fördermöglichkeiten betrieblicher Kinderbetreuung von der Häufigkeit her an dritter Stelle genannt wurde.

Soweit einleitend einige Charakteristika derjenigen Projektträger, von denen der Ideenwettbewerb „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ umgesetzt wird. Im Folgenden werden nunmehr die Antworten der Projektleiterinnen und Projektleiter hinsichtlich der drei inhaltlichen Befragungsdimensionen ausgewertet. Dies sind die Fragen

nach dem Stellenwert von Netzwerkarbeit, nach ihrem Innovationsansatz oder auch innovativen Gehalt ihrer Projekte und nicht zuletzt die Perspektiven einer künftigen Ergebnissicherung.

#### **6.4.1 Netzwerkarbeit im Kontext der beiden Modellprogramme des BMAS**

Wie oben genannt bildet Netzwerkarbeit einen Schwerpunkt in der Rahmenrichtlinie der ESF-Förderung. In den beiden hier zu untersuchenden Ideenwettbewerben stellt sich das Thema jedoch in unterschiedlichem Maße: Während das Programm „Gute Arbeit ...“ ein personenbezogenes Unterstützungsangebot ist, bildet das Thema Netzwerkarbeit den zentralen Aspekt des Modellprogramms „Netzwerke wirksamer Hilfen ...“. Für die hier mögliche vergleichende Untersuchung der beiden Programme ergeben sich daraus interessante Untersuchungsfragen. Ihre Beantwortung muss sich jedoch aufgrund der erst zu Beginn des Jahres 2011 beginnenden Förderung des Netzwerk-Programms im Wesentlichen aus den Erfahrungen des Programms „Gute Arbeit ...“ speisen.

Aus den untersuchten Projektanträgen aus dem Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen ...“ geht hervor, dass Netzwerkarbeit zwar in allen Anträgen das zentrale Thema der Antragstellung bildet. Gleichwohl wird z. B. an der Definition der zu erreichenden Ziele deutlich, dass auch hier immer wieder „die alleinerziehende Person“ sozusagen indirekt den Fokus der künftigen Projektarbeit bilden soll. So bleibt sowohl eine netzwerkbezogene Zieldefinition als auch entsprechende Operationalisierungen in Form von Indikatoren und konkreten Messgrößen eher rudimentär. Für die Programmbegleitung lässt sich daraus die konkrete Aufgabe ableiten, dass die Projektträger gerade auf diesem Gebiet einer besonderen Unterstützung durch die begleitende Beratung des Modellprogramms bedürfen werden.

Ganz anders stellt sich die Situation im Ideenwettbewerb „Gute Arbeit ...“ dar: In diesem dezidiert auf die Förderung einzelner Personen ausgerichteten Modellprogramm bildet Netzwerkarbeit explizit keinen Fördergegenstand. Dies wurde den Projektanbietern im Rahmen des Bewilligungsverfahrens auch sehr deutlich gemacht – u. a. dadurch, dass beispielsweise entsprechende Aktivitäten konsequent aus dem Kanon zu fördernder Leistungen gestrichen wurden. Daher war es von besonderem Interesse, im Rahmen der Projektträgerbefragung zu erfahren, wie diese in ihrer alltäglichen Projektarbeit mit dieser Situation umgehen.

Sicher zu erwarten war, dass Netzwerkarbeit in der Praxis der Projektarbeit – unabhängig davon, ob sie über das Modellprogramm finanziert wird oder nicht –, einen ganz wesentlichen Bestandteil der tagtäglichen Projektpraxis bilden würde. Gleichwohl hat die Befragung ergeben, dass die Situation in Bezug auf konkret arbeitende Netzwerke zur Unterstützung Alleinerziehender in den jeweiligen Regionen sehr unterschiedlich ist. Immerhin außer-

noch Anlage 4

ten 31 der insgesamt 51 Projektträger, die auf diese Frage geantwortet haben, dass es in ihren Regionen bereits Netzwerke zur Unterstützung Alleinerziehender gibt und sie – entweder auf vertraglicher Grundlage (22 Projektträger) oder auch ohne eine solche (9 Projektträger) – in diese Netzwerke eingebunden sind. Dies bedeutet auf der anderen Seite aber auch, dass es in 20 Projektregionen (noch) keine solchen Netzwerke gibt und damit die Aufgabe der Netzwerkbildung insgesamt nach wie vor aktuell zu sein scheint. In diesem Fall haben jedoch zumindest 14 Projektträger angegeben, dass sie im Verlauf der Projektdurchführung die Einrichtung eines solchen Netzwerkes in ihrer Region anstreben.

Erfreulich ist die Tatsache, dass darüber hinaus 45 der 51 antwortenden Projektträger in thematisch weiter gefasste Netzwerke eingebunden sind. In diesen Netzwerken wird das Thema „Alleinerziehende“ als ein Aspekt unter mehreren thematischen Fragestellungen bearbeitet. Wichtig ist jedoch, dass es zumindest auf diesem Weg eine regionale Verankerung über einzelne Institutionen hinweg erfährt.

Um in diesem Zusammenhang etwas über die Intensität der Netzwerkarbeit zu erfahren, wurden die Projektträger danach gefragt, wie häufig sie sich in diesen Netzwerken treffen. Immerhin haben 24 Projektträger angegeben, dass sie sich einmal im Quartal in ihrem jeweiligen Netzwerk treffen. 9 Projektträger gaben an, dass sich ihr Netzwerk sogar einmal im Monat zusammenkommt. 12 Projektträger haben aber auch geäußert, dass sie sich jeweils nach Bedarf treffen. Damit scheinen quartalsweise oder noch häufigere Treffen der Netzwerke ein Rhythmus zu sein, die eine effektive Arbeit derartiger Strukturen ermöglicht.

Interessant waren auch die Antworten auf die Frage nach der Verbindlichkeit der Arbeit in dem jeweiligen Netzwerk. Hier konnten die Projektträger zwischen folgenden Antwortmöglichkeiten auswählen: es gibt Zielvereinbarungen zu bestimmten Themen, Verabredungen werden protokolliert, deren Einhaltung wird überprüft oder aber Verabredungen bleiben Absichtserklärungen.<sup>14</sup> Die Antworten der Projektträger deuten darauf hin, dass ein verbindlicher Umgang mit den getroffenen Verabredungen in den einzelnen Netzwerken sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Während 22 Projektträger angegeben haben, dass die Verabredungen im Netzwerk protokolliert werden und 18 von ihnen auch angekreuzt haben, dass die Einhaltung dieser Verabredungen im Nachhinein überprüft wird, haben 18 Projektträger gesagt, dass die Verabredungen nur auf dem Niveau von Absichtserklärungen verbleiben. Andererseits gibt es auch sehr positive Beispiele, in denen sogar Zielvereinbarungen zu bestimmten Themen der Netzwerkarbeit abgeschlossen werden (dies wurde von 8 Projektträgern genannt).

<sup>14</sup> Die entsprechende Frage wurde von 45 Projektträgern beantwortet.

Ein besonderes Interesse lag auch in der Beantwortung der Frage, welche Partner in dem jeweiligen Netzwerk beteiligt sind und ob aus der Sicht der Projektträger ggf. Institutionen/Einrichtungen in der Netzwerkarbeit fehlen würden. Als Konstanten der Netzwerkarbeit erweisen sich in den Antworten vor allem die beteiligten Jobcenter und Arbeitsagenturen ebenso wie die jeweils eingebundenen Ämter aus den Kreis- bzw. Stadtverwaltungen. Sehr häufig sind auch die für die Gleichstellung der Geschlechter verantwortlichen Personen in die Netzwerkarbeit eingebunden.

In Bezug auf Institutionen, die in der bisherigen Netzwerkarbeit fehlen, werden von den antwortenden Projektleiterinnen und Projektleitern fast unisono Unternehmen sowie Vertreter von Wirtschaftsverbänden oder auch von Kammern genannt. Damit wird u.E. auf ein Problem in der bisherigen Netzwerkarbeit aufmerksam gemacht, welches vor allem unter beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten von besonderer Relevanz sein dürfte. Vertreter der für ein Modellprogramm des BMAS wichtigen „arbeitsmarktpolitischen Zielperspektive“ der Projektarbeit – nämlich in Form einer konkreten Beteiligung der Wirtschaft – scheint noch längst nicht gängige Praxis in der Netzwerkarbeit – hier für Alleinerziehende – zu sein. Eine bewusste Beteiligung der Wirtschaft an dem Integrationsprozess dieser Zielgruppe dürfte damit ein ganz wesentlicher Anker für eine konsequentere Ausrichtung der Projektarbeit auf eine künftige Integration der Zielgruppe in Beschäftigung sein.<sup>15</sup>

Diese Situation kommt indirekt auch darin zum Ausdruck, wenn danach gefragt wird, worin die Schwerpunkte der Netzwerkarbeit bestehen. Ein großes Gewicht in der Netzwerkarbeit kommt ohne Zweifel der Sicherung von Informationsflüssen zu – sowohl im Netzwerk selbst aber auch für andere an der Netzwerkarbeit nicht beteiligte Akteure im Unterstützungssystem wie letztendlich natürlich auch in Richtung der Zielgruppe der Alleinerziehenden. Dazu gehört unzweifelhaft auch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit. Ein weiterer Schwerpunkt der Netzwerkarbeit besteht – gemessen an der Häufigkeit der Nennungen – in dem so genannten „Schnittstellenmanagement“. Damit ist zunächst einmal die Herstellung von Transparenz über die in der Region bereits vorhandenen Unterstützungsangebote für Alleinerziehende gemeint. Im Weiteren wird darunter aber auch schon so etwas wie eine Abstimmung der von ganz unterschiedlichen Institutionen vorgehaltenen Angebote und auch das Aufdecken bestehender Angebotslücken verstanden.

Interessant an den Antworten der Projektträger war auch, dass in der Gesamtheit aller Antworten auch hier der Unternehmensansprache ein zunehmendes Gewicht beigegeben wird. Ein wesentliches Optimierungspotenzial für

<sup>15</sup> Dies könnte ggf. auch ein für die künftige Ausgestaltung der Projektarbeit in dem anderen Modellprogramm des BMAS „Netzwerke wirksamer Hilfen ...“ zu beachtender Hinweis sein.

die künftige Netzwerkarbeit wird vor allem in einer verstärkten Einbeziehung der Wirtschaft – sowohl ihrer Verbände wie auch der Kammern und insbesondere von Unternehmen selbst – gesehen.

Als Zwischenfazit kann man festhalten, dass der Netzwerkarbeit für arbeitsmarktpolitische Zielgruppen wie Alleinerziehende ein hoher Stellenwert zukommt. Gleichwohl scheint es in der Projektpraxis schwierig zu sein, überprüfbare Ziele zu formulieren und sie mit entsprechenden Indikatoren zu untersetzen. Konkrete Netzwerkpraxis lässt auch in der Trägerlandschaft die Erkenntnis wachsen, dass zur Realisierung zentraler arbeitsmarktpolitischer Ziele – wie der Integration in Arbeit – eine Beteiligung der Wirtschaft an dieser Netzwerkarbeit unabdingbar ist.

#### 6.4.2 Innovative Ansätze im Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“

Die ESF-Kofinanzierung für beide hier in Rede stehenden Modellprogramme – der Ideenwettbewerb „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ ebenso wie das Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ wird im Kontext der so genannten ESF-Rahmenrichtlinie des BMAS bereitgestellt. Mit dieser Rahmenrichtlinie verfolgt das BMAS den Anspruch, im Kontext seiner ESF-Interventionen insgesamt eine gesonderte „Finanzierungsmöglichkeit“ für neue und innovative Förderansätze der aktiven Arbeitsmarktpolitik bereit zu stellen. Entsprechend müssen alle Ideenwettbewerbe und Aktionen im Rahmen dieser Richtlinie diesen Anspruch an Innovation aufgreifen und konkretisieren. Damit stellt sich auch für die beiden auf die Zielgruppe der Alleinerziehenden ausgerichteten ESF-Programme des BMAS die Frage, worin ihre innovativen Ansätze bestehen.<sup>16</sup>

Der Anspruch an Innovation wurde konzeptionell von beiden Programmen bereits in den jeweiligen Aufrufen hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Interessenbekundungen aufgegriffen. So heißt es in der Rahmenrichtlinie z. B., dass Interessenbekundungen und Anträge auf Förderung in den jeweiligen Modellprogrammen gemäß den Vorgaben der Formblätter Aussagen zu folgenden Punkten enthalten (müssen):

- Darstellung, wie der Transfer des beabsichtigten Handlungskonzepts in die Praxis der Grundsicherungsstellen sicher gestellt wird,
- Innovativität der vorgesehenen Maßnahmen und Einbeziehung der Akteure des örtlichen Arbeitsmarktes (Netzwerkbildung) ...“

<sup>16</sup> Der Begriff „Innovation“ wird im Folgenden so verwendet, dass es Innovationen für die jeweilige Region sind, in denen die Projektträger konkret tätig sind. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass z. B. ein Unterstützungsansatz in der einen Region eine Innovation sein kann, obwohl ein solches Herangehen in anderen Regionen Deutschlands bereits schon praktiziert worden ist bzw. angewendet wird.

Entsprechend wurden auch die Projektträger des Programms „Gute Arbeit ...“ nach ihren innovativen Ansätzen befragt. Versucht man ihre insgesamt sehr heterogenen Aussagen zu dieser Frage zu bündeln, so lassen sich drei Bereiche herausarbeiten, in denen sie innovative Ansätze ihres Handelns im Modellprojekt sehen: Erstens und schwerpunktmäßig sind dies neue Ansätze in Bezug auf die Unterstützungsleistungen für die Zielgruppe. Zweitens gehen sie neue Wege in der Gestaltung der Rahmenbedingungen des Modellprojektes und nicht zuletzt kristallisiert sich drittens aus der Sicht der Projektträger eine häufig eingesetzte Methode als innovativ heraus: Die Berufsausbildung in Teilzeitform.

Den weiteren Ausführungen ist voranzustellen, dass Innovation in dem hier gebrauchten Sinn bedeutet, dass es ein vergleichbares oder ähnliches Vorgehen in der jeweiligen Region des Projektes noch nicht gibt. Dies ist wichtig voranzustellen, weil Innovation ja auch bedeuten kann, dass etwas gefunden und erprobt wird, was es bis dahin – zum Beispiel in Deutschland insgesamt – in der Förderung für diese Zielgruppe noch nicht gegeben hat. In diesem Zusammenhang wird demgegenüber der Ansatz verfolgt, dass es für die jeweilige Region und für die dort beteiligten Akteure Neuland ist und sie dieses neue Herangehen oder auch den Umgang mit einem neuen Förderinstrument erst erproben müssen, damit er in die jeweilige Praxis Eingang finden kann.

In Bezug auf die Unterstützungsleistungen für die Gruppe der Alleinerziehenden kann die Anwendung eines ganzheitlichen Betreuungsansatzes als Innovation bezeichnet werden. Unter diesem ganzheitlichen Betreuungsansatz verstehen die Projektträger einen komplexen Betreuungsansatz. Er beginnt z. B. mit einer Potenzialanalyse, auf die weitere Unterstützungsangebote – wie individuelles Coaching, Qualifizierung, Teilzeitausbildung etc. – fallbezogen folgen können. Zu diesem ganzheitlichen Betreuungsansatz gehören schlussendlich auch externe Unterstützungsangebote, die je nach individueller Bedarfslage zweckgebunden eingesetzt werden – mit dem Ziel der sozialen und beruflichen Integration der zu unterstützenden Person.

Bei der Komplexität der möglichen Unterstützungsleistungen für diese Zielgruppe ist es nachvollziehbar, dass ein solcher ganzheitlicher Ansatz noch längst nicht überall praktischer Alltag ist. Noch immer ist eher der Umstand anzutreffen, dass die einzelnen Akteure und die Verantwortung tragenden Personen für sich in ihrem jeweiligen Handlungsbereich eigenständig agieren. Nach Einschätzung der befragten Projektträger bildet ein über Ressortgrenzen hinaus reichendes und abgestimmtes Vorgehen in Bezug auf die Zielgruppe eher die Ausnahme denn die Regel. Insofern sind alle Bemühungen in diese Richtung nicht nur Neuland schlechthin, sondern zugleich ein ganz praktischer Zugewinn für eine bessere soziale und Beschäftigungsintegration der hier betrachteten Zielgruppe.

noch Anlage 4

Kann man den so beschriebenen ganzheitlichen Unterstützungsansatz auch als neu und damit in dem skizzierten Sinn auch als innovativ bezeichnen, so wirft er zumindest unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten weitere Fragen auf: Der skizzierte ganzheitliche Unterstützungsansatz bezieht sich im Kern auf ein umfassendes Unterstützungsangebot für die und aus der Perspektive der Zielgruppe. In noch unzureichendem Maße sind dabei bereits die Beschäftigungsperspektiven der Alleinerziehenden im Sinne einer vollständigen sozialversicherungs-pflichtigen Erwerbstätigkeit und deren Voraussetzungen im Blick der Akteure. In diesem Punkt stößt der beschriebene ganzheitliche Ansatz noch an seine Grenzen.

Ein umfassender Unterstützungsansatz für die hier betrachtete Zielgruppe sollte von vornherein auch konzeptionell die Unternehmensperspektive mit einschließen. Dass dies zumindest von den befragten Projektträgern des Programms „Gute Arbeit ...“ auch so empfunden wird, zeigt sich u. a. darin, dass sie als größtes Defizit in ihrem Handlungsfeld eine unzureichende Beteiligung von Unternehmen und/oder Verbänden der Wirtschaft ansehen.<sup>17</sup>

Als Zwischenfazit kann man festhalten, dass innovative Ansätze vor allem in ganzheitlichen Unterstützungsansätzen für Alleinerziehende bestehen, die über die institutionellen und Finanzierungsgrenzen der jeweiligen Einzelangebote hinweg reichen und diese fallbezogen bündeln. Unter explizit arbeitsmarktpolitischer Zielperspektive stoßen jedoch auch solche ganzheitlichen Ansätze an Grenzen, wenn die Unternehmensperspektive nicht von Beginn an mitgedacht wird.

#### 6.4.3 Transferüberlegungen unter dem Aspekt der Ergebnissicherung der Förderung

Ein weiteres Erkenntnisinteresse der Projektträger-Befragung bestand hinsichtlich der Frage, wie die erprobten Handlungskonzepte auch über die Projektlaufzeit hinaus gesichert werden sollen und welche Rolle in diesem Zusammenhang den beteiligten Grundsicherungsträgern und Arbeitsagenturen zufallen könnte.

Es ist nachvollziehbar, dass die Projektträger auf die entsprechenden Fragen zur Ergebnissicherung zunächst die Sicherung der von ihnen entwickelten und erprobten Unterstützungsangebote in ihrem eigenen künftigen Angebotsportfolio sehen. Dies kommt darin zum Ausdruck, wenn beispielsweise geäußert wird, dass man begonnen hat, mit den am Projekt beteiligten Institutionen über die Möglichkeiten der Weiterführung der Angebote zu verhandeln. In den Antworten wird allerdings auch realistisch eingeschätzt, dass diesbezüglich zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Projektdurchführung noch keine verbindlichen Aussagen getroffen werden können.

Ein besonderes Augenmerk hinsichtlich der zu sichernden Produkte und Dienstleistungen für Alleinerziehende

<sup>17</sup> Vgl. hierzu ausführlicher die Ausführungen zur Netzwerkproblematik im vorhergehenden Abschnitt.

wird dabei auf die zielgruppenadäquaten Unterstützungsleistungen und hier vor allem auf die erarbeiteten Qualifizierungskonzepte – sowohl in Hinsicht der neu entwickelten Curricula als auch der Organisationsformen – gelegt. In diesem Zusammenhang ist auch noch einmal das Angebot der Teilzeit-Berufsausbildung zu erwähnen. Mit der im Jahr 2005 in Kraft getretenen Novelle des Berufsbildungsgesetzes ist diese Form der Berufsausbildung zwar ein Bestandteil der gesetzlichen Möglichkeiten der Berufsausbildung geworden.<sup>18</sup> Gleichwohl ist diese speziell auf die Zielgruppe junger (noch) nicht ausgebildeter Alleinerziehender zugeschnittene Variante der Berufsausbildung offensichtlich noch weitgehend unbekannt. Und zahlreiche Projektträger berichten von weit verbreiteten und ziemlich stark ausgeprägten Vorbehalten in Unternehmen, diese Form der Berufsausbildung tatsächlich in ihren praktischen Unternehmensalltag integrieren zu können.

Als Zwischenfazit kann man festhalten, dass Überlegungen zu Ergebnissicherung und -transfer zu Beginn oder selbst in der Mitte der Projektlaufzeit noch mit Unwägbarkeiten behaftet sind. Entsprechend vorsichtig äußern sich Projektträger. Gleichwohl sollte eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik stärker als bisher von Projektbeginn an geführt werden, damit noch in der Projektlaufzeit entsprechende Voraussetzungen dafür geschaffen werden können. Dies betrifft sowohl mögliche Anschlussfinanzierungen als auch vor allem die Einbindung positiver Ergebnisse in bestehende institutionelle wie auch Finanzierungsstrukturen.

#### 6.5 Analyse und erste Schlussfolgerungen

Die Untersuchungen haben gezeigt, dass das BMAS mit seinen beiden Bundesprogrammen für die Gruppe Alleinerziehender – mit dem Ideenwettbewerb „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ und mit dem Modellprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ – auf relevante Problemlagen dieser Personengruppe reagiert hat. Sowohl in der direkten Förderung der betreffenden Personen als auch in den angestrebten Verbesserungen in der Netzwerkarbeit für diese Zielgruppe liegen wesentliche Stoßrichtungen einer sinnvollen Unterstützung alleinerziehender Eltern.

Unter der Bedingung, dass das BMAS bei der Konzipierung seiner Förderung auf die Unterstützung des ESF zurückgegriffen hat, sind auch die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen der beiden Programme in sich stimmig. Der ESF erlaubt in seiner gegenwärtigen Konstruktion für die Förderperiode 2007 bis 2013 keine kombinierte För-

<sup>18</sup> So heißt es seit 2005 in § 8 Absatz 1 BBiG: „Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Auszubildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung).“

noch Anlage 4

derung von Personen und von Strukturen. Daher musste das eine Programm so ausgerichtet werden, dass es unmittelbar auf die Förderung von Personen zugeschnitten ist. Das andere Programm konnte sich dann explizit auf die Förderung entsprechender Strukturen konzentrieren.

Die Untersuchungen haben aber auch gezeigt, dass der Unterstützungsbedarf gerade der Gruppe der Alleinerziehenden sehr komplex ist: Konkrete Unterstützung bedarf zunächst die einzelne Person mit ihrem Kind bzw. ihren Kindern. Hilfreich wäre es jedoch, wenn diese Unterstützung – sozusagen aus einer Hand – auch eine Bündelung der entsprechenden Strukturen einschließen würde. In der Praxis – und dies hat vor allem die Projektträgerbefragung im Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ gezeigt – ist sowohl eine individuelle als auch eine strukturellen Unterstützung erforderlich.

Der strukturelle Unterstützungsbedarf – hier vor allem die fallbezogene Kombination der unterschiedlichen Förderangebote aus den verschiedenen Rechtskreisen des Sozialgesetzbuches – ist im Grunde genommen eine komplementäre Seite der individuellen Unterstützung der einzelnen alleinerziehenden Person.

Im Hinblick auf die Programmierung der an das Jahr 2013 anschließenden Förderperiode des ESF wäre zu überlegen, ob bei der Programmierung der künftigen ESF-Interventionen nicht eine Möglichkeit geschaffen werden sollte, durch die auch eine kombinierte Förderung einzelner Personen – hier alleinerziehender Eltern – sowie die Förderung entsprechender Strukturen sozusagen „aus einer Hand“ ermöglicht wird. Dem Initiator eines solchen Förderansatzes würde das ermöglichen, diese beiden inhaltlich zusammen gehörenden Aspekte der Förderung alleinerziehender Eltern gezielt in einem Modellprogramm mit einem komplexen Förderansatz zu verbinden. Für den Fall wäre zu prüfen, ob dieser Sachverhalt eines über verschiedene Rechtskreise hinausgehenden Unterstützungsbedarfs sich nur bei der Gruppe der Alleinerziehenden zeigt, oder ob es nicht ggf. auch noch andere relevante Personengruppen im Rechtskreis des SGB II gibt, die für ihre soziale und Beschäftigungsintegration ebenfalls einen solchen komplexen Unterstützungsbedarf aufweisen.

Ein weiterer Befund der Untersuchung bezieht sich auf die Umsetzungsstrukturen der Förderung: Auf beide Ideenwettbewerbe haben vor allem Arbeitsmarkt-Dienstleister reagiert, die ihren Erfahrungshintergrund in der (personenbezogenen) Unterstützung der Gruppe Alleinerziehender haben. Das Interessante ist, dass eine relevante Anzahl von ihnen einen ganzheitlichen Unterstützungsansatz als das Neue ihres Herangehens an die Förderung der Alleinerziehenden herausgestellt hat. Dieser ganzheitliche Ansatz bezieht sich auf eine Unterstützung, die zunächst als Zielgruppe der Förderung sowohl den alleinerziehenden Elternteil selbst als auch ihr Kind bzw. ihre Kinder in den Blick nimmt. Von den Instrumenten der Förderung her meint ein solcher ganzheitlicher Ansatz Folgendes: Ausgehend von einer individuellen Potenzialanalyse werden

darán anknüpfend fallbezogen Förderinstrumente eingesetzt wie ein individuelles Coaching, eine entsprechende Qualifizierung oder auch eine den individuellen Möglichkeiten entsprechende Teilzeit-Berufsausbildung. Ein so verstandener ganzheitlicher Unterstützungsansatz schließt dezidiert auch externe Fördermöglichkeiten ein, die über die Kompetenz des jeweiligen Projektträgers hinausgehen.

Was in diesem ganzheitlichen Unterstützungs- oder auch Betreuungsansatz jedoch im Wesentlichen nicht mitgedacht wird, ist der Aspekt der Unternehmen als der letztendlichen Zielgröße, in die eine Integration der Alleinerziehenden münden soll. Dies dürfte sich in hohem Maße aus den konkreten Erfahrungshintergründen der umsetzenden Projektträger erklären. Sie kommen überwiegend aus einem sozialpädagogisch geprägten Umfeld. Entsprechend liegt ihren Handlungskonzepten ein positiver fürsorgender Ansatz zugrunde.

Ihnen fehlt jedoch in der Mehrzahl der für die Integration der Zielgruppe in vollständige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ebenso wichtiger Erfahrungshintergrund mit Unternehmen. Gerade in der Befragung der Projektträger des Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ wurde deutlich, dass den Trägern dieser Mangel immer stärker bewusst wird. Dies zeigte sich u. a. darin, dass das Fehlen von Unternehmen oder auch Wirtschaftsverbänden in ihren Netzwerken für Alleinerziehende von ihnen als ein zentrales Defizit herausgestellt wurde. Eine Möglichkeit, dieses Manko abzubauen, könnte darin bestehen, dass man in (einem) künftigen Vorhaben für diese Personengruppe eine entsprechende Trägerkonstruktion vorzieht. So könnte beispielsweise in einem Wettbewerb gefordert werden, dass ein solches Vorhaben nur dann bewilligt wird, wenn es in einer Arbeitsgemeinschaft umgesetzt wird, die aus zwei Institutionen gebildet wird: die eine bringt ihren Erfahrungshintergrund aus der Unterstützung der Zielgruppe ein und die andere Institution ihren aus der konkreten Beratung von Unternehmen. Mit einer solchen Kombination könnte sichergestellt werden, dass sowohl die spezifischen Potenziale aber auch Problemlagen der Zielgruppe als auch die konkreten Sichtweisen und Anforderungen von Unternehmen in einem neuen ganzheitlichen Unterstützungsansatz zusammenfließen würden.

Nicht zuletzt soll in dieser Zusammenfassung auf die Rolle der Jobcenter im Rahmen der Umsetzung der beiden Modellprogramme des BMAS eingegangen werden: Von beiden Programmen werden die Träger der Grundsicherung explizit angesprochen. Konzeptionell geht dies u. a. auf die Strategische Partnerschaft zwischen BMFSFJ, BMAS und der Bundesagentur für Arbeit zurück, die 2009 in Bezug auf eine in sich abgestimmte Unterstützung der Zielgruppe alleinerziehender Personen abgeschlossen wurde. Ein Ziel dieser Partnerschaft ist es, „durch ein stärker koordiniertes und kooperatives Vorgehen in ihren Zuständigkeitsbereichen ein Beitrag für die Verbesserung der Perspektiven für Alleinerziehende“ zu leisten. Bei der Koordinierung der Angebote aus den genannten Zustän-

noch Anlage 4

digkeitsbereichen fällt den Jobcentern eine besondere Aufgabe zu: Da sich die Mehrzahl der hier in Rede stehenden Alleinerziehenden in ihrem Zuständigkeitsbereich befindet, kommt ihnen eine besondere Verantwortung für ein in sich abgestimmtes Unterstützungsangebot zu.

Damit stehen die Jobcenter vor der Herausforderung, nicht nur die unterschiedlichen Unterstützungsangebote und deren Träger in ihren Regionen zu kennen, sondern auch fallbezogen die optimale Angebotsstruktur zusammenzubringen. Durch die zwingende Mitwirkung der Jobcenter an beiden Programmen soll ein Beitrag zur ihrer Qualifizierung für diese Aufgabe geleistet werden. Dem kommen – wie zumindest die Trägerbefragung im Rahmen des Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ vermuten lässt – die einzelnen Modellprojekte im Wesentlichen nach. Gleichwohl scheinen die konkreten Umsetzungsbedingungen in den einzelnen Jobcentern sehr unterschiedlich zu sein: Dies lässt sich u. a. einerseits darin festmachen, dass es in den Jobcentern für die hier in Rede stehende Personengruppe gesonderte Betreuungsschlüssel gibt oder auch nicht. Andererseits haben diese Betreuungsschlüssel eine relativ große Spannweite, die bei den befragten Jobcentern des Programms „Gute Arbeit ...“ von 1 Fallmanager zu 35 Personen der Zielgruppe bis hin 1 Fallmanager zu 130 Personen der Zielgruppe reichen können.

Um in diesem Punkt ein größeres Maß an Einheitlichkeit in Bezug auf die Betreuung der Zielgruppe erreichen zu können, wäre es sicherlich hilfreich, einen gewissen Rahmen für die Betreuung dieser Personengruppe durch die Jobcenter zu setzen. Dabei ist natürlich die konkrete Ausprägung der Problematik im Einzugsbereich des jeweiligen Jobcenters zu berücksichtigen.

Die hierzu ausgeführten Empfehlungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Für Zielgruppen der aktiven Arbeitsmarktpolitik – wie Alleinerziehende –, deren Förderangebote sich aus verschiedenen Finanzierungssträngen speisen und die damit zwingend über unterschiedliche Institutionen laufen, sollte überlegt werden, künftig einen auf das jeweilige Individuum bezogenen ganzheitlichen Unterstützungsansatz zu praktizieren.
- In diesen Fällen bietet sich ein kombinierter Förderansatz an, in dem sowohl der individuelle Unterstützungsbedarf der einzelnen Person als auch die strukturellen Fördervoraussetzungen berücksichtigt werden.
- Wenn ein solcher komplexer Unterstützungsansatz von den konkreten Fördervoraussetzungen her machbar ist, dann sollte geprüft werden, für welche Personengruppen er – neben Alleinerziehenden – von Relevanz ist, damit diese ebenfalls davon profitieren können.
- Entscheidend ist, dass Unternehmen und/oder ihre Verbandsvertretungen von Beginn an entschiedener als bisher in die Realisierung der zielgruppenbezogenen Förder- und vor allem Integrationsziele einbezogen werden.

nen Förder- und vor allem Integrationsziele einbezogen werden.

- Nicht zuletzt ist vor diesem Hintergrund zu prüfen, wie man einen solchen komplexen Unterstützungsansatz für eine Zielgruppe trägerseitig absichern kann. Dies könnte z. B. dadurch erreicht werden, dass man sozusagen „Träger-Tandems“ bildet, in denen sowohl die Spezifik der zu fördernden Zielgruppe als auch die Unternehmensperspektive für die praktische Integration erfahrungsseitig abgebildet wird.

## 7 Befragung von ESF-Projekttägern zu Gender Mainstreaming/ Gleichstellung

Die Strategie des Gender Mainstreaming basiert auf dem Ziel Gleichstellung von Frauen und Männern mittels der durchgängigen Verankerung der Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern und Handlungsbereichen zu erreichen.<sup>19</sup>

Einen ersten Ansatz zur Messung der Ausrichtung und Implementierung der Gleichstellungsziele bieten die Angaben der Anwendung des elektronischen Lenkungsprogramms des ESF (ADELE). ADELE erfasst die verschiedenen Leistungs- und Ausrichtungsmerkmale aus den Projektanträgen und kann daher für die Auswertung vorhandener Gleichstellungsziele benutzt werden. Die Tabellen 2 und 3 zeigen, wie sich die Angaben der an der Befragung teilnehmenden Träger (n = 1 763) zu den Themen „Chancengleichheit“ und „gender-spezifische Ausrichtung“ in den einzelnen Projektanträgen verteilen.

Die Tabellen verdeutlichen ein sehr nüchternes Bild für die unterschiedlichen Gleichstellungsziele sowie der genderspezifischen Ausrichtungen. Es ist jedoch nicht eindeutig, ob dieses negative Bild der Chancengleichheit auf Ebene der einzelnen Träger tatsächlich vorliegt. Der Antragssteller muss für eine erfolgreiche Bewilligung ein Konzept zur Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming bei der Bewilligungsstelle einreichen, weshalb eine Berücksichtigung der Strategie des Gender Mainstreaming auf Projektebene vorliegen muss. Eine Erklärung für diese Entwicklung in den Tabellen kann daran vermutet werden, dass die in ADELE für die Tabellen 2 und 3 ausgewerteten Felder keine Pflichtfelder und daher nur bedingt ausgefüllt sind. Es ist weiterhin möglich, dass der Zeitpunkt der Eingabe der Felder zum Querschnittsziel Gender-Mainstreaming i. d. R. vor Beginn der Maßnahme liegt und sich im Zeitverlauf im Projekt erst konkretisiert. Insbesondere könnte der Träger im Verlauf des Projekts Erfahrungen aus der Praxis und Veranstaltungen im Rahmen des ESF-Programms und der Agentur für Gleichstellung sammeln, die seine Wahrnehmung und Ausrichtung des Querschnittsziels der Chancengleichstellung verbessern. Aus diesem Grund ist es in der Befragung nötig weitere Informationen durch die Träger zu er-

<sup>19</sup> Agentur für Gleichstellung: <http://www.esf-gleichstellung.de/strategie.html>



noch Anlage 4

Tabelle 2

**Vergleich der Daten aus dem Antrag zum Thema „Chancengleichheit“**

Antragsangabe	Häufigkeit	Anteil in %
Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation	6	0,3
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	7	0,4
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	114	6,5
Abbau von Stereotypen/ Veränderung klassischer Rollenmuster	23	1,3
Keine spezifische Ausrichtung auf das Querschnittsziel Chancengleichheit	1 613	91,5
<b>Insgesamt</b>	<b>1 763</b>	<b>100,0</b>

Quelle: ADELE, Auszug vom 5. Januar 2011.

Tabelle 3

**Vergleich der Daten aus dem Antrag zum Thema „genderspezifische Ausrichtung“**

Antragsangabe	Häufigkeit	Anteil in %
nicht angegeben	1 652	93,7
frauenspezifische Ausrichtung	19	1,1
männerspezifische Ausrichtung	1	0,1
keine/fehlende Angaben	91	5,2

Quelle: ADELE, Auszug vom 5. Januar 2011.

halten, um die in den Tabellen 2 und 3 dargestellten Ergebnissen genauer zu untersuchen.

Dieser Fragenblock versucht daher durch das Instrument einer Trägerbefragung zeitlich nähere Anhaltspunkte als durch ADELE auf Ebene der Träger zu erfassen.

Die Evaluation des ESF-OP umfasst zwei grundlegende Analysestränge, die die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Kontext tatsächlich bestehender bzw. geschaffener Strukturen aufzeigen sollen. Auf Grundlage dieser Analysestränge (Nummerierung) werden im Fragenblock B zu folgenden Schwerpunkten (**fett**) Informationen der Projektträger erhoben:

1. Strategische und strukturelle Ebene, d. h., wie wird der bestehende Rahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf Ebene der Förderangebote und Projekte konkret und mit welcher Relevanz ausgefüllt. Welche Strukturen, Verantwortlichkeiten und Mechanismen bestehen und sind funktional implementiert? Handelt es sich dabei um formal bestehende oder effektiv arbeitende Strukturen?
  - **Berücksichtigung/Umsetzung verschiedener Zielformulierungen (Konzepten und Umsetzungen) des Querschnittsziels Gender Mainstreaming/Gleichstellung innerhalb des Projekts/**

**Angebots**, d. h., welche Aspekte und Dimensionen eines gleichstellungspolitischen Ansatzes werden durch den Träger besonders berücksichtigt.

- **Erfassung der Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Chancengleichheitsziels innerhalb der einzelnen Träger**, d. h., wie wird das Querschnittsziel auf der personellen Ebene des Trägers berücksichtigt.
2. Operative Ebene, d. h., wie und mit welchen Wirkungen wird Gender Mainstreaming tatsächlich umgesetzt. Welche geschlechtsspezifischen Wirkungen werden im Rahmen der einzelnen Maßnahmen erzielt und wie lassen sich unterschiedliche Wirkungen in den einzelnen Maßnahmen, Prioritätsachsen usw. erklären?
    - **Das Vorliegen und Messen möglicher Zusatz-/Begleitleistungen (differenziert nach Geschlecht) zur Behebung von geschlechtsbezogenen Umsetzungsschwierigkeiten und (Weiter-)Entwicklung des Teilnehmerpotentials**, d. h. können auftretende Teilnahmeschwierigkeiten (z. B. Kinderbetreuung bei Alleinerziehenden) behoben und/oder Maßnahmen zur zusätzlichen Förderung

noch Anlage 4

der Zielgruppen (z. B. Berufsberatungen) durch weitere Leistungen unterstützt werden.

**Berücksichtigung/Umsetzung verschiedener Zielformulierungen (Konzepten und Umsetzungen) des Querschnittsziels Gender Mainstreaming/ Gleichstellung innerhalb des Projekts/Angebots**

Den Trägern wurde die Frage gestellt: „Wie berücksichtigen Sie das Querschnittsziel Chancengleichheit/Gender Mainstreaming in Ihrem Angeboten/Ihren Projekten?“. Auf diese Frage konnten die Träger zu insgesamt neun verschiedenen Aspekten eine Bewertung mittels der Kategorien „trifft voll zu“, „trifft zum Teil zu“, „trifft nicht zu“ und „keine Antwort“ durchführen.

Abbildung 9 wertet das Antwortverhalten der insgesamt 1 763 teilgenommenen Träger auf die neun verschiedenen Aspekte prozentual aus.<sup>20</sup>

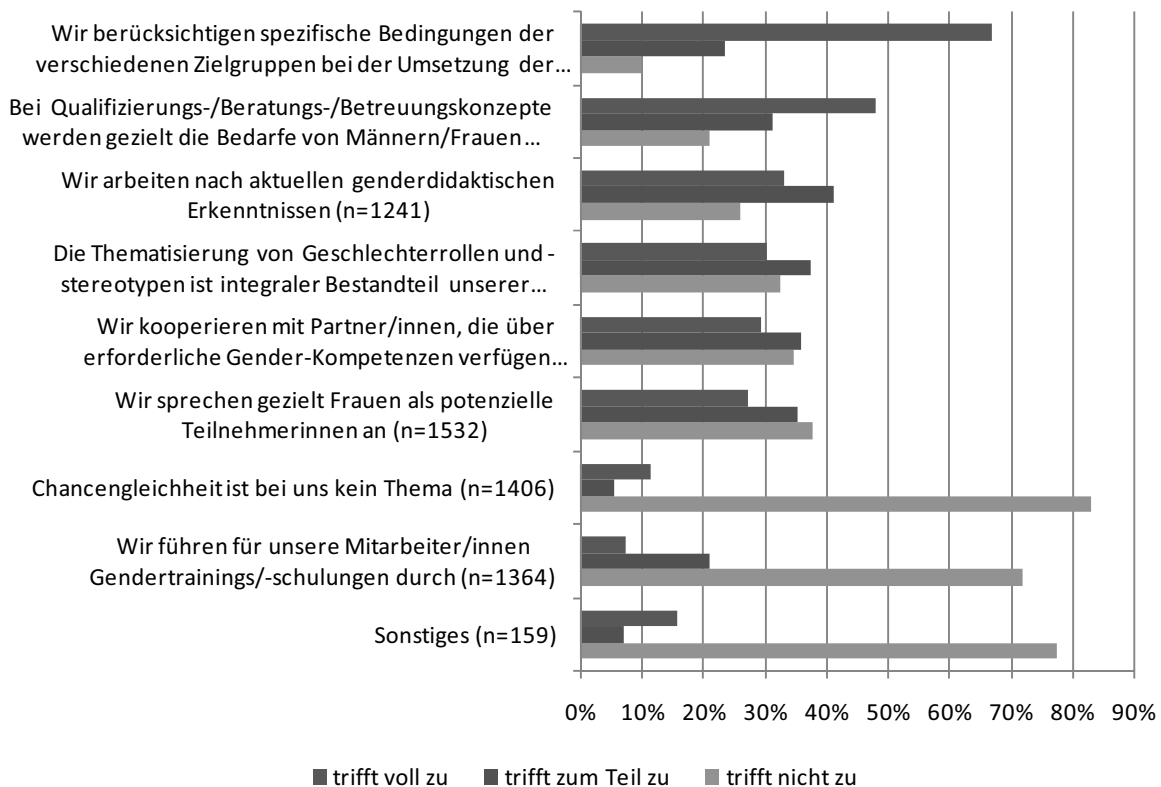
<sup>20</sup> Die Ergebnisse wurden jeweils um die Kategorie „keine Antwort“ bereinigt und die Anzahl der Träger, die eine tatsächliche Aussage („trifft voll zu“, „trifft zum Teil zu“ und „trifft nicht zu“) getroffen haben, werden in der Abbildung nach der Aussage/These in Klammern angegeben.

Generell verneinen die Träger zu fast 83 Prozent die Aussage/These, dass Chancengleichheit bei ihnen kein Thema sei, was auf eine klar positive Wahrnehmung des Querschnittsziels hindeutet. Eine detailliertere Betrachtung der einzelnen Aspekte verdeutlicht, dass die Träger die „Berücksichtigung von spezifischen Bedingungen der verschiedenen Zielgruppen bei Umsetzung der Maßnahmen“ (trifft voll zu: 66,8 Prozent) und „bei der Entwicklung der Qualifizierungs-/Beratungs-/Betreuungskonzepte werden gezielt die unterschiedlichen Bedarfe von Männern und Frauen berücksichtigt“ (trifft voll zu: 48,1 Prozent) als besonders hoch berücksichtigt. Generell verteilen sich die Antworten der Träger auf die einzelnen Aspekte in etwa gleich hoch. Als Ausnahme ist zu bewerten, dass nur ein sehr geringer Teil der Träger Gendertrainings-/schulungen für Mitarbeiter durchführt (trifft nicht zu: 71,6 Prozent). Eine regionale Differenzierung nach Zielgebieten zeigt dabei, dass eine grundsätzlich bessere Bewertung der einzelnen Aussagen für das Ziel 2 besteht.

Ein Vergleich der Angaben aus Abbildung 9 mit den in Tabelle 2 veranschaulichten Antragsangaben zur Chancengleichheit bestätigt die Vermutung, dass die in ADELE erfassten Daten der Chancengleichheit unvollständig sind. Das in Tabelle 2 und 3 dargestellte negative

Abbildung 9

**Berücksichtigung von Konzepten und Umsetzungen des Querschnittsziels im Angebot/Projekt**



Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

noch Anlage 4

Bild der Chancengleichheit und gender-spezifischen Ausrichtung der Träger lässt vermuten, dass entweder das Fehlen einer Pflicheintragung der relevanten Marker fehlt, oder dass im Verlauf der Projektdurchführung die Träger verstärkt auf das Querschnittsziel Chancengleichheit aufmerksam geworden sind und/oder für dieses Thema sensibilisiert wurden.

**Erfassung der Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Chancengleichheitsziels innerhalb der einzelnen Träger**

Die Frage: „Sind in Ihrer Einrichtung/Institution Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Chancengleichheitsziels festgelegt worden?“ zielt darauf ab, Erkenntnisse über die Verantwortlichkeiten des Chancengleichheitsziels auf Personalebene und damit die Verankerung/Implementierung des Querschnittsziels Chancengleichheit beim Projektträger zu erlangen. 10 stellt das Antwortverhalten der Träger (n = 1 763) auf die im Fragebogen vorgegebenen vier Antwortmöglichkeiten dar.

Die Träger geben an, dass bei Vorliegen von Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Chancengleichheitsziels, sich diese zum größten Teil auf alle Beschäftigten

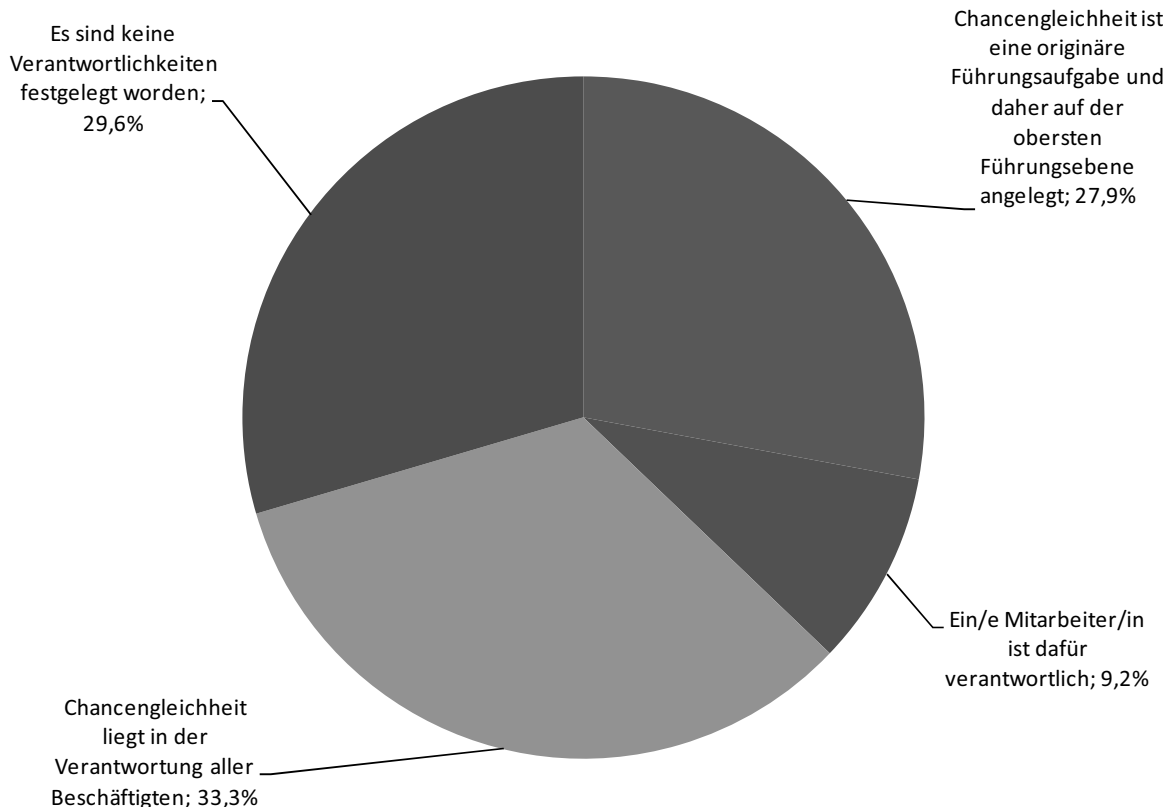
(33,3 Prozent) oder auf der obersten Führungsebene (27,9 Prozent) verteilen. Der Vergleich zwischen den einzelnen Zielgebieten hebt dabei eine verstärkte Verantwortung aller Beschäftigten im Ziel 2 mit 45,0 Prozent hervor. Es ist kritisch anzumerken, dass die konkrete Form der gemeinsamen Verantwortung für die Chancengleichheit bei den Trägern vor Ort wegen der sehr unterschiedlichen Umsetzung nicht durch den Fragebogen erhoben werden konnte.

Nur ein geringer Teil der Träger haben eine einzelne Person aus dem Mitarbeiterkreis als verantwortliche Person genannt (9,2 Prozent). Dagegen haben fast ein Drittel (29,6 Prozent) der befragten Träger angegeben, dass keine Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Chancengleichheitsziels festgelegt wurden. Dieses Antwortverhalten wird verstärkt im Ziel 1 genannt (36,8 Prozent), während im Ziel 2 nur ein geringer Teil der Träger keine Verantwortlichkeiten festgelegt haben (11,4 Prozent).

Fasst man diese Verteilung zusammen, zeigt sich, dass etwa 2/3 aller Träger die Verankerung der Chancengleichheit auf eine oder mehrere Personen festgelegt haben, jedoch die Verankerung im Ziel 1 nicht so hoch ausfällt, wie dies im Ziel 2 der Fall ist.

Abbildung 10

**Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Chancengleichheitsziels**



Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

noch Anlage 4

**Das Vorliegen und Messen möglicher Zusatz-/Begleitleistungen (differenziert nach Geschlecht) zur Behebung von geschlechtsbezogenen Umsetzungsschwierigkeiten und (Weiter-)Entwicklung des Teilnehmerpotentials**

Die erfolgreiche Umsetzung von ESF-Programmen ist abhängig davon, ob bestimmte Zielgruppen erreicht und zur Teilnahme aktiviert werden können. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, geschlechtsbezogenen Hindernissen zur Teilnahme an den spezifischen Maßnahmen bei der Umsetzung auf Projektebene durch weitere Leistungen entgegenzuwirken. Insbesondere werden Frauen im Vergleich zu Männern durch eine geringere Mobilität oder Betreuung der eigenen Kinder von einer Teilnahme an ESF-Programmen abgehalten. Daher wurden die Träger befragt, ob sie neben der eigentlichen Projektleistung auch Zusatz- bzw. Begleitleistungen anbieten und falls dies zutrifft, wie hoch sie die Teilnahme (in Prozent und nach Geschlechtern) einschätzen.

Insgesamt 43,5 Prozent (= 739) der Träger haben angegeben, dass sie begleitend zur Umsetzung des eigentlichen Projekts auch Zusatzleistungen anbieten (vgl. Abbildung 11). Differenziert nach Ziel 1 und Ziel 2 wird deutlich, dass diese Verteilung besonders durch Ziel 1 (66,4 Prozent) geprägt ist. Es ist positiv hervorzuheben, dass im Ziel 2 die Träger öfters begleitende Leistungen für die Teilnehmenden bereitstellten (70,1 Prozent).

Einen Überblick über die zusätzlich angebotenen Leistungen für die Teilnehmenden liefert Tabelle 4. Die Träger, die Zusatz-/Begleitleistungen angeboten haben, wurden um eine Einschätzung gebeten, wie hoch sich der Anteil der Teilnehmenden (differenziert nach Geschlechtern) darstellt, die an dem Projekt und den Zusatz-/Begleitleistungen teilgenommen haben. In Tabelle 4 werden die durchschnittlich zusammengefassten Schätzungen dargestellt.

Tabelle 4 verdeutlicht, dass die Berufsberatung/Berufsorientierung die höchsten Anteile mit 56,5 Prozent bei den

Frauen und 52,7 Prozent bei den Männern aufweist. Der Anteil der Frauen, die eine psychologische Beratung/Betreuung in Anspruch genommen haben, liegt mit 31,5 Prozent etwas mehr als 8 Prozentpunkte über dem Anteilswert der Männer. Einen ähnlichen Verlauf zeichnet sich für die Verteilung der Anteile bei der Kinderbetreuung/Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung ab. Der Anteil aller Frauen, die diese Leistungen in Anspruch genommen haben, liegt mit 28,8 Prozent insgesamt 18,5 Prozentpunkte über dem Anteilswert der Männer. Es ist offensichtlich, dass Frauen hauptsächlich die Aufgabe der Kinderbetreuung bewältigen und daher diese Zusatzleistung eher in Anspruch nehmen als Männer.

**Fazit**

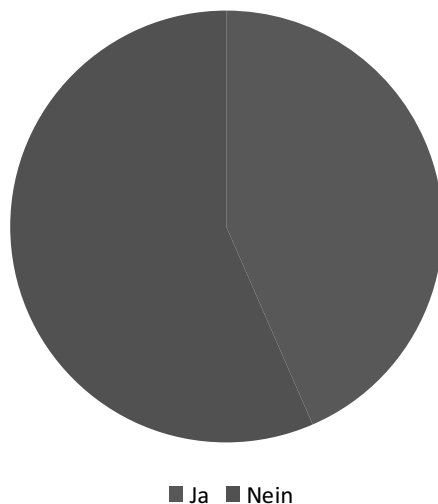
Die Auswertung der Befragungsergebnisse zeigt, dass das Querschnittsziel Chancengleichheit von den Trägern zwar z. T. positiv wahrgenommen wird, es aber an einigen Stellen bei der Umsetzung noch Verbesserungspotential gibt. Als konkretes Beispiel ist die gezielte Verbesserung im Bereich des Gendertrainings-/schulungen für Mitarbeiter zu nennen. Eine verstärkte Aktivität auf dieser operativen Ebene kann sich wiederum positiv auf die personelle Verantwortlichkeit zur Durchführung des Querschnittsziels auswirken, da auf Basis der Befragung gezeigt wurde, dass etwa ein Drittel der Träger keine eindeutigen Verantwortlichkeiten aufweist. Ferner wird deutlich, dass bei der Projektumsetzung mehr Wert auf Zusatz-/Begleitleistungen gelegt werden muss. Durch eine Erhöhung dieser Leistungen kann das Hemmnis zur Teilnahme am Projekt behoben (z. B. Kinderbetreuung), das Teilhabeziel erreicht und auch geschlechtsbezogene Barrieren durch Beratungen beseitigt werden.

Eine Beobachtung des Antwortverhaltens der Träger nach Zielgebieten differenziert hebt eine stärkere Wahrnehmung und Umsetzung der Chancengleichheit nach Ziel 2 hervor. Die jeweiligen Anteile der Antworten sind bei fast allen Fragen positiver ausgeprägt als in Ziel 1.

noch Anlage 4

Abbildung 11

**Zusatzleistungen für Teilnehmende (n = 1 700)**



Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

Tabelle 4

**Anteil der Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer mit Inanspruchnahme der Zusatz-/Begleitleistungen gemessen an allen Frauen bzw. Männern (n = Zahl der Nennung); in Prozent**

<b>Zusatz-/Begleitleistungen</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Kinderbetreuung/Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung	28,8 (n = 426)	10,3 (n = 351)
Berufsberatung/Berufsorientierung	56,5 (n = 554)	52,7 (n = 519)
Karriereplanung/-beratung	32,5 (n = 342)	31,0 (n = 324)
Psychologische Beratung/Betreuung	31,5 (n = 404)	22,9 (n = 378)

Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

<sup>21</sup> Träger mit einer Systemförderung wurde diese auf Teilnehmer bezogene Frage im Fragebogen nicht gestellt, daher ergibt sich eine geringere Zahl an Antworten



## Anlage 5

### Zusammenfassungen aus der Evaluation des Operationellen Programm des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007 bis 2013 (OP Bund), Zwischenbericht 2012 (RWI Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, SÖSTRA GmbH, Essen 2011)

#### 1 Materieller Programmverlauf

##### 1.1 Eintritte nach Programmen, Programmtypen und Geschlecht

Die Eintritte in die Maßnahmen getrennt nach Jahren, Prioritätsachsen und Zielgebieten werden in Tabelle 1 gezeigt. Zusätzlich werden solche Projekte, die als Bagatelle klassifiziert sind, gesondert ausgewiesen. Über den Förderzeitraum 2007 bis 2011 wurden insgesamt 1,4 Millionen Eintritte in die Projekte des Bundes-ESF verzeichnet, davon 365 911 in Bagatellfälle. Die Eintritte im Zielgebiet 2 machen insgesamt 71 Prozent an der Gesamtheit aus. Die meisten Eintritte verzeichnen die Prioritätsachsen A und C mit Anteilen von 28 bzw. 60 Prozent an den gesamten Eintritten. In den Prioritätsachsen A und B sind keinerlei Eintritte in Bagatellen zu verzeichnen, während diese in Achse E mehr als 88 Prozent aller Eintritte ausmachen. Im ersten Förderjahr treten keine Teilnehmenden in die Projekte ein; die Ausnahme mit sehr wenigen Teilnehmenden bildet die Prioritätsachse A. Von 2008 an sind die ersten größeren Teilnehmendengruppen zu verzeichnen, hier besonders in der Prioritätsachse C.

Die Gesamtzahl der Eintritte nimmt über die Jahre kontinuierlich zu und erreicht das höchste Niveau in 2011. Die Entwicklung der Eintritte getrennt nach Prioritätsachsen ist jedoch unterschiedlich. Die Achsen B und C folgen der gesamten Entwicklung mit den höchsten Eintritten in 2011, die Achsen A und E jedoch verzeichnen weniger Eintritte in 2011 als in 2010. Der Rückgang der Eintritte von 2010 zu 2011 ist besonders auf folgende Programme aus Prioritätsachse A zurückzuführen: „Qualifizierungsangebote Kurzarbeitergeld“ (-48 181 Eintritte) und „Qualifizierungsangebote Kurzarbeitergeld Transfer“ (-9 282 Eintritte). Dies kann auf dem Zusammenhang von ESF-Förderung und der wirtschaftlichen Entwicklung beruhen. Weitere betroffene Programme mit einer hohen Reduktion der Eintritte sind „Gründercoaching aus Arbeitslosigkeit“ und „weiterbilden“.

Eine Differenzierung der Eintritte nach Geschlecht und Bagatellfällen wird in Tabelle 2 (Seite 97) vorgenommen. Die Programme unterscheiden sich besonders hinsichtlich ihrer Größe. Die drei größten Programme ohne Bagatellen („Informationsveranstaltung“, „Kompetenzagenturen“ und „Qualifizierungsangebote Kurzarbeitergeld“) vereinen nahezu 50 Prozent aller Eintritte auf sich. Andere Projekte hingegen („EXIST-Forschungstransfer“, „Freiwilligendienste“ und „Praxis“) verzeichnen nur sehr wenige Eintritte. In Projekten, die keine Bagatellen sind, treten durchschnittlich mehr Männer als Frauen ein. Dies

verfehlt das angestrebte Ziel einer gleichen Teilnahme von Frauen und Männern auf aggregierter Ebene des ESF.

Allerdings ist ein gleicher Anteil von Frauen und Männern an allen Programmen des ESF nicht sinnvoll, da sich die Zielgruppen der Programme stark unterscheiden. Insbesondere kann es in ausgewählten Themenbereichen zielführend sein Projekte anzubieten, die sich ausschließlich an Frauen oder Männer richten. Tabelle 2 zeigt, dass einige Programme überwiegend Männer ansprechen.

(„EXIST-Forschungstransfer“, „EXIST-Gründerstipendium“, „Qualifizierungsangebote Kurzarbeitergeld“), während sich andere vornehmlich an Frauen richten („Kindertagespflege“, „Perspektive Wiedereinstieg“, „Neue Medien“ und „Alleinerziehende“). Diese Beobachtung ist durchaus mit den Grundsätzen des Gender Mainstreamings vereinbar, solange die Minderheit in der Zielgruppe bei den Teilnehmenden überrepräsentiert ist. Trotzdem sollte es weiterhin das Ziel des ESF sein Programme anzubieten, die Personen ansprechen, die in den entsprechenden Branchen oder Zielgruppen unterrepräsentiert sind. Dies könnte z. B. eine vermehrte Förderung von Frauen in den Programmen zur Qualifizierung von Beziehern von Kurzarbeitergeld sein oder in den Bereichen der Forschungs- und Gründerförderung. Im Gegensatz dazu könnten die Eintritte von Männern in Programmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden.

Bei den Projekten, die als Bagatellfälle klassifiziert sind, ergibt sich hinsichtlich der Programmgrößen ein ähnliches Bild: Zwei Programme („Mehrgenerationenhäuser“ und „STÄRKEN vor Ort“) machen ca. 70 Prozent aller Eintritte in Bagatellen aus. Hinsichtlich der Teilhabe von Frauen und Männern ergibt sich ein gegensätzliches Bild. Frauen verzeichnen in Bagatellfällen deutlich mehr Eintritte im Vergleich zu Männern. Dies bestätigt die Ergebnisse von Frey und Savioli (2011). Zusätzlich ist die Verteilung der Geschlechter auf die Programme deutlich gleichmäßiger als in den Fällen ohne Bagatellen. Nur ein Programm („Unternehmen Familie“) hat fast ausschließlich weibliche Eintritte, alle anderen Maßnahmen verzeichnen sowohl Eintritte von Frauen als auch von Männern, wobei erstgenannte in der Überzahl sind. Fasst man beide Maßnahmen-Arten zusammen, so ergibt sich eine deutlich homogenere Verteilung der Geschlechter von insgesamt 51 Prozent Männern zu 49 Prozent Frauen.

Aufgrund der hohen Bedeutung und Anzahl der Projekte in Bagatellfällen zeigt Abbildung 1 die Relevanz der einzelnen Programmtypen in Bezug auf die Eintritte, wenn Bagatellen berücksichtigt und wenn sie nicht einbezogen werden. Die Berücksichtigung aller Programme inklusive Bagatellfälle in (a), erlaubt eine Unterscheidung von elf unterschiedlichen Programmtypen. Die vier größten Programmtypen („LLL für benachteiligte Zielgruppen“, „Querschnittsprogramm Stärken vor Ort“, „Krisenintervention“ und „Übergang von Schule zu Beruf“) verzeichnen rund 60 Prozent aller Eintritte, während die kleinsten drei Programmtypen („Ausbau von Bildungs- und Hilfs-

noch Anlage 5

Tabelle 1

## Eintritte nach Jahren, Prioritätsachsen und Zielgebieten

	2007	2008	2009	2010	2011	Gesamt
<b>Prioritätsachse A: Anpassungsfähigkeit und Unternehmensgeist</b>						
Ziel 1: Konvergenz	24	4.062	35.208	29.575	22.955	91.824
Ziel 2: RWB	103	9.714	136.381	98.097	62.863	307.158
<b>Gesamt</b>	<b>127</b>	<b>13.776</b>	<b>171.589</b>	<b>127.672</b>	<b>85.818</b>	<b>398.982</b>
davon Bagatellfälle						
Ziel 1: Konvergenz	0	0	0	0	0	0
Ziel 2: RWB	0	0	0	0	0	0
<b>Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals</b>						
Ziel 1: Konvergenz	0	76	2.368	3.678	5.640	11.762
Ziel 2: RWB	0	129	6.400	14.133	21.301	41.963
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>205</b>	<b>8.768</b>	<b>17.811</b>	<b>26.941</b>	<b>53.725</b>
davon Bagatellfälle						
Ziel 1: Konvergenz	0	0	0	0	0	0
Ziel 2: RWB	0	0	0	0	0	0
<b>Prioritätsachse C: Beschäftigung und soziale Integration</b>						
Ziel 1: Konvergenz	0	20.506	81.672	92.114	102.620	296.912
Ziel 2: RWB	0	30.220	136.776	183.493	245.139	595.628
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>50.726</b>	<b>218.448</b>	<b>275.607</b>	<b>347.759</b>	<b>892.540</b>
davon Bagatellfälle						
Ziel 1: Konvergenz	0	10.283	43.107	51.522	61.034	165.946
Ziel 2: RWB	0	16.831	67.260	81.616	147.854	313.561
<b>Prioritätsachse E: Transnationale Maßnahmen</b>						
Ziel 1: Konvergenz	0	0	2.857	6.408	5.065	14.330
Ziel 2: RWB	0	11	9.728	23.611	23.856	57.206
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>12.585</b>	<b>30.019</b>	<b>28.921</b>	<b>71.536</b>
davon Bagatellfälle						
Ziel 1: Konvergenz	0	0	2.245	4.964	4.010	11.219
Ziel 2: RWB	0	0	9.140	21.363	21.847	52.350
<b>Insgesamt</b>						
Ziel 1: Konvergenz	24	24.644	122.105	131.775	136.280	414.828
Ziel 2: RWB	103	40.074	289.285	319.334	353.159	1.001.955
<b>Gesamt</b>	<b>127</b>	<b>64.718</b>	<b>411.390</b>	<b>451.109</b>	<b>489.439</b>	<b>1.416.783</b>
davon Bagatellfälle						
Ziel 1: Konvergenz	0	10.283	45.352	56.486	65.044	177.165
Ziel 2: RWB	0	16.831	76.400	102.979	169.701	365.911

Quelle: ADELE, eigene Berechnung.



noch Anlage 5

Tabelle 2

## Eintritte in Programme nach Geschlecht

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
AQUA	86	41,95	119	58,05	205	100,00
Kindertagespflege	45	3,99	1.084	96,01	1.129	100,00
Perspektive Wiedereinstieg	0	0,00	6.793	100,00	6.793	100,00
Bildungsprämie	10.196	26,07	28.921	73,93	39.117	100,00
Gleichstellung von Frauen	721	20,97	2.718	79,03	3.439	100,00
Kommunal-Kombi	8.489	49,24	8.750	50,76	17.239	100,00
Bürgerarbeit	5.299	51,86	4.919	48,14	10.218	100,00
EXIST-Forschungstransfer	32	96,97	1	3,03	33	100,00
EXIST-Gründerstipendium	1.428	85,56	241	14,44	1.669	100,00
EXIST-Gründungskultur	3.184	66,96	1.571	33,04	4.755	100,00
Freiwilligendienste	160	38,74	253	61,26	413	100,00
Gründungen aus AL	20.268	58,18	14.570	41,82	34.838	100,00
Gründercoaching in Deutschland	10.256	64,89	5.550	35,11	15.806	100,00
Integration durch Austausch	4.288	54,57	3.570	45,43	7.858	100,00
Informationsveranstaltung	72.501	57,87	52.774	42,13	125.275	100,00
Innovative Einzelprojekte Prio. C	2.692	0,00	0	0,00	0	100,00
Kompetenzagenturen	58.992	52,37	53.659	47,63	112.651	100,00
Neue Medien	317	2,20	14.086	97,80	14.403	100,00
Pluspunkt Erfahrung	212	11,53	1.627	88,47	1.839	100,00
Praxis	29	26,61	80	73,39	109	100,00
rückenwind	2.509	26,39	7.000	73,61	9.509	100,00
weiter bilden	5.212	64,41	2.880	35,59	8.092	100,00
Quali Kurzarbeitergeld	145.846	85,63	24.467	14,37	170.313	100,00
Quali Kurzarbeitergeld Transfer	19.962	69,57	8.730	30,43	28.692	100,00
Schulverweigerung	18.039	61,66	11.215	38,34	29.254	100,00
Soziale Stadt – BIWAQ	14.701	49,47	15.016	50,53	29.717	100,00
Sprachkompetenzen	25.401	38,60	40.412	61,40	65.813	100,00
XENOS IuV	47.673	51,32	45.229	48,68	92.902	100,00
XENOS AzE	875	53,39	764	46,61	1.639	100,00
XENOS-Sonderprogramm	13.871	57,83	10.114	42,17	23.985	100,00

noch Anlage 5

noch Tabelle 2

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Alleinerziehende	519	3,25	15.456	96,75	15.975	100,00
<b>Total</b>	<b>491.111</b>	<b>56,21</b>	<b>382.569</b>	<b>43,79</b>	<b>873.680</b>	<b>100,00</b>
<b>Bagatellfälle</b>						
Mehrgenerationenhäuser	53.533	37,18	90.440	62,82	143.973	100,00
Anschwung für frühe Chancen	118	23,84	377	76,16	495	100,00
Betriebliche Mobilitätsberatung	39.484	62,11	24.085	37,89	63.569	100,00
JUGEND STÄRKEN	1.385	56,60	1.062	43,40	2.447	100,00
Mehr Männer in Kitas	27.486	36,66	47.483	63,34	74.969	100,00
Soziale Stadt – BIWAQ	660	42,77	883	57,23	1.543	100,00
STÄRKEN vor Ort	96.314	41,33	136.696	58,67	233.010	100,00
XENOS IuV	13.061	58,49	9.268	41,51	22.329	100,00
Unternehmen Familie	6	4,29	134	95,71	140	100,00
<b>Insgesamt</b>	<b>232.047</b>	<b>42,78</b>	<b>310.428</b>	<b>57,22</b>	<b>542.475</b>	<b>100,00</b>
<b>Gesamt</b>	<b>723.158</b>	<b>51,06</b>	<b>692.997</b>	<b>48,94</b>	<b>1.416.155</b>	<b>100,00</b>

Quelle: ADELE, eigene Berechnung.

systeme“, „Integration in Beschäftigung“ und „Existenzgründungsberatung/-unterstützung“) zusammen nur 7 Prozent aller Eintritte ausmachen. Die beiden Programmtypen [3] und [10], die Ziele der Gleichstellung verfolgen, haben einen Anteil von 16 Prozent an den gesamten Maßnahmeneintritten.

Die Analyse der Programmtypen ohne die Berücksichtigung von Bagatellen in (b) zeigt eine stark veränderte Verteilung der Eintritte. Die Typen, die unter Einbeziehung der Bagatellfälle schon vergleichsweise hohe Anteile hatten, haben diese nun noch einmal vergrößert. Dies gilt besonders für „LLL für benachteiligte Zielgruppen“, „Krisenintervention“ und „Übergang von Schule zu Beruf“. Der summierte Anteil der vier größten Programmtypen an den gesamten Eintritten beträgt nun 88 Prozent. Die restlichen fünf Programme haben zusammen nur noch einen Anteil von 12 Prozent. Die Verschiebung der Anteile verdeutlicht, dass einige Programmtypen viele Bagatellen enthalten, deren Einfluss schwindet, wenn diese wegfallen. Die betroffenen Typen sind insbesondere [3] „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“, [8] „Transnationaler Austausch“ und [10] „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Die beiden Programmtypen die auf Gleichstellung und Chancengleichheit ausgerichtet sind, enthalten viele Bagatellen, sodass ihr Anteil von ursprünglich 16 Prozent auf 1,3 Prozent sinkt.

Der Anteil von Frauen an den einzelnen Programmtypen, wie in Abbildung 2 dargestellt, variiert stark mit dem jeweiligen Typ und der Zielgruppe der Projekte innerhalb des Programmtyps. Die Hälfte der Programmtypen (6, 7, 8 und 9) hat einen Frauenanteil zwischen 40 und 60 Prozent, der sich in derselben Größenordnung wie der Frauenanteil aller Programme bewegt. Der Programmtyp „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ verzeichnet fast ausschließlich weibliche Eintritte, während „Krisenintervention“ einen Männeranteil von mehr als 80 Prozent hat. Eine Argumentation der Gleichstellungsagentur des ESF ist, dass eine bessere Chancengleichheit und erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen nur durch einen geschlechterübergreifenden Wandel der gesellschaftlichen Rollenverteilung gelingen kann. Im Zuge dessen wäre eine größere Beteiligung von Männern an Projekten der Programmtypen „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wünschenswert. In diesen beiden Programmtypen, die eines der Querschnittsziele des ESF in Deutschland verfolgen, sind in der jetzigen Förderperiode durchschnittlich 80 bzw. 99 Prozent Frauen eingetreten und somit wenige Männer.

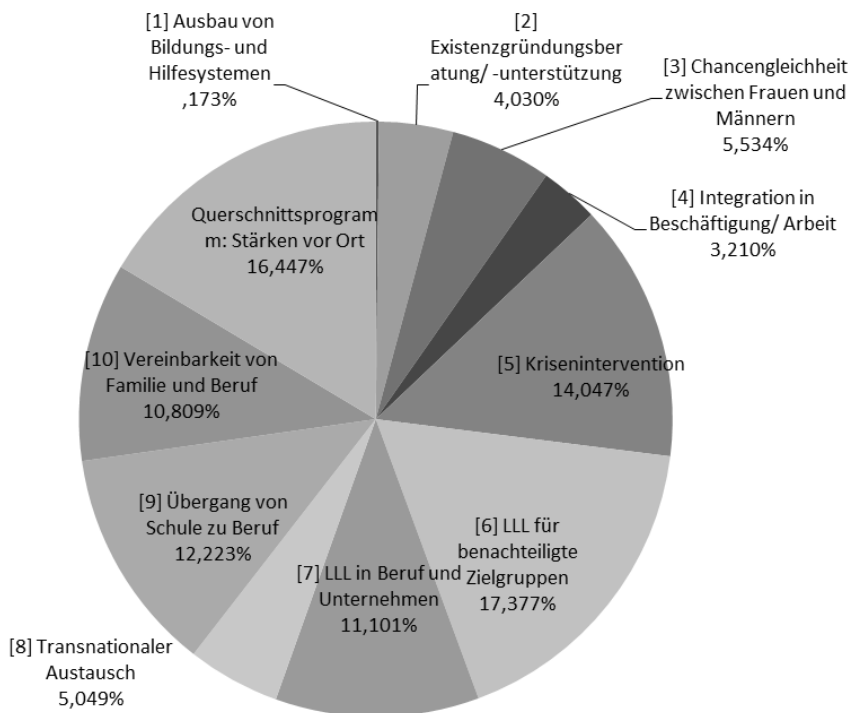
Entfernt man die auf Gleichstellung ausgerichteten Programmtypen [3] und [10], verändert sich der gesamte Anteil von Frauen im ESF nur marginal. Bei Berücksichtigung aller Typen beträgt der Anteil von Frauen

noch Anlage 5

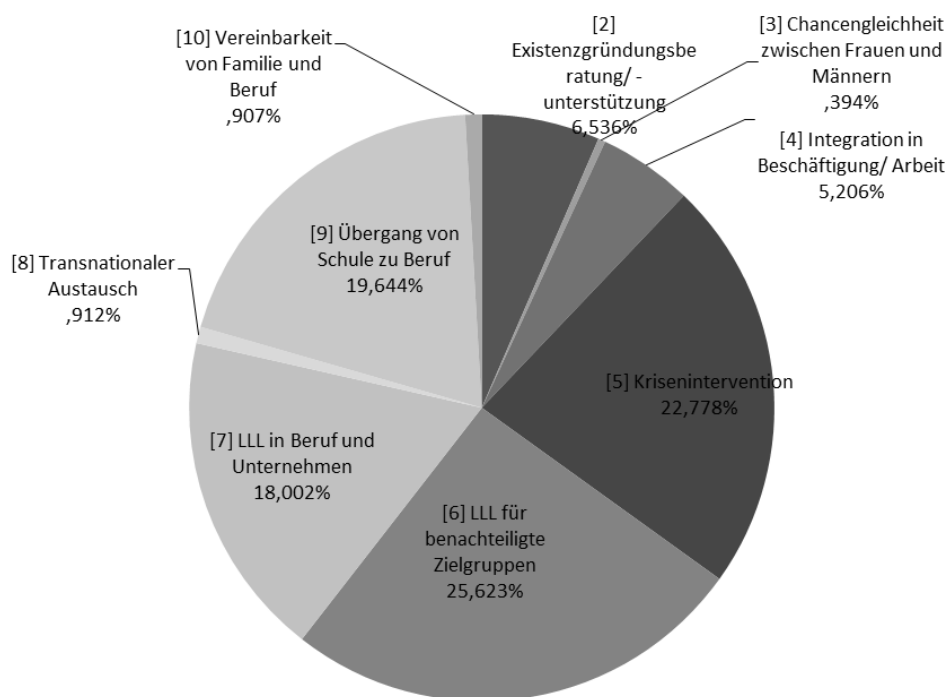
Abbildung 1

**Eintritte nach Programmtypen**

(a) mit Bagatellfällen



(b) ohne Bagatellfälle

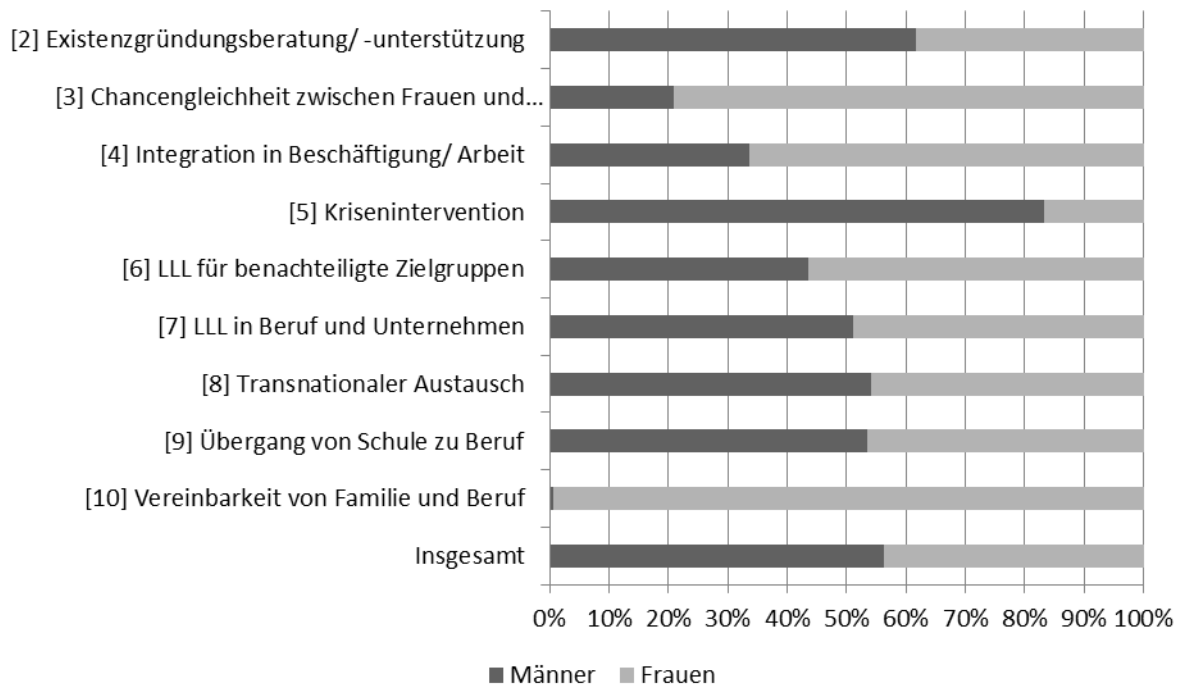


Quelle: ADELE, eigene Berechnung.

noch Anlage 5

Abbildung 2

### Anteil Frauen nach Programmtypen



Quelle: ADELE, eigene Berechnung. – Bagatellfälle wurden ausgeschlossen.

43,8 Prozent, danach sinkt er um 0,7 Prozentpunkte auf 43,1 Prozent. Dieser nur sehr geringe Unterschied liegt darin begründet, dass die beiden gelöschten Programmtypen insgesamt nur sehr wenige Teilnehmenden verzeichnen, wenn keine Bagatellfälle berücksichtigt werden.

## 1.2 Eintritte nach soziodemografischen Charakteristika

Die Entwicklung der Eintritte insgesamt als auch differenziert nach Geschlecht zeigt, dass es über die Zeit einige Schwankungen gibt (Abbildung 3). Die Eintritte insgesamt sind bis 2009 kontinuierlich angestiegen, was mit der zunehmenden Anzahl von laufenden Projekten erklärt werden kann. Waren die Maßnahmeneintritte in 2009 und 2010 noch stabil, sanken sie in 2011 wieder ab. Zwischen 2008 und 2010 traten anteilig mehr Männer als Frauen in die Maßnahmen ein, wobei sich die Anteile annäherten. Im Jahr 2011 traten erstmals mehr Frauen als Männer in Projekte des ESF ein. Es kann vermutet werden, dass der hohe Männeranteil in den Jahren vor 2011 auch auf die große Anzahl an männlichen Eintritten in die beiden Programme „Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld“ und „Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld Transfer“ zurückzuführen ist. Da in diesen Programmen die Eintritte in 2011 gesunken sind, hat sich auch die Verteilung auf die Geschlechter wieder angeglichen. Weiterführende Informationen

können dem Kapitel zur Relevanz des ESF entnommen werden.

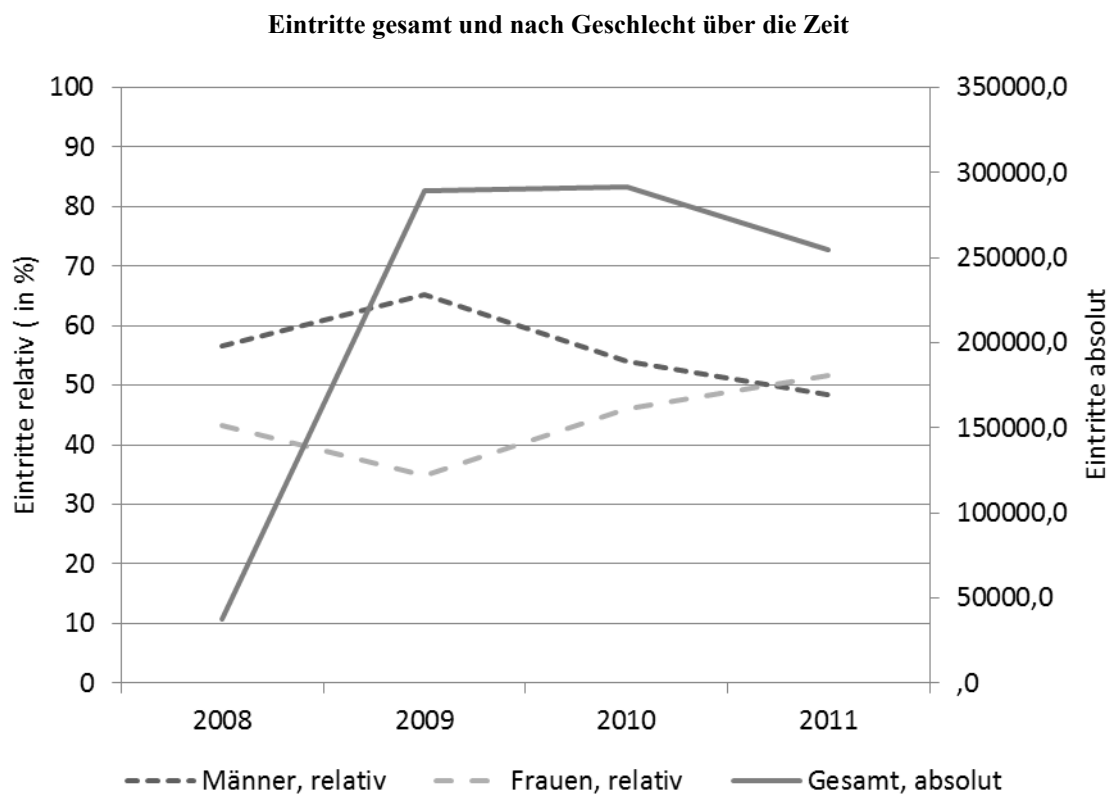
Neben der Analyse, welchen Anteil welche Alters-, Bildungs- oder Erwerbsgruppen an den Eintritten haben, ist es auch interessant auszuwerten, welchen Anteil Frauen innerhalb dieser Gruppen ausmachen. Dies ist besonders vor dem Hintergrund der Auswertung nach Gender-Gesichtspunkten wichtig.

In der Gruppe der jungen und anderen Teilnehmenden ist der Frauenanteil in etwa so hoch wie im Durchschnitt, nur die Gruppe der älteren Teilnehmerinnen ist unterdurchschnittlich oft vertreten (Abbildung 4). In jeder Altersgruppe aber stellen Männer noch die Mehrheit der eintretenden Teilnehmenden. Die Altersstruktur der Eintritte wird zuverlässig erfasst. Dies spiegelt sich im gleichen durchschnittlichen Verhältnis von Frauen und Männern wie zuvor wider.

Bei der Auswertung nach dem Erwerbsstatus (Abbildung 5) ist der Frauenanteil schwankend. Insgesamt liegt der Anteil von Frauen an allen Eintritten, für die Informationen über den Erwerbsstatus ermittelt werden, bei 30 Prozent. Gemessen daran nehmen überdurchschnittlich viele arbeitslose Frauen (fast 50 Prozent) an den Maßnahmen teil, während erwerbstätige und nichterwerbstätige Teilnehmerinnen weniger als 30 Prozent ausmachen. Der hohe Anteil an Männern kann möglicher-

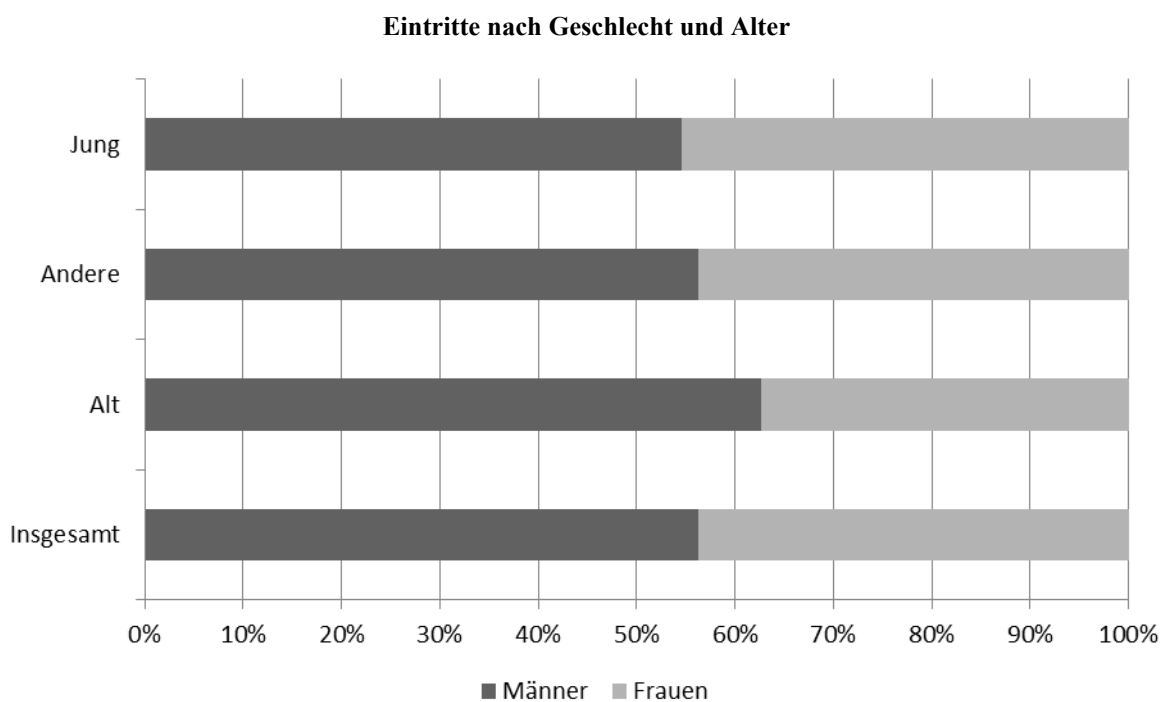
noch Anlage 5

Abbildung 3



Quelle: ADELE, eigene Berechnung.

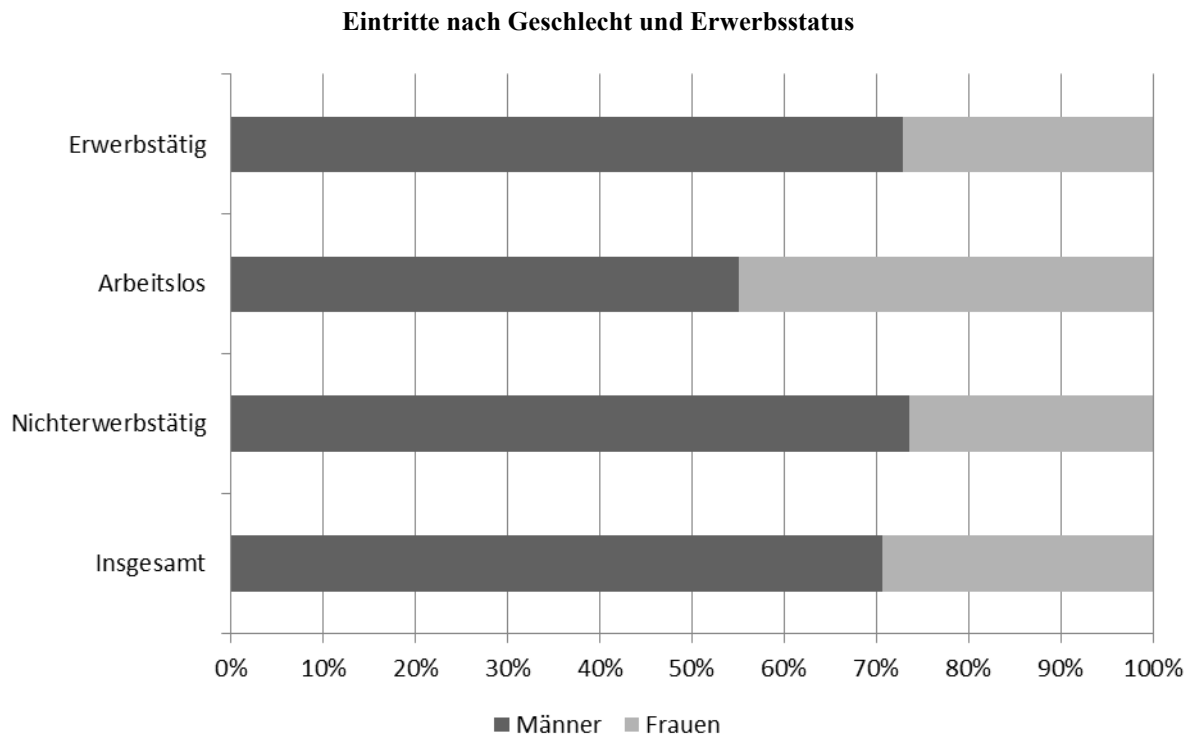
Abbildung 4



Quelle: ADELE, eigene Berechnung. – Bagatellfälle wurden ausgeschlossen.

noch Anlage 5

Abbildung 5



Quelle: ADELE, eigene Berechnung. Bagatellfälle wurden ausgeschlossen.

weise dadurch erklärt werden, dass die Informationen zum Erwerbsstatus nicht für alle Maßnahmen erfasst werden. Sollte dies häufiger auf Projekte zutreffen in die vermehrt Frauen eintreten, ergibt sich für den Bildungsstatus ein übermäßig hoher Männeranteil (z. B. „Praxis“).

Die Auswertung der Eintritte nach dem Bildungsniveau in Abbildung 6 zeigt, dass in allen Klassen der Frauenanteil zwischen 40 und 45 Prozent liegt, durchschnittlich sind 43 Prozent aller Eintritte von Frauen. Die höchste Quote erreichen Frauen mit dem höchsten Bildungsabschluss mit 45 Prozent. Der geringste Anteil an Teilnehmerinnen ist bei den niedrigsten Bildungsabschlüssen zu erkennen.

### 1.3 Ausgaben je Teilnehmer und Programm

Im Folgenden werden die Ausgaben je Teilnehmer und Programm dargestellt und miteinander verglichen. Eine Differenzierung nach Frauen und Männern ermöglicht hierbei Einblicke im Sinne des Gender Budgetings. Das Ziel des Gender Budgetings ist es zu untersuchen, ob nicht nur eine ausgeglichene Teilnahme von Männern und Frauen, sondern auch eine ausgewogene Verteilung der Ausgaben auf die Geschlechter stattfindet. Dies muss aufgrund unterschiedlicher Zielgruppen nicht zwingend auf Projekt- oder Programmebene erfüllt werden, sollte aber spätestens aggregiert auf ESF-Ebene gelten. Im Folgenden werden die durchschnittlichen Kosten je Teilnehmer

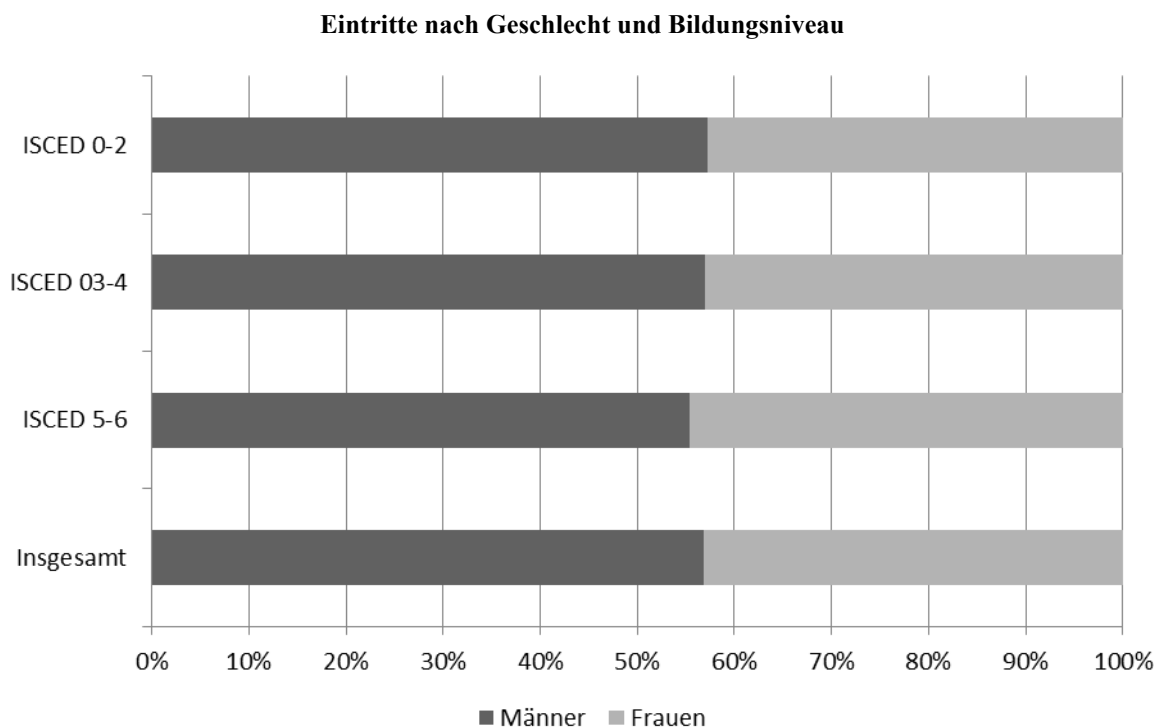
in den einzelnen Programmen berechnet und die Verteilung der Ausgaben auf Frauen und Männer untersucht. Ein Vergleich der durchschnittlichen Kosten je Teilnehmer der verschiedenen Programme ist infolge der fehlenden Verweildauern jedoch nicht möglich. Darüber hinaus ist es auch ausgeschlossen vom Frauenanteil eines Programms auf die Kosten pro Geschlecht zu schließen, da auch dafür die Verweildauern benötigt werden.

Aufgrund der fehlenden Verweildauern und der fehlerhaften Austrittszahlen können die durchschnittlichen Kosten je Teilnehmendem nicht differenziert nach Geschlecht oder Verweildauer berechnet und diese programmübergreifend verglichen werden. Es ist jedoch möglich die durchschnittlichen Kosten je Teilnehmendem pro Programm zu berechnen und die teuersten und günstigsten Programme zu identifizieren. Allerdings wäre ein Vergleich zwischen den Programmen aufgrund der äußerst heterogenen Programm- und Projektlandschaft eindeutig irreführend und unzulässig. Abbildung 7 zeigt die Programme, die die geringsten durchschnittlichen Ausgaben je Teilnehmendem aufweisen, sie alle haben durchschnittliche Ausgaben von weniger als 400 Euro. Die geringsten Ausgaben je Teilnehmendem entstehen dem ESF in dem Programm „Informationsveranstaltung“.

Gleichzeitig gibt es Programme, für die der ESF 3 000 Euro und mehr pro Teilnehmendem ausgibt, diese sind in Abbildung 8 dargestellt. Die meisten der teuersten

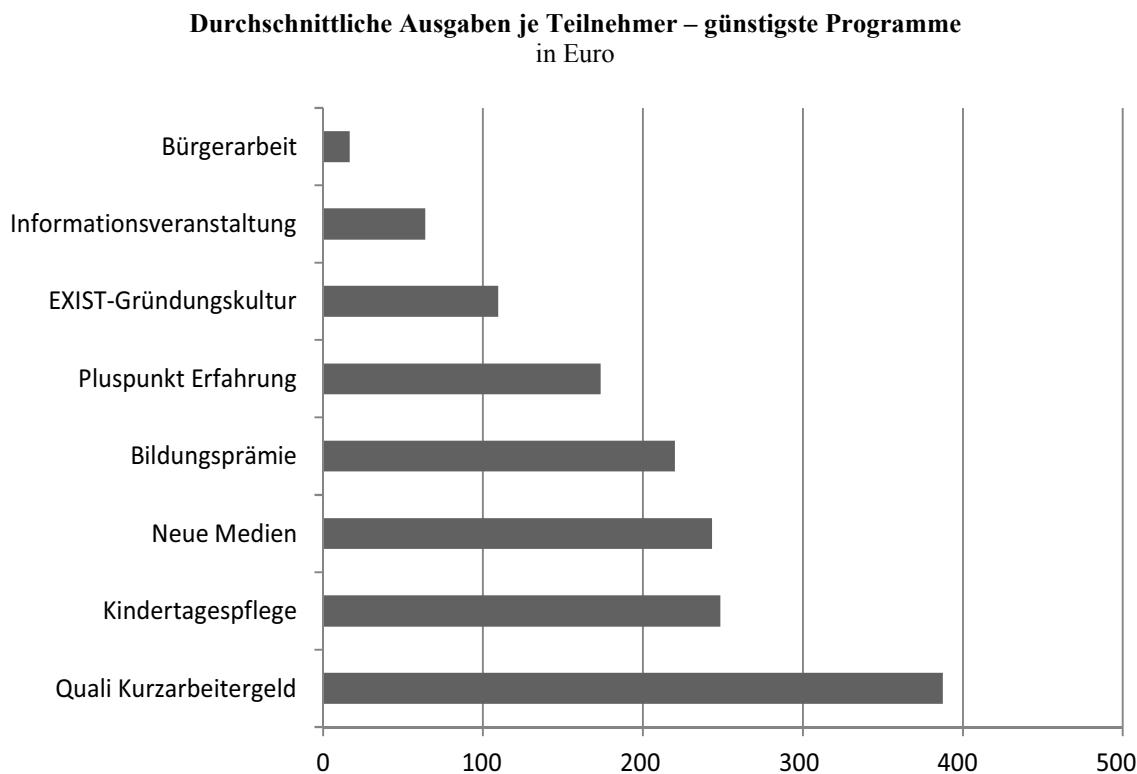
noch Anlage 5

Abbildung 6



Quelle: ADELE, eigene Berechnung. – Bagatellfälle wurden ausgeschlossen.

Abbildung 7



Quelle: ADELE, eigene Berechnung.

noch Anlage 5

Programme verursachen Ausgaben zwischen 3 000 und 5 000 Euro je Teilnehmendem. Diese Programme verwenden erwartungsgemäß Instrumente, die mit hohen Kosten verbunden sind, wie die Förderung von Arbeitsstellen, Auslandsaufenthalten oder Existenzgründungen. Das mit Abstand teuerste Programm je Teilnehmendem ist „EXIST-Gründerstipendium“ mit ESF-Mitteln von ca. 14 000 Euro. Diese sind jedoch plausibel, da die Förderung für Gründer kostenintensiv ist. Ein programmübergreifender Vergleich der durchschnittlichen Kosten je Teilnehmendem ist nicht sinnvoll, da wir nur die Daten zu Teilnehmendem und Ausgaben betrachten, aber z. B. nicht die Art der Förderung oder deren Dauer.

Die Abbildungen 9 und 10 stellen die Verteilung der Ausgaben des ESF differenziert nach den Geschlechtern und Programmen dar (in Abhängigkeit von der Anzahl der Eintritte von Frauen und Männern). In Abbildung 9 sind die Programme mit den geringsten ESF-Mitteln für Frauen abgebildet, diese wurden in dem Programm „EXIST-Forschungstransfer“ getätigt. Auffallend sind die deutlich höheren Ausgaben für Frauen im Vergleich zu Männern in den Programmen „Praxis“, „Pluspunkt Erfahrung“ und „Kindertagespflege“. Die obersten fünf Pro-

gramme (mit Ausnahme von „EXIST-Gründungskultur“/„-forschungstransfer“) haben alle einen deutlich höheren Frauenanteil, was zu den höheren Gesamtausgaben für Frauen führt.

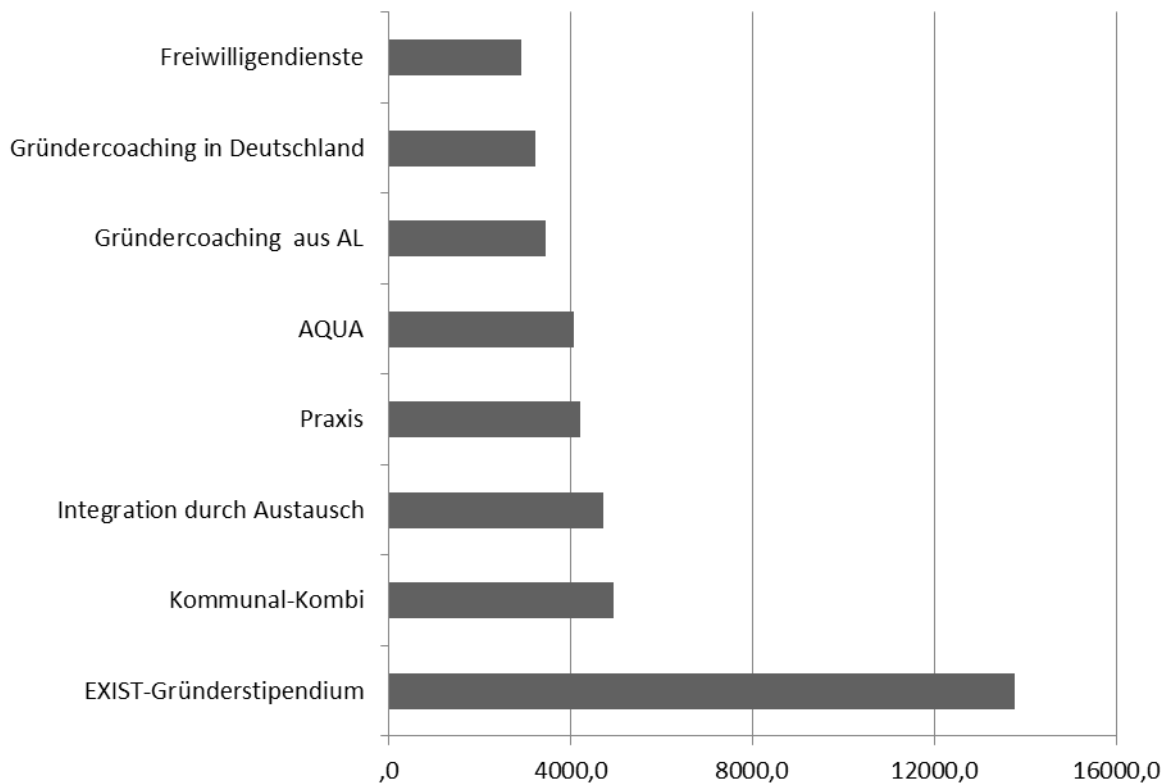
Dem gegenüber stehen die Programme mit den höchsten ESF-Mitteln gemessen an den Eintritten von Frauen (Abbildung 10). Die Programme „Gründercoaching aus Arbeitslosigkeit“ und „Kommunal-Kombi“ verursachen hier die höchsten gesamten Kosten von je über 40 Mio. Euro. Die Ausgaben für die männlichen Teilnehmenden übersteigen in den meisten Fällen die für die weiblichen Teilnehmenden (Ausnahmen: „Kommunal-Kombi“ und „Sprachkompetenzen“).

Auch wenn kein Vergleich nach Geschlecht pro Teilnehmer möglich ist, ist es auffallend, dass bei den Programmen mit den geringsten Ausgaben Frauen einen hohen Anteil einnehmen, während in den teuersten Programmen besonders viele Männer beobachtet werden.<sup>1</sup> Trotz dieser Beobachtungen können keine weiteren Schlüsse aus der

<sup>1</sup> Dies bestätigt die Ergebnisse von Frey und Savioli (2011).

Abbildung 8

**Durchschnittliche Ausgaben je Teilnehmer – teuerste Programme**  
in Euro

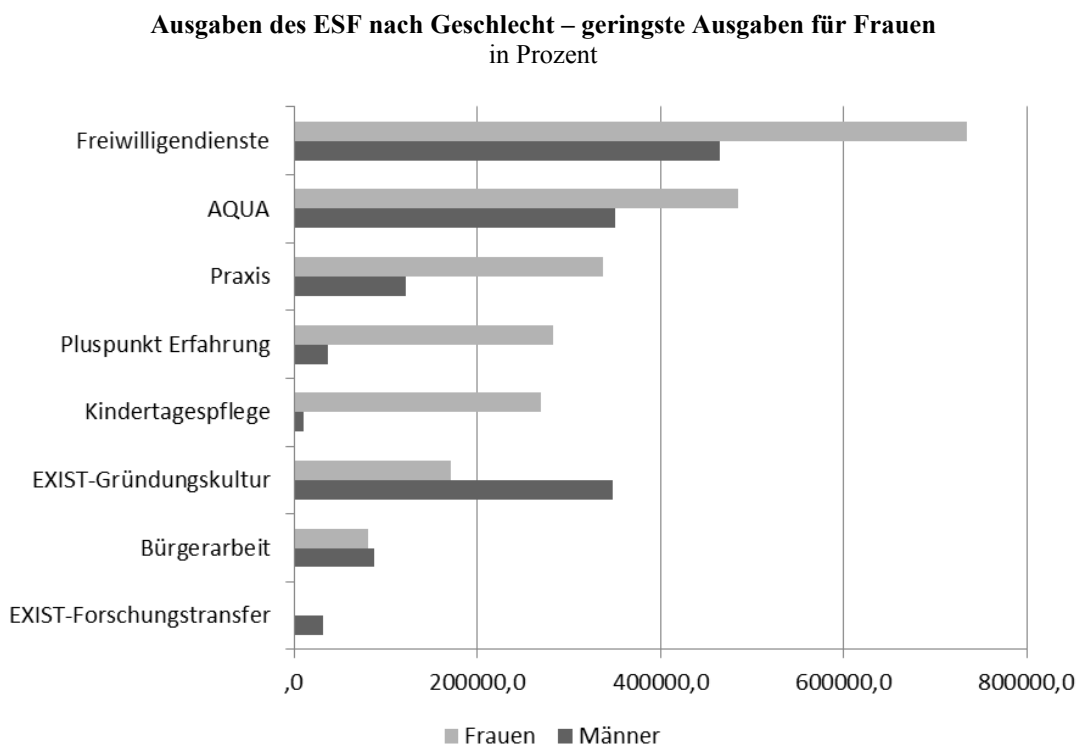


Quelle: ADELE, eigene Berechnung.



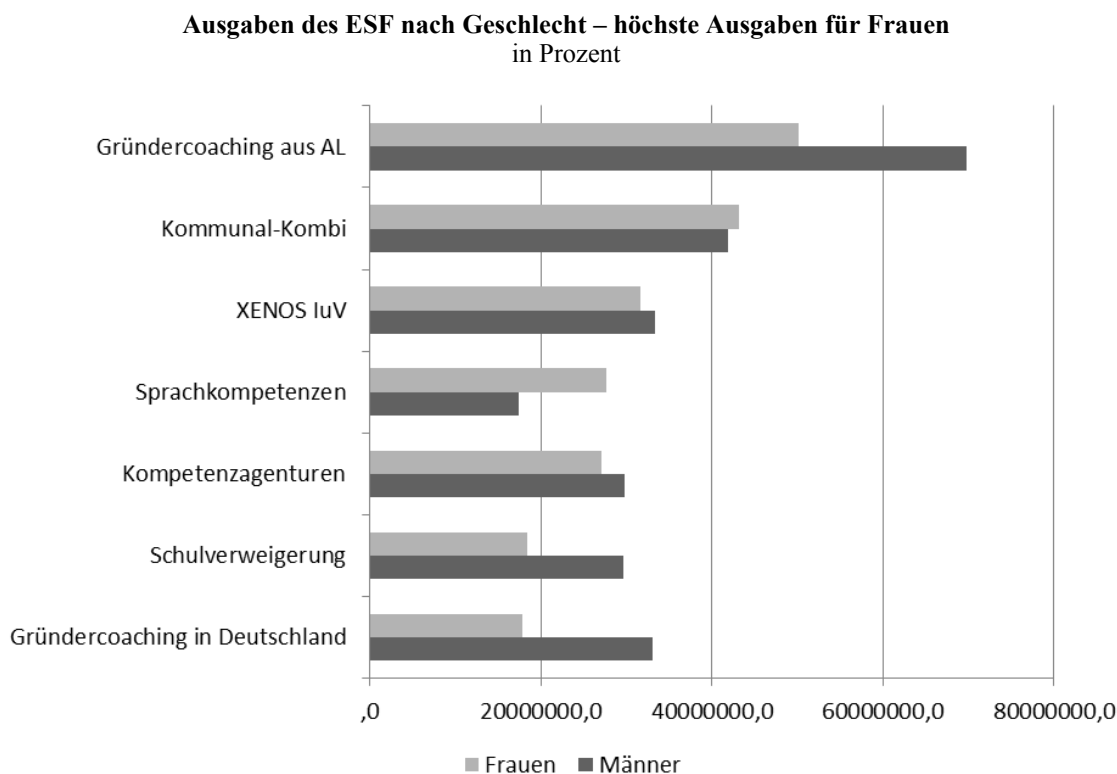
noch Anlage 5

Abbildung 9



Quelle: ADELE, eigene Berechnung. – Das Programm „EXIST-Forschungstransfer“ hat Ausgaben von 1 000 Euro für Frauen.

Abbildung 10



Quelle: ADELE, eigene Berechnung.

noch Anlage 5

vorliegenden Analyse im Sinne des Gender Budgetings gezogen werden. Dies würde einen Vergleich der Kosten pro Teilnehmer über die Programme hinweg bedeuten, was aufgrund der fehlenden Verweildauer nicht möglich ist.

#### 1.4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Bezüglich des Gender Mainstreaming und des Gender Budgetings gibt es zwar angestrebte Ziele und passende Programme, jedoch können die Ziele nicht immer erreicht werden. Auch wenn deutschlandweit eine fast ausgeglichene Anzahl an Männern und Frauen in den ESF eintritt, gibt es häufig noch große Unterschiede auf Programmebene, abhängig von der inhaltlichen Ausrichtung der einzelnen Projekte. Ähnliches gilt für die Verteilung der Mittel auf beide Geschlechter. Inwiefern und ggfs. in welchem Maße eine Ungleichverteilung von Eintritten und Mitteln zu rechtfertigen ist, hängt von der Ausrichtung und Zielsetzung des jeweiligen Programms ab.

## 2 Regionale Fallstudie zur Umsetzung des Bundes-ESF im Landkreis Uckermark

### 2.1 Gleichstellungspolitische Ansätze im Landkreis Uckermark

Im nachfolgenden Abschnitt soll dargelegt werden, wie das Querschnittsziel Chancengleichheit und der Politikansatz Gender Mainstreaming im Landkreis Uckermark strukturell und personell verortet sind. Einschränkend ist gleich zu Beginn der Darstellungen zu vermerken, dass es (auch) im Landkreis Uckermark keine/n Ansprechpartner/-in gibt, die/der umfassend sowohl zur Implementierung als auch zur Umsetzung von Gleichstellungspolitik in allen Details im Landkreis Auskunft geben kann. Auch das systematische Erfassen unterschiedlicher Zuständigkeiten und das Zusammentragen der verschiedenen Sichtweisen und Einschätzungen zum Thema sind mit den verfügbaren Ressourcen nicht leistbar. Die nachstehenden Ausführungen greifen daher ausgewählte Fragestellungen auf. Mit ihnen soll zumindest exemplarisch wiedergegeben werden, wie der Politikansatz in der Untersuchungsregion gegenwärtig greift und praktisch gehandhabt wird.

### 2.2 Gleichstellung – ein inzwischen etablierter Politikansatz im Landkreis

Im Ergebnis der Sichtung verschiedener Unterlagen und Dokumente sowie der Durchführung von zwei themenbezogenen Expertinnengesprächen kann davon ausgegangen werden, dass Gleichstellungspolitik und wichtige Grundsätze und Verfahrensweisen zu ihrer Umsetzung im Landkreis „angekommen“ sind. Damit ist ein Fundament für gleichstellungsorientiertes Handeln in der Region gegeben. Zentrale Merkmale sind:

- Der politische Grundsatz der Gleichstellung hat Eingang in wichtige Dokumente und Konzepte des Land-

kreises bzw. der Kreisverwaltung gefunden. Er ist darin als ein Handlungsprinzip festgeschrieben.

- In Bezug auf das Gender Mainstreaming liegt bei den Akteuren im Landkreis im Wesentlichen ein Verständnis zu Grunde, welches den tatsächlichen Intentionen dieses Politikansatzes entspricht – die Einbeziehung von Frauen und Männern.
- Das Ziel der Gleichstellung findet im Landkreis sowohl eine strukturelle als auch personelle Unterstützung: In der Kreisverwaltung ist eine Gleichstellungs-, Behinderten- und Seniorenbeauftragte tätig, die direkt dem Landrat unterstellt ist. Auch in den vier Städten des Landkreises, Angermünde, Prenzlau, Schwedt und Templin, sind Gleichstellungsbeauftragte von ihren jeweiligen Stadtverwaltungen eingesetzt worden.<sup>2</sup>
- Nach Einschätzung der befragten Expertinnen ist das im Landkreis vorhandene Trägerspektrum in hohem Maße für gleichstellungspolitische Ansätze sensibilisiert. „Wenn es um Projektarbeit geht, kommt kein Träger mehr an diesem Thema vorbei.“ – so die Einschätzung einer Expertin. Es bestehen diverse Netzwerke – wie etwa das „Bündnis für Familie“ –, die sich der Thematik Chancengleichheit/Gender Mainstreaming annehmen.

Ergänzend und zum Teil relativierend ist dabei folgendes zu berücksichtigen: Im Landkreis Uckermark kommt ein „erweiterter“ Gleichstellungsbegriff zum Tragen. Er bezieht das politische Ziel der Chancengleichheit nicht ausschließlich auf die beiden Geschlechter, sondern auch auf Behinderte und Senioren/innen. Weiterhin ist Gleichstellungspolitik in der Uckermark noch immer weitgehend bei der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises fokussiert. Strukturell und dem Selbstverständnis der verschiedenen Funktionsträger in der Kreisverwaltung nach zu urteilen, stellen sich Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe noch immer unzureichend über alle Ressorts und Verantwortlichkeiten in der Kreisverwaltung hinweg dar. Ebenso sind eigene gleichstellungspolitische Zielstellungen für den Landkreis bisher (noch) nicht formuliert worden.

Von maßgeblicher Bedeutung für die Verstärkung der gleichstellungsorientierten Ausrichtung der Politik des Landkreises ist die Gleichstellungs-, Behinderten- und Seniorenbeauftragte. Auf der Grundlage der Hauptsatzung des Landkreises Uckermark in der Fassung der 1. Satzung zur Änderung der Hauptsatzung des Landkreises Uckermark (1. Änderungsatzung Hauptsatzung) vom 16. Juni 2011 wird vom Kreistag auf Vorschlag des Land-

<sup>2</sup> In den Landkreisen und Städten sowie den Ämtern und Gemeinden des Landes Brandenburg sind seit 1990 kommunale Gleichstellungsbeauftragte tätig. Seit 1993 bildet die Kommunalverfassung des Landes Brandenburg die Grundlage für ihre Tätigkeit. 1994 trat das Landesgleichstellungsgesetz in Kraft, das die rechtliche Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung darstellt.

noch Anlage 5

rates ein/e hauptamtliche/r Gleichstellungsbeauftragte/r benannt. „Die Aufgaben des Gleichstellungsbeauftragten ... bestehen darin, die Belange der Gleichstellung von Mann und Frau ... im Kreisgebiet in besonderer Weise zu unterstützen und zu fördern und den von ihnen vertretenen Personengruppen zur Beratung zur Verfügung zu stehen.“ Interessant ist auch, dass in Ergänzung zu den dargelegten Aufgaben in der Hauptsatzung auch Verfahrensfragen zur Sicherstellung des Gleichstellungsgrundsatzes festgeschrieben sind. So heißt es in diesem Dokument weiter: „Dem Gleichstellungsbeauftragten ... ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, bevor Maßnahmen getroffen und Beschlüsse gefasst werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau ... haben.“

Im Interesse der Wahrnehmung ihres breiten Aufgabenspektrums wirkt die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises in verschiedenen Netzwerken der Region aktiv mit. Dadurch wird es möglich, ein relativ breites, von Netzwerk zu Netzwerk unterschiedliches Akteursspektrum an gleichstellungspolitische Belange heranzuführen und sie bei deren Umsetzung zu unterstützen.

### 2.3 Wichtige „Stellschrauben“ für Gleichstellungspolitik im Landkreis Uckermark

Über das Wirken der Gleichstellungsbeauftragten hinaus, die ihre Aufgaben in Übereinstimmung mit der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg bzw. dem Landesgleichstellungsgesetz – damit also auf der Grundlage von Verwaltungsvorschriften – wahrnimmt, kommen in der Untersuchungsregion weitere „Stellschrauben“ zum Tragen, über die gleichstellungspolitische Handeln realisiert wird. Als derartige „Impulsgeber“ für den Landkreis Uckermark können vorrangig Folgende in Betracht gezogen werden:

In den Expertinnengesprächen wurde erstens mehrfach darauf hingewiesen, dass eine gleichstellungsorientierte Ausrichtung von Projekten zunächst und auch bis heute als eine Reaktion auf Vorgaben öffentlicher Förderung angesehen wurde und wird. Öffentliche Mittel können seit vielen Jahren nur dann in Anspruch genommen werden, wenn Antragstellerinnen und Antragsteller – zumindest formal – Bezug auf Chancengleichheit bzw. Gender Mainstreaming nehmen. Das bedeutet, die Auseinandersetzung mit gleichstellungspolitischen Fragen wurden sozusagen „von außen“ an die Akteure herangetragen. Die Berücksichtigung dieses Themas bei der Akquisition öffentlicher Mittel war und ist nach wie vor ein „überzeugendes“ Motiv für Projektträger und andere Arbeitsmarktakteure, sich der Thematik zu stellen – so eine übereinstimmende Sichtweise der befragten Akteure aus dem Landkreis Uckermark.

Inwieweit mit Förderprogrammen der Europäischen Union, der Bundes oder auch des Landes Brandenburg ein unterschiedliches Druckpotenzial für die regionalen Akteure verbunden war und ist, sich gleichstellungspoliti-

schen Fragen und Herausforderungen zu stellen, konnte von den Gesprächspartnern/innen nicht abschließend beantwortet werden. Es waren Programme verschiedener Fördergeber bekannt. Das Erfordernis, sich im Rahmen der Antragstellung zu Gender Mainstreaming zu positionieren, stelle heute zwar einen gängigen Fördergrundsatz dar, dennoch scheinen sich die Programme dahin gehend zu unterscheiden, welche gleichstellungspolitischen Maßstäbe vom Fördergeber an Vorhaben gestellt werden und inwieweit die Qualität des Gendergehalts von Anträgen letztlich als ein „hartes“ Bewertungskriterium bei der Auswahl der Anträge angesetzt wird. Mit anderen Worten: Die Befragten konnten sich nicht eindeutig dazu positionieren, ob von bestimmten Programmen bzw. Fördergebern (EU, Bund oder Land) besondere Impulse zur Implementierung bzw. Umsetzung von Gleichstellungspolitik ausgehen.

In diesem Zusammenhang wurde in der Diskussion eine interessante Überlegung angestoßen: Im Falle von Förderprogrammen der EU, des Bundes oder des Landes Brandenburg greifen Antragstellende die Vorgaben der Fördergeber auf. Die Anträge werden von den für die Programme zuständigen Stellen auf den genannten Ebenen bearbeitet und ggf. für eine Förderung freigegeben. Die Region selbst hat demgegenüber kaum einen Einfluss auf das Bewertungs- und Bewilligungsverfahren – weder in fachlicher Hinsicht noch in Bezug auf gleichstellungsrelevante Aspekte. Nur bei „eigenen“ Förderprogrammen kann die Region selbst über die Genderqualität von Anträgen entscheiden und hat Einfluss darauf, wie der Gendergehalt der Angebote bewertet werden soll und welche Rolle er für eine positive oder negative Bescheidung der eingereichten Vorhaben spielt.

Ein weiterer zweiter Anstoß für den Politikansatz Gender Mainstreaming steht in direkter Verbindung mit Zertifizierungsverfahren. Nach Darstellung von Befragten haben sich seit einiger Zeit sowohl Bildungs- als auch Beschäftigungsträger im Landkreis nach AZAV zertifizieren lassen.<sup>3</sup> Unmittelbarer Bestandteil des Zertifizierungsverfahrens ist eine gleichstellungspolitische Ausrichtung der Trägereinrichtung. Diese muss den Nachweis erbringen, dass sie diesbezüglich aktiv ist und gleichstellungspolitische Grundsätze und Verfahren in der eigenen Einrichtung praktiziert und gelebt werden. Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses erfolgt daher innerhalb der Trägereinrichtung eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema.

Nicht zuletzt erweist sich drittens eine Reihe von Arbeitszusammenhängen in der Region als weitere „Stellschrauben“ in dem genannten Sinn. So wurde bereits weiter oben auf die Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises in verschiedenen regionalen Netzwerken

<sup>3</sup> Vgl. Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV) vom 2. April 2012.

noch Anlage 5

hingewiesen. Ein Beispiel dafür ist das regionale Netzwerk zur Gesundheitswirtschaft. Hier werden unter anderem die insgesamt ungünstigen Arbeitsbedingungen in diesem Wirtschaftsbereich thematisiert, von denen vorrangig Frauen betroffen sind. Es wird aber zugleich offen angesprochen, wie dieser Sektor für Männer als Arbeitnehmer attraktiver gestaltet werden kann. Andere Netzwerke der Region haben vor allem die soziale Teilhabe zum Gegenstand. Hier wird vor allem diskutiert, wie die Lebensbedingungen vor Ort für Frauen und Männer gleichermaßen gestaltet werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte berät in diesen Fällen und unterstützt die Akteure zur Entwicklung geschlechterspezifischer Angebote, beispielsweise in den Bürgerbüros der Gemeinden des Landkreises.

Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich weiterhin aktiv an der Arbeit der Ausschüsse des Kreistages. Das Recht dazu wird ihr von der bereits erwähnten Hauptsatzung des Landkreises Uckermark eingeräumt. So heißt es in § 15 (2) und (3): „Die Gleichstellungsbeauftragten ... sind zu den Sitzungen des Kreistages und der Ausschüsse einzuladen, in denen Tagesordnungspunkte behandelt werden, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Mann und Frau ... im Kreisgebiet haben. ... Die Gleichstellungsbeauftragten ... haben das Recht, ihre von der des Landrates abweichende Auffassung zu allen Tagesordnungspunkten ..., nachdem sie den Landrat vorher über ihre Absicht unterrichtet haben, in den betreffenden Sitzungen darzulegen.“ Damit gibt es für „Gender“-Akteure – hier insbesondere in Gestalt der Gleichstellungsbeauftragten strukturell unterschiedliche Gelegenheiten, gleichstellungspolitische Überlegungen und Forderungen in die öffentliche Debatte einzubringen.

## 2.4 Das Regionalbudget des MASF – ein Beispiel gleichstellungspolitischen Handelns

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) stellt seit Juli 2007 allen Landkreisen und kreisfreien Städten aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ein so genanntes Regionalbudget („Beschäftigungsperspektiven eröffnen – Regionalentwicklung stärken“) zur Verfügung. Damit verfolgt die Landesregierung und insbesondere das MASF das Ziel, kommunale Beschäftigungspolitik zu fördern und dabei arbeitsmarkt- und strukturpolitische Ziele miteinander zu verknüpfen. Mit dem Regionalbudget sollen neue Wege in der Beschäftigungsförderung nicht nur durch die Verknüpfung unterschiedlicher Politikfelder sondern zugleich durch die direkte Einbeziehung regionaler Entscheidungsträger eröffnet werden. Landkreise und kreisfreie Städte des Landes Brandenburg erhalten somit die Möglichkeit, selbstständig und nach eigenen regionalen Erfordernissen, Förderangebote für Arbeitslose, insbesondere für Langzeitarbeitslose, zu entwickeln und umzusetzen. Mit dem Instrument Regionalbudget erhöht sich die Gestaltungs- und Handlungskompetenz der regionalen Akteure

erheblich. Am 1. März 2012 hat der fünfte Förderabschnitt dieses Förderinstrumentes im Land Brandenburg begonnen.

Dem Regionalbudget wurde von den befragten Expertinnen eine hohe gleichstellungspolitische Relevanz zugesprochen: Im Konzept zum vierten Förderabschnitt (2010 bis 2012) heißt es dazu: „Der Landkreis Uckermark berücksichtigt diese Zielstellung bei der Umsetzung des RB von Beginn an. Die bereits erprobten Verfahrensweisen in Bezug auf den Gender-Ansatz – z. B. bei der Projektplanung und Projektauswahl – werden auch in der neuen Förderperiode verfolgt. Die Koordinierungsstelle wird Projektakteure und Entscheidungsträger auch weiterhin sensibilisieren und darin unterstützen, Projekte zu planen, zu fördern und durchzuführen, die die Lebensinteressen, -erfahrungen und -perspektiven von Frauen und Männern berücksichtigen. Die Koordinierungsstelle wird die Realisierung des Genderaspektes dokumentieren, hinterfragen und auswerten.“

Zugleich ist die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises seit 2012 stimmberechtigtes Mitglied im Lenkungsausschuss, dem zentralen Steuerungsinstrument für das Uckermärkische Regionalbudget. Mit dem Instrument des Regionalbudgets nutzt der Landkreis seine Möglichkeiten, eigene gleichstellungspolitische Akzente zu setzen und den Umsetzungsprozess genderkonform auszugestalten. Die Prozessorientierung wird an folgenden fünf Punkten deutlich:

Erstens wurde eine Gender-Analyse durchgeführt, bevor die 4 Handlungsfelder des Regionalbudgets festgelegt wurden. Dem Konzept liegt eine Analyse zu Grunde, in deren Ergebnis aus Sicht der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung zukunftssträchtige Handlungsfelder sowohl für Frauen als auch für Männer identifiziert werden. Im aktuellen, bis zum Jahr 2015 ausgerichteten Konzept werden konkret vier Handlungsfelder benannt. Das sind die beiden Handlungsfelder Tourismus- und Gesundheitswirtschaft sowie das Handlungsfeld „Wirtschaft und Arbeitskräftebedarf“ sowie das Handlungsfeld „Innovative Ansätze zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit und Integration“.

Zweitens wird im aktuellen Konzept eine quantitative Vorgabe für die Beteiligung der Geschlechter an den über das Regionalbudget zu fördernden Projekten gemacht: „Die Befunde aus der sozioökonomischen Analyse und der Darstellung des förderpolitischen Kontexts des Regionalbudgets wie auch der vorstehenden SWOT-Analyse lassen folgendes Fazit in Bezug auf die arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen der künftigen Regionalbudgetförderung zu: Hinsichtlich einer gendergemäßen Berücksichtigung der beiden Geschlechter an der Regionalbudgetförderung ist darauf zu achten, dass sowohl Frauen als auch Männer entsprechend ihres Anteils an der Arbeitslosigkeit die Chancen bekommen, an den Projekten des Regionalbudgets teilzunehmen.“

noch Anlage 5

Drittens wurde das Thema Gleichstellung konsequent in das Antragsverfahren für Regionalbudgetprojekte implementiert. Im Projekterfassungsbogen zum Regionalbudget im Landkreis Uckermark müssen Antragsteller zu der Frage Stellung nehmen, welche Zielstellungen mit dem Vorhaben in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Jungen implizit und explizit verfolgt werden. Es sind mindestens drei Gleichstellungsindikatoren darzulegen, anhand derer Ergebnisse bzw. Erfolge des Projektes gemessen und bewertet werden sollen.

Viertens sind von den Antragstellern bei der Beantragung von Regionalbudgetprojekten zwingend Aussagen zum Thema Gleichstellung/ Gender Mainstreaming zu treffen. Fehlen entsprechende Ausführungen, so wird der Antrag nicht weiter bearbeitet. Insofern kommt Gender-„Abstinenz“ des Antrages einem KO-Kriterium gleich. Nach Darstellung einer Mitarbeiterin der Koordinierungsstelle habe es bisher noch keinen Antrag gegeben, in dem sich ein Träger nicht zur Thematik Gleichstellung/Gender Mainstreaming geäußert habe. Die Qualität der Anträge und vor allem der Gendergehalt der beantragten Vorhaben seien jedoch zum Teil sehr unterschiedlich. Das spricht für das unterschiedliche Vermögen und die differenzierten Kompetenzen der Projektträger mit der Thematik aktiv umzugehen. An einer – auch unter Gender-Aspekten – vollständigen Bearbeitung der Anträge hat der Landkreis insofern einen sicherlich nicht unbedeutenden Anteil, weil er für die Mitglieder des Uckermärkischen Regionalverbundes e.V. Barnim-Uckermark in den vergangenen Jahren mehrfach Schulungen zur praktischen Handhabung von Gleichstellungspolitik in der Projektarbeit angeboten hat.

Eine spezielle Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der Arbeit des Lenkungsausschusses befindet sich abschließend über die eingereichten Projektanträge. Zur Bewertung der Angebote steht den Mitgliedern dieser Arbeitsgruppe eine Checkliste zur Verfügung, in der auch das Themenfeld Gleichstellung/ Gender Mainstreaming verankert ist. Mit Hilfe eines Projektbewertungsbogens schätzen die Mitglieder des Arbeitskreises die gleichstellungspolitische Ausrichtung des Vorhabens als eines von insgesamt drei Themenbereichen des Antrags ein. Der Gewichtungsfaktor der vergebenen Punktezahl (pro Item können zwischen 0 und 5 Punkte vergeben werden) beläuft sich auf 1,5 bzw. 1. Damit und auch weil im Bewertungsbogen hierzu lediglich zwei Items betrachtet werden, gehen jedoch gleichstellungspolitische Belange eines Antrages mit einem relativ geringen Gewicht in die Bewertung ein.

Fünftens ist es eine Aufgabe der Koordinierungsstelle, die Ergebnisse der über das Regionalbudget geförderten Projekte fortlaufend zu dokumentieren und einzuschätzen. Grundlage dafür sind die von den Trägern kontinuierlich beizubringenden Dokumente und Berichte. Die im Rahmen des Regionalbudgets geförderten Projekte setzen zusätzlich zu ihren Zielstellungen und ihrer inhaltlichen Ausrichtung zum Teil auch wichtige Akzente zur Schaf-

fung günstiger Rahmenbedingungen für eine Beteiligung Arbeitsloser bzw. Langzeitarbeitsloser. Beispielsweise beteiligt sich der Landkreis finanziell an den Kinderbetreuungskosten, die durch eine Projektbeteiligung der Eltern entstehen, oder er übernimmt einen Teil der Fahrtkosten (UM-Mobil-Ticket). Um die eingeschränkte Mobilität vieler Personen zu überwinden, werden für Projekte möglichst Standorte ausgewählt, die gut über den ÖPNV erreichbar sind.

In einem Expertinnengespräch wurde eingeschätzt, dass eine gleichstellungsorientierte Sichtweise auf Förderprojekte in hohem Maße dazu beigetragen habe, individualisierte Förderansätze zu entwickeln. Gender Mainstreaming habe den Zugang der Akteure dazu erleichtert. Gleichzeitig wirke die Individualisierung positiv auf die gleichstellungspolitische Ausrichtung der Projektarbeit. Beide Förderansätze würden einander bedingen.

### **3 Thematische Fallstudie „Lebenslanges Lernen – berufliche Weiterbildung von Beschäftigten“**

#### **3.1 Geschlechterdimension in der betrieblichen Weiterbildung Beschäftigter**

Betriebliche Weiterbildung stärkt die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten, also von Männern und Frauen. Die Beteiligungsstrukturen nach den Weiterbildungstypen und Geschlecht zeigen gemäß dem Trendbericht Adult Education Survey (AES) 2010 typische Ausprägungen: Die Beteiligung von Männern ist in betrieblicher Weiterbildung stärker, wogegen Frauen eher nicht-berufsbezogene Weiterbildung stärker nutzen (28 Prozent vs. 23 Prozent). Der Trend ist nicht neu, denn auch in der AES 2007 zeigte sich, dass im Gegensatz zur individuell-berufsbezogenen und zur nicht-berufsbezogenen Weiterbildung die Weiterbildungsteilnahme der Frauen aller Bildungsstufen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unter der der Männer lag. Diese Differenz war am stärksten bei den Frauen mit niedrigem Bildungsniveau, die noch nicht einmal halb so oft an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen wie die Männer gleichen Niveaus. Weiter heißt es dort (Zitat): „Der Vergleich mit den nicht betrieblichen Weiterbildungsformen weist diese Differenzen als weniger vom individuellen Verhalten der Frauen gesteuert, eher als systematische Benachteiligung der Frauen durch die betrieblichen Weiterbildungsangebote aus – sei diese im Managementverhalten, sei sie im betrieblichen Status oder in der Branchenzugehörigkeit von weiblichen Arbeitskräften begründet.“

Die Differenzen in der betrieblichen Weiterbildung liegen also insbesondere in den Zugangsmöglichkeiten und in der Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung – als ‚Störfaktor‘ für eine Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen – bei Frauen signifikant höher ist als bei Männern. Zudem zeigt sich vor dem Hintergrund der Branchen mit hohen Weiterbildungsquoten (siehe oben), dass es sich außer beim

noch Anlage 5

Kredit- und Versicherungsgewerbe hierbei überwiegend um produzierende und technische Wirtschaftsbereiche handelt, in denen Frauen unterdurchschnittlich beschäftigt sind. Hingegen zeigen sich solche Wirtschaftsbereiche mit hohem ‚Frauenanteil‘ wie der Einzelhandel als vergleichsweise weiterbildungsschwach. Auch kann hinsichtlich der beruflichen Stellung im Unternehmen darauf verwiesen werden, dass höchste Weiterbildungsquoten bei Führungskräften vorkommen, wogegen Un- und Angelernte deutlich geringere Beteiligungszahlen haben. Angesichts der Beschäftigtenstrukturen am Arbeitsmarkt kann also gefolgert werden, dass sich Männer häufiger in Führungspositionen befinden und demnach auch stärker an betrieblicher Weiterbildung partizipieren. Gerade aber in den letzten drei Jahren entwickelte sich eine stärkere Beteiligung von Frauen in Teilzeitbeschäftigung an Weiterbildungsmaßnahmen: gut 40 Prozent aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten nahmen an entsprechenden Maßnahmen teil. Der jährliche Zeitaufwand für Weiterbildung (erhoben in der AES 2007) beträgt in der betrieblichen Weiterbildung bei Männern im Schnitt 56,5 Stunden, bei Frauen 48,4 Stunden. Hieran zeigt sich, dass auch im Falle der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung die Frauen einen eher kürzen Maßnahmeverbleib haben.

### **3.2 Programme im Themenfokus der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter/ Gleichstellen – Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft**

Das Programm „Gleichstellen“ ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in der Wirtschaft. In der Beschäftigungsstruktur der deutschen Wirtschaft bestehen weiterhin deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Arbeitszeiten, den Verdiensten, der Besetzung von Führungspositionen, der Berufswahl usw. Mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in der Wirtschaft werden Projekte gefördert, die dazu beitragen sollen, dass für Frauen:

- eine eigenständige Existenzsicherung
- gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen
- eine bessere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung
- eine Verringerung der Einkommensunterschiede
- eine bessere Work-Life-Balance

möglich wird. Zielgruppe des Förderprogramms sind beschäftigte Frauen. Zuwendungsempfänger können grundsätzlich alle juristischen Personen des privaten und öffentlichen Rechts, rechtsfähige Personengesellschaften, Bildungsträger, Verbände, Forschungseinrichtungen sein. Sie müssen ihre Betriebsstätte in Deutschland haben. Privatpersonen sind keine Zuwendungsempfänger/innen. Im

Rahmen der Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft können Projekte gefördert werden, die einem der folgenden Handlungsfelder zuzuordnen sind.

- A. Innovative Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung, die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten ebenso Rechnung tragen wie einer ausgewogenen work-life-balance zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.
- B. Betriebliche Modellprojekte/Maßnahmen zur stärkeren Überwindung von Rollenstereotypen, um mehr junge Frauen an MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), an eine gewerblich-technische oder handwerkliche Ausbildung sowie weitere innovative Zukunftsberufe heranzuführen (z. B. durch Maßnahmen des Talent Managements in den Bereichen Personalmarketing und -rekrutierung).
- C. Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen, insbesondere auch bzgl. einer Stärkung der Aufstiegsorientierung und -bereitschaft von weiblichen Angestellten (z. B. durch Mentoring oder Führungskräfte-seminare für Frauen).
- D. Betriebliche Ansätze, die darauf abzielen, Qualifikationsverluste von Mitarbeiterinnen während einer Familienphase zu verringern bzw. zu vermeiden und den schnellen beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen.
- E. Modelle und Maßnahmen (z. B. lebenslanges Lernen) betrieblicher Personalpolitik im Umgang mit dem demografischen Wandel und zur Erhöhung des Anteils von älteren weiblichen Beschäftigten und zur Sicherung von Erwerbschancen von Frauen.

Das BMAS hat zur Umsetzung des Programms eine Regiestelle unter Trägerschaft von Roland Berger Strategy Consultants eingerichtet, die über das Thema und das Programm informieren, Projektträger ansprechen, Projektanträge aufbereiten und einen begleitenden Austausch zwischen den geförderten Projekten sicherstellen soll. Projektanträge können fortlaufend bei der Regiestelle eingereicht werden, die Auswahl der förderwürdigen Projektanträge (über 100 000 Euro) obliegt der Steuerungsgruppe, die alle drei Monate tagt. Die Steuerungsgruppe besteht aus 15 stimmberechtigten Mitgliedern. Je fünf Mitglieder werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) benannt. Alle formellen Anträge auf Projektförderung müssen beim Bundesverwaltungsamt (BVA) eingereicht werden.

Mit einem ESF-Förderbudget von 67,6 Mio. Euro sollen in der Programmlaufzeit von Mitte 2009 bis Ende 2013 insgesamt gut 41 000 Frauen gefördert werden. In den bis Januar 2012 erfolgten neun Förderrunden (je Jahresquartal eine Runde) wurden 83 Projektanträge eingereicht und

noch Anlage 5

57 Projektförderungen durch die Bewilligungsstelle im BVA zur Förderung bestätigt. Mit Blick auf die 47 bereits gestarteten Projekte zeigt sich, dass das Handlungsfeld C (Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure ...) von knapp 64 Prozent aller Projekte als Schwerpunkt gewählt wurde und so mit Abstand das stärkste Themenfeld in der Umsetzungspraxis ist. An zweiter Stelle steht das Handlungsfeld B (Betriebliche Maßnahmen zur stärkeren Überwindung von Rollenstereotypen ...) mit 17 Prozent aller begonnenen Projekte. Die weiteren Handlungsfelder werden von weiteren einzelnen Projekten bedient (Quelle: BMAS/Regiestelle Gleichstellen. Internet).

Die Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft setzt – bezogen auf die o. g. Herausforderung für berufliche Weiterbildung – in erster Linie an den Kontextbedingungen für Weiterbildung von Frauen an. Hier sollen in gleicher Weise wirksame Instrumente zur Stärkung hochwertiger Positionen von Frauen in Unternehmen entwickelt, als auch die Möglichkeiten von Wiedereinstiegen nach Familienphasen (klassischerweise für Frauen) verbessert werden. Mittelbar bezieht sich das Programm auch auf die Verbesserung des Stellenwertes der beruflichen Weiterbildung in den Betrieben und bei Beschäftigten, nicht zuletzt durch den Ausbau geschlechtersensibler Unterstützungssysteme in den Unternehmen.

#### **4 Das Querschnittsziel Gender Mainstreaming – Gleichstellung: Ergebnisse der Trägerbefragung**

##### **4.1 Die Trägerbefragung: Allgemeine Informationen**

Das ISG wiederholte von November 2011 bis Januar 2012 im Auftrag des BMAS für die Evaluation des Operationellen Programms (Bund) mit dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) die Befragung von ESF-Projektträgern. In dieser zweiten Befragungswelle wurden erneut Informationen zum Umsetzungsstand, den Querschnittszielen Chancengleichheit und Umweltrelevanz sowie der Arbeit der jeweiligen Bewilligungsstelle erhoben. Dem ISG wurde nach Rücksprache mit dem BMAS gestattet, diese zweite Befragung mit der Fachevaluation des Bundesprogramms Kommunal-Kombi zu verknüpfen.

Die Auswertung der Befragung basiert auf einem erneuten Onlinefragebogen, dessen Link am 11. November 2011 per E-Mail an die Träger des Bundesprogramms Kommunal-Kombi, die an der ersten Befragungswelle teilgenommen haben, gesendet wurde.<sup>4</sup> Auf Grundlage der vorliegenden Informationen aus der ersten Welle wurden 1 042 Träger angeschrieben. Die Möglichkeit zur Be-

antwortung der Onlinebefragung wurde am 15. Januar 2012 durch die Schließung des Onlinezugangs beendet. Zu diesem Zeitpunkt haben 685 Träger die Befragung gestartet und 564 Träger diese vollständig beendet.<sup>5</sup> Auf Grundlage der abgeschlossenen Befragungen belief sich die Rücklaufquote damit auf 56,5 Prozent.<sup>6</sup>

Thematisch war der Fragebogen in fünf Fragenblöcke (A bis E) mit unterschiedlichen Schwerpunkten aufgeteilt:

- A: Allgemeine Angaben, d. h., es werden Informationen zum Stand der aktuellen Umsetzung des Projekts erhoben und mögliche Probleme identifiziert.
- B: Gender-Mainstreaming, d. h., wie wird das Querschnittsziel „Chancengleichheit“ auf strategischer Ebene berücksichtigt bzw. umgesetzt. Es wird untersucht, ob beim Träger spezielle Verantwortlichkeiten festgelegt sind bzw. sein sollten und wie geschlechterspezifische Umsetzungsschwierigkeiten durch weitere Leistungen auf operativer Ebene behoben werden.
- C: Bewertung der Bewilligungsstelle, d. h., die Träger bewerten die Zusammenarbeit mit dem Bundesverwaltungsamt generell und nach ausgewählten Teilaspekten.
- D: Umweltrelevanz, d. h., berücksichtigt das Projekt den Schutz der Umwelt, und – wenn dies der Fall ist – wie wird dieses Querschnittsziel konkret im Projekt umgesetzt.

##### **4.2 Die Trägerbefragung im Querschnittsziel Gender Mainstreaming – Gleichstellung**

Die ersten Ergebnisse der durch das RWI/ISG durchgeführten Trägerbefragung 2010 deuteten darauf hin, dass das Querschnittsziel Gleichstellung von den Trägern zwar positiv wahrgenommen wurde, jedoch einige Bereiche Verbesserungspotential hinsichtlich der Gestaltung des Fragebogens aufwiesen. Dabei fielen insbesondere im Bereich der Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Querschnittsziels im Projekt Ergebnisse auf, deren Interpretation hinterfragt werden musste. Es zeigte sich ferner bei der Erfassung der Berücksichtigung und Umsetzung des Querschnittsziels, dass die bisherigen Ergebnisse nur teilweise die verschiedenen Zielformulierungen innerhalb des Projekts erfasst haben. Aus diesen Gründen wurde der Fragenblock zum Thema Gender Mainstreaming/Gleichstellung in Absprache mit der Agentur für Gleichstellung um ausgewählte Fragen erweitert. Die Struktur der folgenden Auswertung hat sich zwar gegenüber dem letztjährigen Berichtsteil nicht verändert, es wurden aber folgende Abschnitte erweitert:

<sup>4</sup> Die ausschließliche Auswahl von Trägern des Bundesprogramms Kommunal-Kombi erfolgte aufgrund der hohen Zahl an antwortenden Trägern aus der ersten Befragung 2010 und der Tatsache, dass das Programm Ende 2012 ausläuft.

<sup>5</sup> Je nach Fragenblock werden auch die nicht vollständig abgeschlossenen Befragungen hinzugezogen, sofern diese einen Mehrwert für die Auswertung bedeuten.

<sup>6</sup> Aufgrund falscher oder nicht mehr aktiver E-Mailadressen konnten 43 Träger nicht mehr erreicht werden, weshalb die Grundgesamtheit auf 999 Träger gesunken ist.

noch Anlage 5

1. Im Abschnitt „Berücksichtigung/Umsetzung verschiedener Zielformulierungen (Konzepte und Umsetzungen) des Querschnittsziels Gender Mainstreaming/Gleichstellung innerhalb des Projekts/Angebots“ wurden folgende Untersuchungsmerkmale hinzugefügt:

- Ergänzend wurden die Träger gefragt, ob bei ihnen ein konkretes Konzept für das Querschnittsziel Gleichstellung vorliegt. Ferner wurde im Fall des Vorliegens eines solchen Konzepts hinterfragt, wann das Konzept entwickelt, wie die Gleichstellungsziele inhaltlich definiert und abschließend dessen Umsetzungsstand bewertet wurde.
- Die Träger wurden um eine Bewertung der Gender-Kompetenzen der Projektbeteiligten im Bereich der Arbeitsanforderungen gebeten.
- Die organisatorische Verankerung der Gleichstellung beim Träger soll in der Projektarbeit erfasst werden.

Diese drei ergänzenden Themen zielen in diesem Abschnitt darauf ab, die bisherigen Angaben zum Querschnittsziel Gleichstellung der Träger zu konkretisieren/ergänzen und mögliche Implementierungen innerhalb des Projekts hervorzuheben.

2. Der Abschnitt „Erfassung der Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Chancengleichheitsziels innerhalb der einzelnen Träger“ wurde durch folgende Frage ergänzt:

- Die Träger sollten eine Bewertung abgeben, wie die gewünschte Verantwortlichkeit für die Durchsetzung des Querschnittsziels bei ihnen aussehen sollte.

Vor dem Hintergrund, dass bisher nur Informationen über die tatsächliche Verantwortlichkeit der Durchsetzung des

Querschnittsziels existierten, konnten keine konkreten qualitativen sondern nur quantitative Aussagen über die vorliegenden Ergebnisse der Trägerbefragung 2010 dargestellt werden. Die Ergänzung um eine solche normative Ebene der Verantwortlichkeiten erlaubt Vergleiche zwischen der tatsächlichen und gewünschten personellen Struktur der Verantwortlichkeiten zu erfahren und so qualitative Aussagen darüber zu treffen.

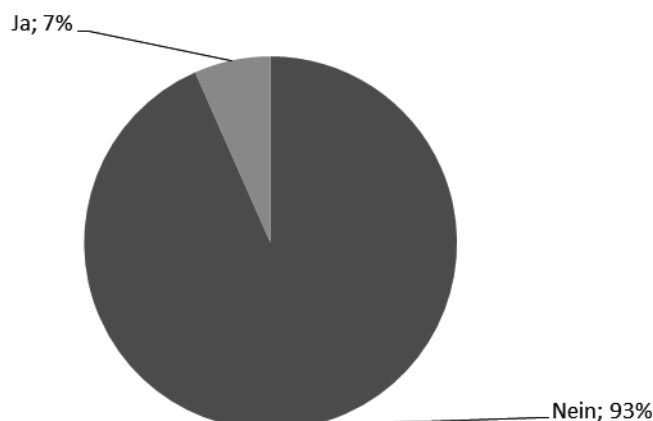
#### 4.3 Berücksichtigung/Umsetzung verschiedener Zielformulierungen (Konzepte und Umsetzungen) des Querschnittsziels Gender Mainstreaming/Gleichstellung innerhalb des Projekts/Angebots

Die Strategie des Gender Mainstreaming zielt darauf ab, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Ebenen zu verankern. Als Zeichen einer erfolgreichen Umsetzung dieser Strategie kann das Vorliegen eines konkreten Konzepts für das Querschnittsziel Gleichstellung auf Ebene der Träger gewertet werden. Jedoch zeigt sich in Abbildung 11, dass gerade einmal 7 Prozent aller befragten Träger ein konkretes Konzept für das Querschnittsziel Gleichstellung besitzen.

Die Ursache dieses sehr geringen Anteils an konkreten Konzepten kann in der hier vorliegenden Auswahl der befragten Träger vermutet werden. In der aktuellen Kohorte wurden ausschließlich Träger aus dem Bundesprogramm Kommunal-Kombi befragt. Ausgehend von der relativ hohen Anzahl an kleinen Trägern im Bundesprogramm Kommunal-Kombi besteht die Möglichkeit, dass der Aufwand und das Wissen zur Ausarbeitung eines konkreten Konzepts der Gleichstellung aus Sicht dieser kleinen Träger als zu hoch bzw. komplex eingeschätzt und daher darauf verzichtet wird. Diese möglichen Erklärung sollen

Abbildung 11

#### Vorliegen eines konkreten Konzepts für das Querschnittsziel Gleichstellung



Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.



noch Anlage 5

geprüft werden, wenn in der nächsten Kohorte (2012) Träger aus anderen ESF-Programmen ausgewählt werden, deren Strukturen sich von der aktuellen Kohorte unterscheiden, so dass eine Referenz zum Vergleich möglich ist.

Die Träger, die ein Konzept aufweisen, wurden gebeten weitere Angaben zu dem Konzept zu nennen, wie z. B. den Zeitpunkt der Entwicklung des Konzepts im Vergleich zur ESF-Maßnahme, die im Konzept definierten Gleichstellungsziele und eine Bewertung des Umsetzungsstands. Aufgrund der geringen Fallzahlen (n = 26) werden die Ergebnisse hier nur kurz zusammengefasst:

- Aufgrund der vorliegenden Angaben kann eindeutig bestätigt werden, dass mehr als drei Viertel aller Träger schon vor Beginn der ESF-Maßnahme ein konkretes Konzept zur Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung aufgewiesen haben.
- Die Mehrheit der befragten Träger (62 Prozent) gibt an, dass in ihrem Konzept Teilhabeziele in Form von anzustrebenden Frauen- und Männeranteilen formuliert worden sind.
- Der Umsetzungsstand des Konzepts wird von den Trägern als positiv bewertet. 62 Prozent berichten, dass das Konzept im Zusammenhang mit dem Projekt vollständig umgesetzt wurde und der Rest (39 Prozent) die Umsetzung als überwiegend beschreibt.

Neben dem Vorliegen und Umsetzen eines konkreten Konzepts des Querschnittsziels, sind die Gender-Kompetenzen der Projektbeteiligten und die organisatorische Verankerung der Gleichstellung weitere Merkmale einer Strategie des Gender Mainstreaming. Abbildung 12 stellt dar, inwiefern die Gender-Kompetenzen der Projektbetei-

ligten aus Sicht der Träger eine Rolle bei den Arbeitsanforderungen spielen.

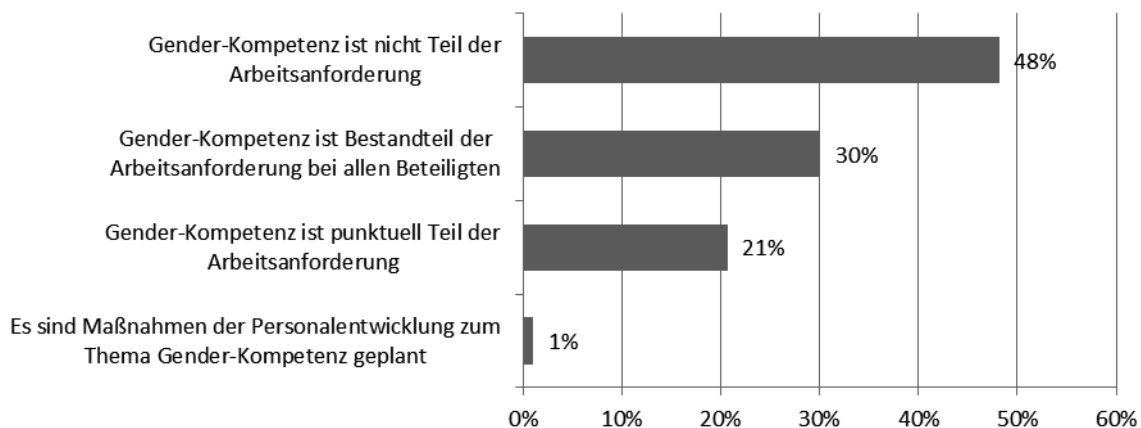
Für fast die Hälfte aller Träger (48 Prozent) ist die Gender-Kompetenz nicht Bestandteil der Arbeitsanforderung, während diese für 30 Prozent Bestandteil und für 21 Prozent punktuell ein Teil davon sind. Die Planung von Maßnahmen der Personalentwicklung zum Thema Gender-Kompetenz spielen bei den Projektbeteiligten keine Rolle, da die Projekte des Bundesprogramms Kommunal-Kombi i. d. R. Ende des Jahres auslaufen und somit eine weitere Personalentwicklung nur einen begrenzten Mehrwert für die Projektbeteiligten generieren würde. Es lässt sich daher zusammenfassen, dass Gender-Kompetenzen in der Arbeitsanforderung jeweils zur Hälfte bei den Trägern mindestens in punktuellen Teilen auftreten oder nicht Bestandteil sind.

Die organisatorische Verankerung von Fragen der Gleichstellung liegt bei den Trägern sehr häufig nicht vor (Abbildung 13, S. 114). Bei 57 Prozent aller Träger ist die Gleichstellung nicht verankert, bei nur 31 Prozent im Leitbild und bei 12 Prozent im Qualitätsmanagement. Vor dem Hintergrund des geringen Anteils an Trägern mit einem Gleichstellungskonzept ist dieses Antwortverhalten kaum überraschend, da ein vorliegendes Konzept auch eine organisatorische Verankerung solcher Fragen berücksichtigen sollte.

Weiterhin wurde den Trägern erneut die Frage gestellt: „Wie berücksichtigen Sie das Querschnittsziel Chancengleichheit/Gender Mainstreaming in Ihren Angeboten/Ihren Projekten?“. Auf diese Frage konnten die Träger wieder zu insgesamt neun verschiedenen Aspekten eine Bewertung mittels der Kategorien „trifft voll zu“, „trifft zum Teil zu“, „trifft nicht zu“ und „keine Antwort“ durchführen.

Abbildung 12

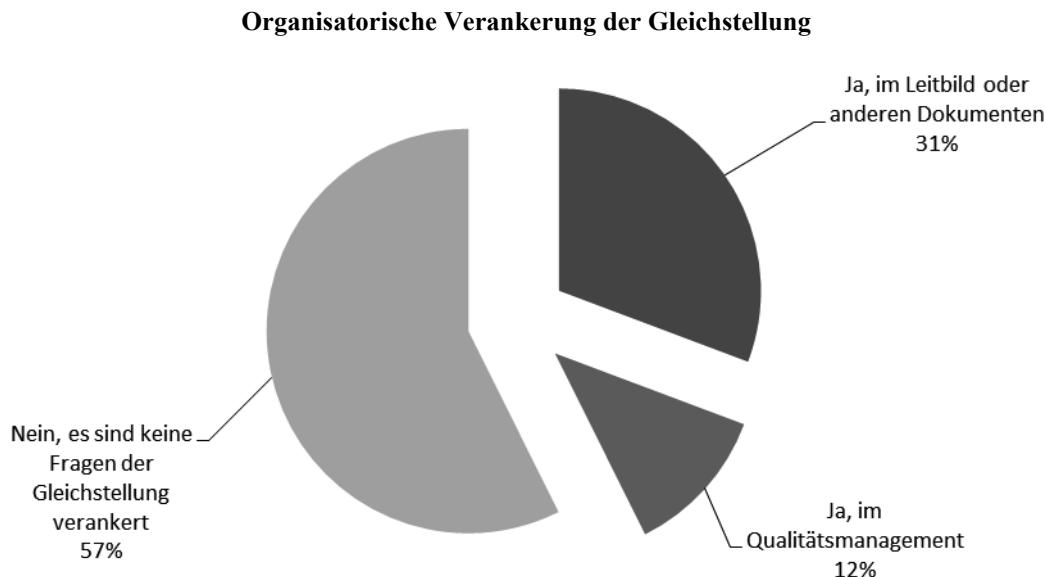
**Bedeutung der Gender-Kompetenzen der Projektbeteiligten**



Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

noch Anlage 5

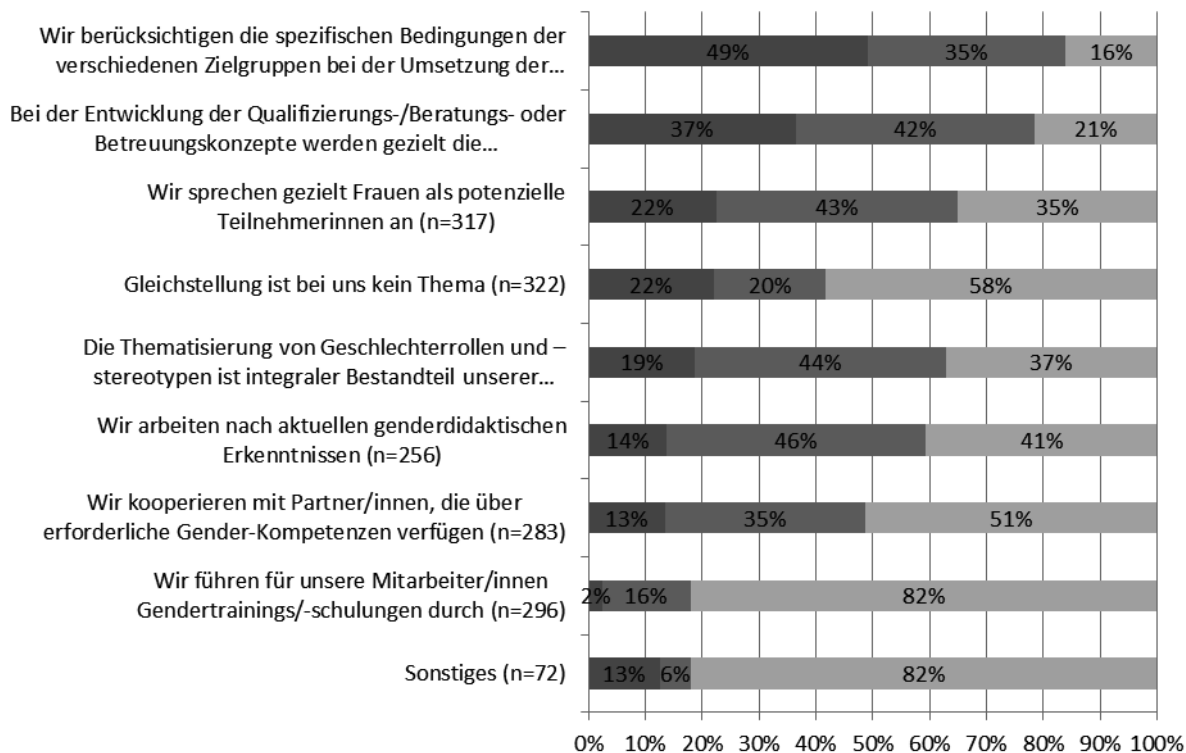
Abbildung 13



Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen

Abbildung 14

### Berücksichtigung von Konzepten und Umsetzungen des Querschnittsziels im Angebot/Projekt



Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

noch Anlage 5

Abbildung 14 wertet das Antwortverhalten dieser Kohorte für die insgesamt 393 teilnehmenden Träger aus.<sup>7</sup>

Am auffälligsten ist, dass fast 59 Prozent der Träger die Aussage verneinen, dass Gleichstellung bei ihnen kein Thema sei. Dieses Ergebnis deutet auf den ersten Blick auf eine klar positive Wahrnehmung des Querschnittsziels im Angebot/Projekt hin. Eine genauere Auswertung der anderen Aspekte verdeutlicht jedoch, dass die Träger nur der Aussage „Wir berücksichtigen die spezifischen Bedingungen der verschiedenen Zielgruppen bei der Umsetzung der Maßnahmen“ (trifft voll und ganz zu: 49 Prozent) eine hohe Bedeutung einräumen. Auffällig ist zudem, dass für die Träger sehr oft die übrigen Aspekte entweder nur zum Teil oder gar nicht zutreffen, was sich wiederum durch das Fehlen eines konkreten Konzepts und die begrenzte Verankerung beim Träger erklären lässt.

Der Vergleich der Ergebnisse mit den Angaben der gleichen Träger aus dem Jahr 2010 (Tabelle 4) zeigt, dass z. T. erhebliche Veränderungen vorliegen. Insbesondere die Verneinung der Aussage, dass Gleichstellung bei den

<sup>7</sup> Die Ergebnisse wurden jeweils um die Kategorie „keine Einschätzung möglich“ bereinigt und die Anzahl der Träger, die eine tatsächliche Aussage („trifft voll zu“, „trifft zum Teil zu“ und „trifft nicht zu“) getroffen haben, werden in der Abbildung 1 nach der Aussage/These in Klammern angegeben.

Trägern kein Thema sei, ist allein um 19 Prozentpunkte gefallen und relativiert die in Abbildung 14 dargestellte positive Wahrnehmung der Träger für das Thema Gleichstellung. Auffällig ist, dass die Kategorie „trifft zum Teil zu“ bei allen Aussagen gegenüber dem Vorjahr angestiegen ist, während sich bei der Kategorie „trifft voll und ganz zu“ die Veränderungen nicht eindeutig in eine Richtung bewegen.

Eine differenzierte Analyse der Veränderungen des Antwortverhaltens im Zeitverlauf erlaubt die Anwendung einer Kreuztabelle für das jeweilige Item der beiden Befragungen. Abbildung 15 fasst die Ergebnisse der einzelnen Kreuztabellen als qualitative Aussage der Veränderung zusammen.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Für die Auswertung der Kreuztabelle wurden die Angaben der Trägerbefragung 2010 mit dieser Befragung nach Bereinigung der Kategorie „keine Einschätzung möglich“ verglichen. Eine „Verbesserung“ liegt vor, falls der Träger in dieser Befragungskohorte eine bessere Kategorie auswählte als im letzten Jahr, beispielsweise wenn in diesem Jahr ein Aspekt mit der Kategorie „trifft voll und ganz zu“ bewertet wurde, der im letzten Jahr noch als „trifft gar nicht zu“ eingeordnet wurde. Für die qualitativen Aussagen der Veränderung „Verschlechterung“ gilt dies genau umgekehrt, während bei „unverändert“ keine Unterschiede im Antwortverhalten in den beiden Befragungen beobachtet werden. Zu beachten ist, dass aufgrund der negativen Ausrichtung des Aspekts „Gleichstellung ist bei uns kein Thema“ die inhaltliche Erfassung der Veränderung für die Aussagen „Verbesserung“ und „Verschlechterung“ genau umgekehrt berechnet wurden.

Tabelle 4

**Veränderung der Aussagen der Trägerbefragung 2011 gegenüber der Trägerbefragung 2010**  
Differenz der Prozentwerte

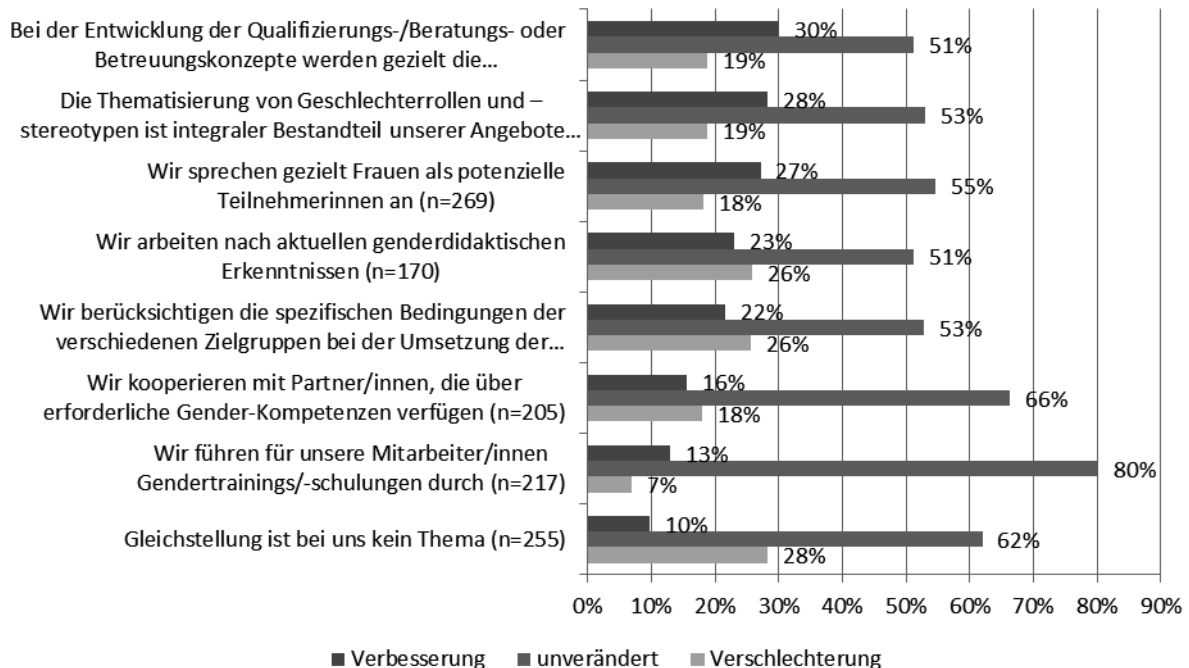
Aussage/These	trifft voll und ganz	trifft zum Teil zu	trifft gar nicht zu
Wir berücksichtigen die spezifischen Bedingungen der verschiedenen Zielgruppen bei der Umsetzung der Maßnahmen (n = 326)	5	5	0
Bei der Entwicklung der Qualifizierungs-/Beratungs- oder Betreuungskonzepte werden gezielt die unterschiedlichen Bedarfe von Männern und Frauen berücksichtigt (n = 310)	3	9	12
Wir sprechen gezielt Frauen als potenzielle Teilnehmerinnen an (n = 315)	1	8	9
Gleichstellung ist bei uns kein Thema (n = 321)	5	14	19
Die Thematisierung von Geschlechterrollen und -stereotypen ist integraler Bestandteil unserer Angebote (n = 299)	1	9	10
Wir arbeiten nach aktuellen genderdidaktischen Erkenntnissen (n = 254)	7	11	4
Wir kooperieren mit Partner/innen, die über erforderliche Gender-Kompetenzen verfügen (n = 281)	6	5	0
Wir führen für unsere Mitarbeiter/innen Gendertrainings/-schulungen durch (n = 294)	1	3	3
Sonstiges (n = 72)	3	6	8

Quelle: Auswertung der Trägerbefragungen 2010 und 2011, eigene Berechnungen.

noch Anlage 5

Abbildung 15

**Veränderung der Trägerbefragung 2011 gegenüber der Trägerbefragung 2010**  
Vergleich nach verschiedenen Kategorien der Veränderung



Quelle: Auswertung der Trägerbefragungen 2010 und 2011, eigene Berechnungen.

Bei den meisten Trägern liegen für alle Aspekte keine Veränderungen gegenüber der Trägerbefragung aus dem Jahr 2010 vor. Dabei variieren die Nennungen von 51 Prozent für den Aspekt „Wir arbeiten nach aktuellen genderdidaktischen Erkenntnissen“ bis zu 80 Prozent für den Aspekt „Wir führen für unsere Mitarbeiter/innen Gendertrainings/-schulungen durch“. Eine Gegenüberstellung der Kategorien „Verbesserung“ und „Verschlechterung“ zwischen den einzelnen Aussagen verdeutlicht eine sehr unterschiedliche Entwicklung gegenüber der letztjährigen Befragung. Eine positive Entwicklung, d. h. der Anteil der Kategorie „Verbesserung“ ist höher als der Anteil der Kategorie „Verschlechterung“, lässt sich für folgende Aussagen wahrnehmen (in Klammern jeweils die Differenz aus den beiden Kategorien):

- „Bei der Entwicklung der Qualifizierungs-/Beratungs- oder Betreuungskonzepte werden gezielt die unterschiedlichen Bedarfe von Männern und Frauen berücksichtigt“ (11 Prozentpunkte)
- „Die Thematisierung von Geschlechterrollen und -stereotypen ist integraler Bestandteil unserer Angebote“ (10 Prozentpunkte)
- „Wir sprechen gezielt Frauen als potenzielle Teilnehmerinnen an“ (9 Prozentpunkte)

- „Wir führen für unsere Mitarbeiter/innen Gendertrainings/-schulungen durch“ (6 Prozentpunkte)

Im Gegenzug lassen sich für folgende Aspekte eine negative Entwicklung, d. h. der Anteil der Kategorie „Verbesserung“ ist niedriger als der Anteil der Kategorie „Verschlechterung“, feststellen:

- „Gleichstellung ist bei uns kein Thema“ (18 Prozentpunkte)
- „Wir berücksichtigen die spezifischen Bedingungen der verschiedenen Zielgruppen bei der Umsetzung der Maßnahmen“ (4 Prozentpunkte)
- „Wir arbeiten nach aktuellen genderdidaktischen Erkenntnissen“ (3 Prozentpunkte)
- „Wir kooperieren mit Partner/innen, die über erforderliche Gender-Kompetenzen verfügen“ (2 Prozentpunkte)

Bei Aspekten, deren Verschlechterungen größer sind als die Verbesserungen, sind die Unterschiede bis auf die Aussage „Gleichstellung ist bei uns kein Thema“ nur minimal. Damit bestätigt sich die Beobachtung aus Tabelle 4 eindeutig, dass es zu einer Verschlechterung dieser Aussage gekommen ist. Bei Aspekten, die eine größere Verbesserung als Verschlechterung gegenüber der Träger-

noch Anlage 5

befragung 2010 aufweisen, variieren die Angaben etwas stärker in einem Intervall von 6 bis 11 Prozent. Es lässt sich zusammenfassen, dass gegenüber der letztjährigen Befragung zwar für einzelne Aspekte Veränderungen vorliegen, jedoch sind keine eindeutigen Tendenzen auszumachen.

#### 4.4 Erfassung der Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Chancengleichheitsziels innerhalb der einzelnen Träger

Die Frage nach den Verantwortlichkeiten in der betreffenden Einrichtung/Institution zielt darauf ab, Erkenntnisse über die Verantwortlichkeiten der Gleichstellung auf Personalebene und damit Hinweise auf die personelle Implementierung des Querschnittsziels Gleichstellung beim Projektträger zu erlangen. Abbildung 16 stellt das Antwortverhalten der Träger auf die vorgegebenen vier Antwortmöglichkeiten dar.

Die Träger geben mehrheitlich an, dass bei ihnen keine Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Querschnittsziels vorliegen (40 Prozent), gefolgt von der obersten Führungsebene (29 Prozent), allen Beschäftigten (22 Prozent) und einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter (9 Prozent). Damit haben sich die Verantwortlichkeiten gegenüber 2010 nur geringfügig verändert. Es sank die Verantwortlichkeit aller Beschäftigten um 3 Prozentpunkte und um 2 Prozentpunkte bei der Angabe, dass keine Verantwortlichkeiten festgelegt sind. Im Gegenzug erhöhte sich die Verantwortlichkeit der obersten Führungsebene leicht um 1 Prozentpunkt und bei einem/einer Mitarbeiter/in um 5 Prozentpunkte, was wiederum eine Verdoppelung des Anteils gegenüber 2010 darstellt.

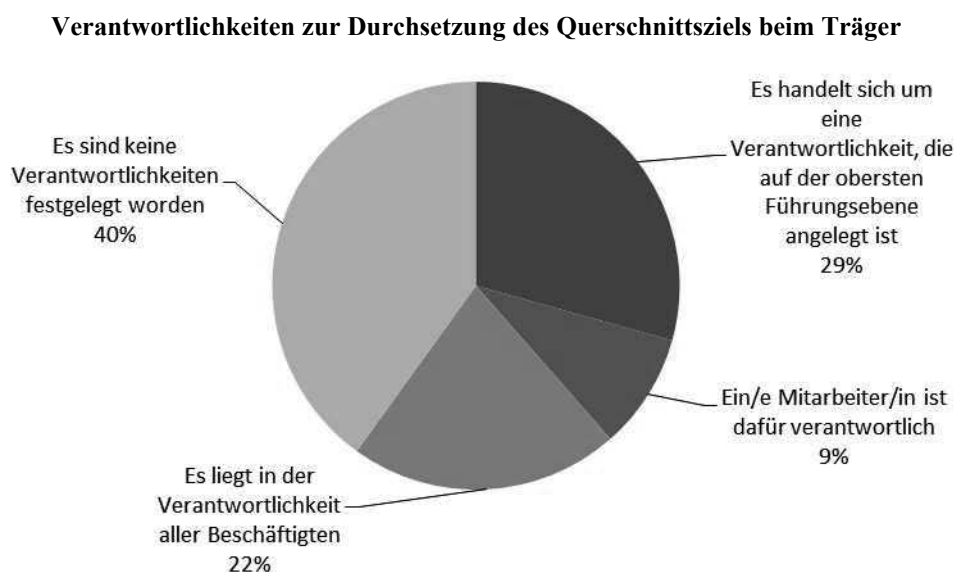
Die oben genannten Angaben liefern nur Informationen über die tatsächlichen Verantwortlichkeiten. Aussagen darüber, ob diese Organisation der Verantwortlichkeiten den Anforderungen entspricht, können nicht getroffen werden, da die Befragung keine Informationen über die gewünschte Verantwortlichkeit liefert. Eine Lösung dieses Problems kann die Erfassung der normativen Ebene, d. h. wie sollte die gewünschte Verantwortlichkeit beim Träger vorliegen, liefern. Es ermöglicht weiterhin mit Hilfe einer Kreuztabelle einen konkreten Vergleich der normativen und deskriptiven Verantwortlichkeit zu erheben und somit Verbesserungspotential darzustellen. Abbildung 17 verdeutlicht die Antworten der gewünschten Verantwortlichkeit beim Träger zur Durchsetzung des Querschnittsziels der Gleichstellung.

Die Ergebnisse in Abbildung 17 verdeutlichen, dass die Träger die gewünschte Verantwortlichkeit der Gleichstellung am häufigsten bei allen Beschäftigten (39 Prozent) oder auf der obersten Führungsebene (35 Prozent) sehen würden. Keine Verantwortlichkeit (14 Prozent) oder die Zuständigkeit einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters (12 Prozent) spielen dabei nur eine untergeordnete Rolle.

Ein Vergleich der Angaben aus Abbildung 17 mit Abbildung 16 zeigt in Tabelle 5, dass zwischen den gewünschten und tatsächlichen Verantwortlichkeiten eindeutig Unterschiede existieren.

Aus Sicht der Träger sollte die Verantwortlichkeit stärker bei allen Beschäftigten liegen, da die tatsächlichen Verantwortlichkeiten um 17 Prozentpunkte unter den gewünschten liegen. Dagegen erklärt sich der hohe Anteil an Trägern, die angegeben haben, dass bei ihnen keine Verantwortlichkeiten des Querschnittsziels vorliegen,

Abbildung 16

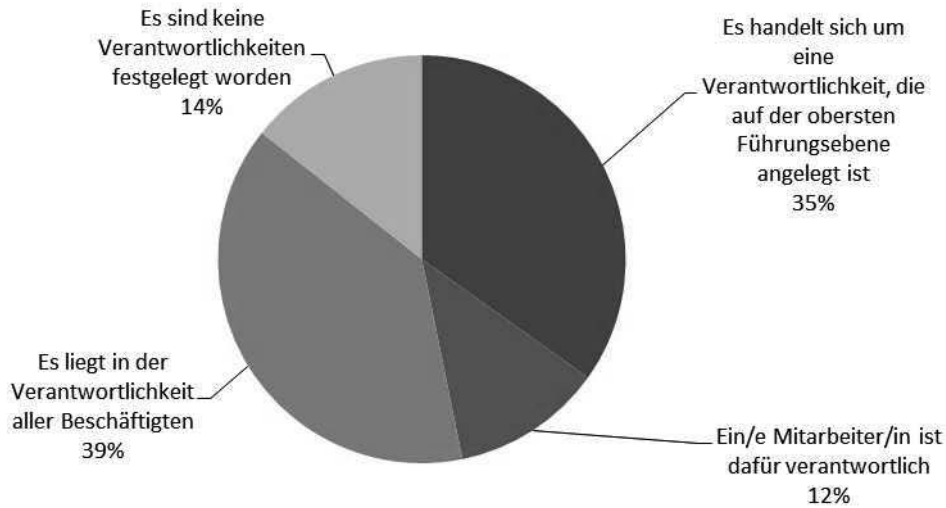


Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

noch Anlage 5

Abbildung 17

**Gewünschte Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Querschnittsziels beim Träger**



Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

Tabelle 5

**Vergleich der tatsächlichen und gewünschten Verantwortlichkeiten der Gleichstellung in Prozent**

Ebene der Verantwortlichkeiten des Querschnittsziels	tatsächliche Verantwortlichkeiten	gewünschte Verantwortlichkeiten	Differenz
Es handelt sich um eine Verantwortlichkeit, die auf der obersten Führungsebene angelegt ist	29	35	6
Ein/e Mitarbeiter/in	9	12	3
Es liegt in der Verantwortlichkeit aller Beschäftigten	21	39	17
Es sind keine Verantwortlichkeiten festgelegt worden	40	14	26

Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

durch ein strukturelles Handlungsdefizit. Gerade einmal 14 Prozent der befragten Träger haben angegeben, dass diese fehlende Verantwortlichkeit gewünscht sein soll, was eine Differenz von 26 Prozentpunkten gegenüber der tatsächlichen Verantwortlichkeit darstellt. Einen ausführlichen Vergleich der einzelnen Träger zwischen der tatsächlichen und gewünschten Verantwortlichkeit liefert eine Kreuztabelle, die in Tabelle 6 abgebildet ist.

In den grau markierten Feldern sind alle Fälle der Träger zusammengefasst, in denen sowohl die gewünschte und tatsächliche Verantwortlichkeit identisch ist. Insgesamt

sind bei 247 Trägern beide Formen der Verantwortlichkeit identisch, was einen Anteil von 66 Prozent aller befragten Träger bedeutet. Es wird aber auch deutlich, dass die tatsächliche Verantwortlichkeit bis auf den Fall, dass keine Verantwortlichkeiten vorliegen, mehrheitlich auch so gewünscht ist. In den Fällen, in denen keine Verantwortlichkeiten festgelegt sind, wünschen sich 34 Prozent der Träger, dass die Verantwortlichkeiten bei allen Beschäftigten verankert sein sollten, gefolgt von einer Verantwortlichkeit auf der obersten Führungsebene (20 Prozent).

noch Anlage 5

Tabelle 6

**Vergleich der tatsächlichen und gewünschten Verantwortlichkeit anhand einer Kreuztabelle der Trägerangaben**

gewünschte Verantwortlichkeit / tatsächliche Verantwortlichkeit	oberste Führungsebene	Ein/e Mitarbeiter/in	alle Beschäftigte	keine Verantwortlichkeiten	Gesamt
oberste Führungsebene	94 (83 %)	4 (4 %)	15 (13 %)	0 (0,0 %)	113
Ein/e Mitarbeiter/in	3 (8 %)	25 (69 %)	8 (22 %)	0 (0,0 %)	36
alle Beschäftigte	6 (7 %)	2 (2 %)	75 (89 %)	1 (1 %)	84
keine Verantwortlichkeiten	28 (20 %)	14 (10 %)	48 (34 %)	53 (37 %)	143
<b>Gesamt</b>	<b>131</b>	<b>45</b>	<b>146</b>	<b>54</b>	<b>376</b>

Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen. – Die prozentualen Angaben in den Klammern beziehen sich immer auf die Gesamtzahl der jeweiligen tatsächlichen Verantwortlichkeitsebene (siehe Gesamt rechts). Beispielsweise lässt sich anhand der Tabelle folgendermaßen lesen: 34 Prozent aller Träger, bei denen keine Verantwortlichkeiten tatsächlich vorliegen, wünschen sich, dass die Verantwortlichkeit bei allen Beschäftigten vorliegen sollte.

#### **4.5 Das Vorliegen und Messen möglicher Zusatz-/Begleitleistungen (differenziert nach Geschlecht) zur Behebung von geschlechtsbezogenen Umsetzungsschwierigkeiten und (Weiter-) Entwicklung des Teilnehmerpotentials**

Ein entscheidender Faktor für eine nachhaltige Umsetzung jeder Teilnahme an Fördermaßnahmen, ist die Behebung von geschlechtsbezogenen Hindernissen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, solchen Hindernissen durch den Einsatz von gezielten zusätzlichen Leistungen entgegenzuwirken. Aus diesem Grund wurden die Träger schon 2010 befragt, ob sie entsprechende flankierende Leistungen anbieten und wenn dies der Fall ist, wie sich diese anteilig auf Frauen und Männer verteilen. Diese Fragen wurden den Trägern erneut gestellt, um eventuelle Veränderungen des Angebots der Leistungen und der geschlechterbezogenen Nutzung im Zeitverlauf zu identifizieren. Abbildung 18, S. 120 zeigt die Antworten der Träger auf die Frage nach dem Vorliegen von flankierenden Leistungen.

Insgesamt 30 Prozent der Träger haben bestätigt, dass neben der Umsetzung des eigentlichen Projekts auch flankierende Zusatzleistungen angeboten werden. Die Veränderungen gegenüber den Angaben aus dem letztjährigen Zwischenbericht können aufgrund der minimalen Veränderung<sup>9</sup> vernachlässigt werden.

Einen konkreten Überblick über die zusätzlich angebotenen Leistungen für die Teilnehmenden liefert Tabelle 7. Die Träger, die Zusatz-/Begleitleistungen angeboten haben, wurden um eine Einschätzung gebeten, wie hoch sich der Anteil der Teilnehmenden (differenziert nach Geschlechtern) für ausgewählte Zusatz-/Begleitleistungen darstellt. In Tabelle 7 werden die Angaben auch mit den Werten aus der Befragung 2010 verglichen, um eventuelle Veränderungen im Zeitverlauf zu identifizieren.

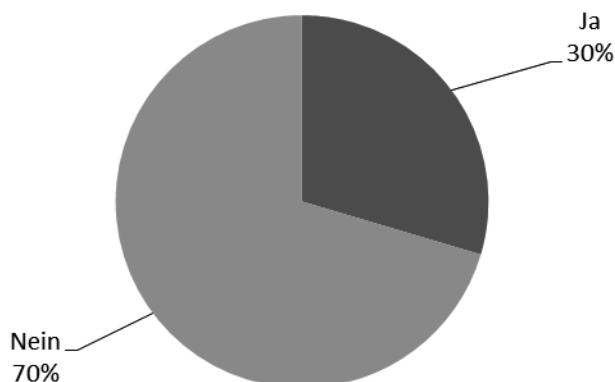
Es wird deutlich, dass die Berufsberatung/Berufsorientierung die höchsten Anteile mit 45 Prozent bei den Frauen und 41 Prozent bei den Männern aufweist. Die größten Unterschiede zwischen Frauen und Männern liegen wenig überraschend in der Kinderbetreuung/Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung, die sich mit einer Abweichung von 18 Prozentpunkten zugunsten der Frauen verteilt. Diese Differenz in der Nutzung der Leistungen zeigt, dass Frauen stärker in der Kinderbetreuung eingebunden sind, was wiederum das gängige Rollenbild bestätigt. Der Anteil der Frauen, die eine psychologische Beratung/Betreuung in Anspruch genommen haben, liegt mit 26 Prozent etwas mehr als 6 Prozentpunkten über dem gleichen Anteilswert der Männer. Eine Erklärung dieses Unterschieds kann daran liegen, dass Frauen toleranter gegenüber solchen Leistungen sind als Männer. Der Vergleich der Angaben gegenüber 2010 verdeutlicht einen Anstieg der Leistungen in den Bereichen Berufsberatung/Berufsorientierung und Karriereplanung/-beratung bei beiden Geschlechtern. Die Ursache dieser Entwicklung beruht auf der Tatsache, dass die in dieser Kohorte befragten Träger ausschließlich aus dem Bundesprogramm Kommunal-Kombi stammen. Dieses Programm

<sup>9</sup> Gegenüber dem Vorjahr haben gerade einmal 2 Träger mehr die Frage mit „Ja“ anstelle von „Nein“ beantwortet, was eine Veränderung um 1 Prozent bedeutet.

noch Anlage 5

Abbildung 18

**Wurden den Teilnehmenden Zusatzleistungen angeboten?**



Quelle: Auswertung der Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

Tabelle 7

**Anteil der Frauen und Männer, die an dem Projekt teilgenommen und die Zusatz-/Begleitleistungen in Anspruch genommen haben, gemessen an allen Frauen bzw. Männern 2011 und 2010; in Prozent**

Zusatz-/Begleitleistungen	Frauen			Männer		
	2011	2010	Differenz	2011	2010	Differenz
Kinderbetreuung/ Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung	23	27	4	5	11	6
Berufsberatung/ Berufsorientierung	45	35	10	41	38	3
Karriereplanung/-beratung	27	15	12	25	17	8
Psychologische Beratung/ Betreuung	26	28	3	19	20	1

Quelle: Auswertung der Trägerbefragung 2011 und 2010, eigene Berechnungen.

fördert Langzeitarbeitslose mit dem Ziel, diese wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und läuft Ende 2012 aus. Daher kann davon ausgegangen werden, dass die geförderten Teilnehmer/innen nun von den Trägern intensiver auf die Zeit nach der Fördermaßnahme vorbereitet werden. Auffällig ist, dass Frauen im Vergleich zum Vorjahr die beiden Leistungen stärker in Anspruch nehmen als Männer. Der Anstieg gegenüber 2010 beträgt bei Frauen für die Berufsberatung/Berufsorientierung 10 Prozentpunkte und für die Karriereplanung/-beratung sogar 12 Prozentpunkte (im Vergleich sind es bei Männern nur 3 bzw. 8 Prozentpunkte).

## 6 Fazit

Aufgrund des aktualisierten Fragenblocks Gender Mainstreaming/Gleichstellung lassen sich aus den Ergebnissen

der Trägerbefragung folgende besondere Beobachtungen zusammenfassen:

- Fast alle Träger weisen kein konkretes Konzept oder organisatorische Verankerung für das Querschnittsziel Gleichstellung auf. Dieses Ergebnis muss jedoch vor dem Hintergrund der diesjährigen Kohortenauswahl als vorläufig betrachtet werden.
- Innerhalb des Angebots/Projekts wird von den meisten Trägern nur der Aspekt „Berücksichtigung von spezifischen Bedingungen der verschiedenen Zielgruppen bei Umsetzung der Maßnahmen“ als voll und ganz zutreffend bewertet. Ansonsten lassen sich keine eindeutigen Ausrichtungen der Träger in Bezug auf die Gleichstellung im Angebot/Projekt absolut als auch im Zeitverlauf ausmachen.



noch Anlage 5

- Die Erfassung der Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung der Gleichstellung verdeutlicht, dass rd. zwei Drittel aller Träger mit der vorliegenden Zuordnung der Verantwortlichkeiten zufrieden sind und keine andere Form der Verantwortlichkeit wünschen. Handlungsbedarf ist bei den Trägern wahrzunehmen, die keine Verantwortlichkeiten der Gleichstellung aufweisen.
- Das Vorliegen von flankierenden Zusatz-/Begleitleistungen hat sich gegenüber dem letzten Jahr nur geringfügig verändert. Unterschiede in der Nutzung der einzelnen Leistungen können aufgrund des ESF-Programms erklärt werden. Die geschlechterbezogenen Variationen bestätigen die bisher typischen Rollenbilder.

noch Anlage 5

#### 4.7 Anhang: Fragebogen Trägerbefragung

### Fragenblock A: Stand der Umsetzung

Im ersten Fragenblock möchten wir allgemeine Informationen zum Verlauf Ihres Projekts im Rahmen des ESF-Programms Kommunal Kombi erheben.

*Hinweis: Sollten Sie in einer oder mehreren Fragen gebeten werden, Zahlen einzugeben, so bitten wir Sie, diese numerische auszufüllen (z. B. 12000000 und nicht 1,2 Millionen).*

#### Frage A.1:

Nehmen Sie neben dieser Bundesfördermaßnahme an weiteren länderspezifischen ESF-Projekten teil?

- Ja  
 Nein

*Hinweis: Diese Frage bezieht sich ausdrücklich auf ESF-Programme, die von den Bundesländern durchgeführt werden!*

#### Frage A.1.1:

An wie vielen weiteren ESF-Landesprogrammen nehmen Sie noch teil?

*Diese Frage ist nur relevant, wenn in Frage A.1 mit „Ja“ geantwortet wird.*

*Hinweis: Bitte beachten Sie, dass Sie nur Ziffern eintragen können.*

#### Frage A.2:

In welchem Umfang konnten die geplanten quantitativen Ziele Ihres Projekts aktuell erreicht werden?

Bitte vergleichen Sie den aktuellen Umsetzungsstand mit den Zielen, die bis zum heutigen Zeitpunkt erreicht werden sollten.

- vollständig (mindestens 95 %)  
 überwiegend (mindestens 50 %)  
 nur zum Teil (mindestens 25 %)  
 überhaupt nicht (weniger als 25 %)  
 Projekt hat keine quantitativen Ziele

#### Frage A.3:

Haben sich bei der Umsetzung des Projekts Probleme ergeben, die zu einer Verzögerung bei der Umsetzung führten?

- Ja  
 Nein

noch Anlage 5

**Frage A.3.1:**

Was sind die wesentlichen Gründe, die zu einer Verzögerung Ihres Projektes geführt haben?

Bitte ordnen Sie den folgenden Antwortmöglichkeiten Werte von 1 bis 5 zu. 1 bedeutet trifft voll und ganz zu, 5 trifft gar nicht zu. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

*Diese Frage ist nur relevant, wenn in Frage A.3 mit „Ja“ geantwortet wird*

	trifft voll und ganz zu 1	2	3	4	trifft gar nicht zu 5	keine Einordnung möglich
Wir hatten Schwierigkeiten, geeignete Teilnehmende zu finden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- es konnten nicht genügend Frauen als Teilnehmende gefunden werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- es konnten nicht genügend Männer als Teilnehmende gefunden werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Interesse an unserem Förder-/Projektangebot war gering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab Schwierigkeiten mit der erforderlichen <u>privaten</u> Kofinanzierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab Schwierigkeiten mit der erforderlichen <u>nationalen</u> Kofinanzierung (nicht ESF)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperations-/Netzwerkpartner haben die vereinbarten Unterstützungsleistungen nicht erbracht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt anderer attraktive/bessere ausgestattete Maßnahmen der BA, der Länder etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fehlte an der erforderlichen Unterstützung durch lokale/regionale Akteure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zielgruppe unseres Projektes – z. B. Bildungsträger, Kammern, Schulen, Unternehmen, Behörden – waren nur schwer vom Nutzen des Projekts zu überzeugen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Aufbau der geplanten Netzwerk/Kooperationen/ Zusammenkünfte hat mehr Zeit in Anspruch genommen, als geplant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'Sonstiges'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Frage A.3.1.1:**

Bitte benennen Sie kurz den Grund, den Sie in der Kategorie „Sonstiges“ bewerten haben.

*Diese Frage ist nur relevant, wenn in Frage A.3.1 mit „Ja“ geantwortet wird*

noch Anlage 5

### Fragenblock B: Berücksichtigung der Gleichstellung und des Gender-Mainstreaming

In diesem Fragenblock wird das Thema Gender-Mainstreaming/Gleichstellung behandelt. Dabei zielen die Fragen sowohl speziell auf das Projekt als auch allgemein auf die Berücksichtigung von der Gender-Mainstreaming/Gleichstellungsaspekten bei Ihnen als Träger.

*Hinweis: Gender-Mainstreaming ist eine Strategie, die das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männer durch die durchgängige Verankerung der Gleichstellungsperspektive in allen Politikfeldern und Handlungsbereichen verfolgt.*

*Nähere Informationen erhalten Sie unter: [www.esf-gleichstellung.de](http://www.esf-gleichstellung.de)*

#### Frage B.4:

Liegt für Ihr Projekt ein konkretes Konzept für das Querschnittsziel Gleichstellung vor, durch das eine durchgängige Berücksichtigung des Themas erfolgt (Gender-Mainstreaming)?

- Ja  
 Nein

#### Frage B.4.1:

Seit wann liegt dieses Konzept?

*Diese Frage ist nur relevant, wenn in Frage B.4 mit „Ja“ geantwortet wird.*

- Das Konzept existiert schon vor Beginn des ESF-geförderten Projekts.  
 Das Konzept wurde für das Projekt erstmalig entwickelt.

#### Frage B.4.2:

Wurden Gleichstellungsziele definiert?

*Diese Frage ist nur relevant, wenn in Frage B.4 mit „Ja“ geantwortet wird.*

- Im Konzept werden Teilhabeziele (anzustrebender Anteil von Frauen und Männern) formuliert.  
 Im Konzept werden Ergebnisziele hinsichtlich eines Gleichstellungsbeitrags formuliert.  
 Im Konzept werden Wirkungsziele hinsichtlich eines Gleichstellungsbeitrags formuliert.  
 Im Konzept werden Aktivitäten zur Erreichung des Gleichstellungsbeitrags festgelegt.  
 Im Konzept werden Erfolgsindikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern genannt.

#### Frage B.3:

Wie bewerten Sie den Umsetzungsstand Ihres Projekts im Bezug auf das entwickelte Konzept zur Gleichstellung?

*Diese Frage ist nur relevant, wenn in Frage B.4 mit „Ja“ geantwortet wird.*

- vollständig umgesetzt  
 überwiegend umgesetzt  
 nur zum Teil umgesetzt  
 überhaupt nicht umgesetzt



---

**Frage B.5:**

Wie bewerten Sie Gender-Kompetenz der Projektbeteiligten?

- Gender-Kompetenz ist Bestandteil der Arbeitsanforderungen bei allen Beteiligten.
- Gender-Kompetenz ist punktuell Teil der Arbeitsanforderungen.
- Gender-Kompetenz ist nicht Teil der Arbeitsanforderungen.
- Es sind Maßnahmen der Personalentwicklungen zum Thema Gender-Kompetenz geplant.

**Frage B.5.1:**

Bitte benennen Sie kurz, welche Maßnahmen der Personalentwicklung Sie zum Thema Gender-Kompetenz planen.

*Diese Frage ist nur relevant, wenn in Frage B.5 mit „Es sind Maßnahmen der Personalentwicklungen zum Thema Gender-Kompetenz geplant“ geantwortet wird.***Frage B.6:**

Sind Fragen der Gleichstellung bei Ihnen organisatorisch verankert?

- Ja, im Leitbild oder anderen Dokumenten zur Selbstverständnis.
- Ja, im Qualitätsmanagement.
- Nein, es sind keine Fragen der Gleichstellung verankert.

**Frage B.7:**

Auf welcher Ebene sind in Ihrer Einrichtung/Institution Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung dieses Querschnittsziels festgelegt worden?

- Es handelt sich um eine Verantwortlichkeit, die auf der obersten Führungsebene angelegt ist.
- Ein/e Mitarbeiter/in ist dafür verantwortlich.
- Es liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten.
- Es sind keine Verantwortlichkeit festgelegt worden.

**Frage B.7.1:**Auf welcher Ebene sollten Ihrer Einschätzung nach Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung dieses Querschnittsziels festgelegt werden?

- Es handelt sich um eine Verantwortlichkeit, die auf der obersten Führungsebene angelegt sein sollte.
- Ein/e Mitarbeiter/in sollte dafür verantwortlich sein.
- Es sollte in der Verantwortung aller Beschäftigten liegen.
- Es sollten keine Verantwortlichkeit festgelegt werden.
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

noch Anlage 5

**Frage B.8:**

Wie berücksichtigen Sie den/die Aspekt/e der Gleichstellung in Ihrem Angebot/Ihren Projekten?

	trifft voll und ganz zu	trifft zum Teil zu	trifft gar nicht zu	keine Einschätzung möglich
Wir sprechen gezielt Frauen als potenzielle Teilnehmerinnen an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Entwicklung der Qualifizierungs-/Beratungs-/Betreuerkonzepte werden gezielt die unterschiedlichen Bedarfe von Männern und Frauen berücksichtigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir arbeiten nach aktuellen genderdidaktischen Erkenntnissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir berücksichtigen die spezifischen Bedingungen der verschiedenen Zielgruppen bei der Umsetzung der Maßnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Thematisierung von Geschlechterrollen und -stereotypen ist integraler Bestandteil unserer Angebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir kooperieren mit Partner/innen, die über erforderliche Gender-Kompetenzen verfügen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir führen für unsere Mitarbeiter/innen Gendertrainings/-schulungen durch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung ist bei uns kein Thema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'Sonstiges'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Frage B.8.1:**

Bitte benennen Sie kurz den Aspekt, den Sie in der Kategorie „Sonstiges“ bewertet haben.

*Diese Frage wird nur angezeigt, wenn in Frage B.8 mit „Sonstiges“ geantwortet wird.*

**Frage B.9:**

Bieten Sie Ihren Teilnehmenden zusätzliche flankierende Leistungen, wie z.B. Kinderbetreuung, Berufsberatung, psychologische Beratung etc. an?

- Ja  
 Nein

**Frage B.9.1:**

Bitte geben Sie in Prozenten von 0 bis 100 an, welche der folgenden ergänzenden Angebote des Projekts von Frauen und/oder von Männern in Anspruch genommen wurden:

*Diese Frage wird nur angezeigt, wenn in Frage B.9 mit „Ja“ geantwortet wird.*

	Das Angebot wurde bisher von ca. ... % der Frauen, die am Projekt teilnehmen/teilgenommen haben, in Anspruch genommen	Das Angebot wurde bisher von ca. ... % der Männer, die am Projekt teilnehmen/teilgenommen haben, in Anspruch genommen
(Unterstützung bei der Organisation der) Kinderbetreuung		
Berufsberatung/Berufsorientierung		
Karriereplanung/-beratung		
Psychologische Beratung/Betreuer		
'Sonstiges'		

noch Anlage 5

---

---

**Frage B.9.1.1:**

Bitte benennen Sie kurz das ergänzende Angebot, den Sie in der Kategorie „Sonstiges“ bewertet haben.

*Diese Frage wird nur angezeigt, wenn in Frage B.9.1 für „Sonstiges“ ein Wert eingetragen*

noch Anlage 5

**Fragenblock C: Bewertung der Bewilligungsstelle**

In diesem Fragenblock möchten wir von Ihnen Informationen über die Zusammenarbeit mit der für Ihr Projekt zuständigen Bewilligungsstelle erhalten.

*Hinweis: Für das ESF-Programm Bundesprogramm Kommunal-Kombi ist folgende Bewilligungsstelle zuständig: Bundesverwaltungsamt*

**Frage C.10:**

Bitte bewerten Sie mit Werten von 1 bis 5, welche Erfahrungen Sie bisher mit dieser Stelle bei der Beantragung und Durchführung des Projekts und der Abrechnung der Mittel gemacht haben. 1 bedeutet sehr gut, 5 sehr schlecht. Mit den Werten dazwischen können Sie ihr Urteil abstufen.

	sehr gut 1	2	3	4	5	keine Einschätzung möglich
Aufwand der Projektmittelabrechnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umfang der von uns zu erfüllenden Berichtspflichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dauer der Bearbeitung von Verwendungs- und Zwischenverwendungs nachweisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kürzungen von den im Zwischen- und Endverwendungs nachweis angeforderten Mittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begründung für mögliche Kürzungen der angeforderten Mittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschwindigkeit, mit der die Projektmittel ausbezahlt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'Sonstiges'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Frage C.10.1:**

Bitte benennen Sie kurz die Erfahrungen, die Sie in der Kategorie „Sonstiges“ bewertet haben. Diese Frage wird nur angezeigt, wenn in Frage C.10 mit „Sonstiges“ geantwortet wird.

**Frage C.11:**

Bewerten Sie bitte noch Ihre Zufriedenheit mit der Arbeit der Bewilligungsstelle insgesamt. 1 bedeutet sehr gut, 5 sehr schlecht. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

	sehr gut 1	2	3	4	sehr schlecht 5	keine Einschätzung möglich
generelle Zufriedenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





noch Anlage 5

**Fragenblock D: Umweltrelevanz/ökologische Nachhaltigkeit**

**Umweltschutz ist in der ESF-Förderperiode 2007-2013 ein explizites Ziel des Operationellen Programms des Bundes. In diesem Fragenblock möchten wir für Ihr Projekt, sofern es Umweltrelevanz hat, weitere Informationen dazu erheben, wie sich der Umweltbezug des Vorhabens darstellt.**

*Nähere Informationen über die EU-Förderung des Umweltschutzes durch den ESF können Sie unter folgendem Link erhalten:*

[www.esf.de/portal/generator/1100/property=data/handbuch\\_eu-foerderung.pdf](http://www.esf.de/portal/generator/1100/property=data/handbuch_eu-foerderung.pdf)

**Frage D.12:**

Hat sich Ihre Wahrnehmung des Themas Umweltrelevanz/ökologische Nachhaltigkeit in den letzten 12 Monaten verändert?

- Ja, die Wahrnehmung hat sich verändert.
- Nein, die Wahrnehmung hat sich nicht verändert.
- Das Thema der Umweltrelevanz/ökologische Nachhaltigkeit war uns im Projekt immer sehr wichtig.

**Frage D.13:**

Wie hoch wird die Wahrnehmung des Themas Umweltrelevanz/ökologische Nachhaltigkeit als spezielles Ziel verfolgt?

Bitte beurteilen Sie die Wahrnehmung mit einem Wert von 1 bis 5 zu. 1 bedeutet sehr hoch, 5 sehr niedrig. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

*Diese Frage wird nur angezeigt, wenn in Frage D.12 nicht mit „Nein, die Wahrnehmung hat sich nicht verändert“ geantwortet wird.*

	sehr hoch 1	2	3	4	sehr niedrig 5	keine Einschätzung möglich
Wahrnehmung des Themas der Umweltrelevanz/ökologische Nachhaltigkeit als spezielles Ziel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

noch Anlage 5

**Frage D.14:**

Können Sie bitte angeben, wie sich die Umweltrelevanz/ökologische Nachhaltigkeit in Ihrem Projekt konkret darstellt?

Bitte ordnen Sie den folgenden Antwortmöglichkeiten Werte von 1 bis 5 zu. 1 bedeutet trifft voll und ganz zu, 5 trifft gar nicht zu. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

	trifft voll und ganz zu 1	2	3	4	trifft gar nicht zu 5	keine Einschätzung möglich
Erstellung von Produkten/Dienstleistungen mit Umweltrelevanz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Weiter-)Entwicklung von Aus- und Weiterbildungskonzepten mit Umweltrelevanzaspekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir beraten Unternehmen/Haushalte etc. zu Umweltthemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir sind im Bereich Umweltschutzinhalte tätig (z.B. energetisches Bauen oder regenerative Energien)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir sind im Umwelttourismus aktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'Sonstiges'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Frage D.14.1:**

Bitte benennen Sie kurz den konkreten Ansatz der Umweltrelevanz/ökologischen Nachhaltigkeit, den Sie in der Kategorie „Sonstiges“ bewertet haben.

*Diese Frage wird nur angezeigt, wenn in Frage D.14 mit „Sonstiges“ (1 bis 4) geantwortet wird.*

**Frage D.15:**

Schätzen Sie bitte die bisherigen Umweltwirkungen Ihres Projekts ein.

Bitte ordnen Sie den folgenden Antwortmöglichkeiten Werte von 1 bis 5 zu. 1 bedeutet trifft voll und ganz zu, 5 trifft gar nicht zu. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.

	trifft voll und ganz zu 1	2	3	4	trifft gar nicht zu 5	keine Einschätzung möglich
Schutz von Habitaten, Fauna und Flora/Eindämmung des Verlustes bzw. Erhöhung der biologischen Vielfalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verringerung negativer Gesundheits Auswirkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verringerung der Umweltbelastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energieeinsparungen/ Steigerung der Energieeffizienz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzung nachwachsender Rohstoffe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'Sonstiges'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Frage D.15.1:**

Bitte benennen Sie kurz die bisherigen Umweltwirkungen Ihres Projekts, die Sie in der Kategorie „Sonstiges“ bewertet haben.

*Diese Frage wird nur angezeigt, wenn in Frage D.15 mit „Sonstiges“ (1 bis 4) geantwortet wird.*



noch Anlage 5

## 5 Das Querschnittsziel Gender Mainstreaming/Chancengleichheit – Makroindikatoren

Im Rahmen der Evaluation des ESF-OP des Bundes für die Förderperiode 2007 bis 2013 kommt dem Querschnittsziel Chancengleichheit/Gender Mainstreaming eine zentrale Bedeutung zu. Eine wichtige Säule des Evaluationskonzepts besteht darin, anhand von Gender- und Chancengleichheitsindikatoren zu beschreiben, wie sich insgesamt die Chancengleichheitssituation in Deutschland darstellt und welche Veränderungen im Laufe der letzten Jahre eingetreten sind. Weiterhin ist vorgesehen, die Entwicklungen bezüglich Chancengleichheit und Gender Mainstreaming am Arbeitsmarkt – einschl. dem Feld der Berufsausbildung und flankierender Maßnahmen, wie z. B. Kinderbetreuungsangebote – anhand von Chancengleichheits- bzw. Gender-Indikatoren laufend zu beobachten. Bei der Interpretation der vorliegenden Zahlen muss allerdings berücksichtigt werden, dass diese Indikatoren bzw. deren Veränderungen im Zeitablauf nichts über kausale Wirkungen des ESF aussagen, wohl aber entweder über nach wie vor bestehende Probleme oder insgesamt in Deutschland eingetretene Verbesserungen.

Im vorliegenden Kapitel stellt das Evaluationsteam ein entsprechendes System von Chancengleichheitsindikatoren vor. Dieses umfasst wichtige Indikatoren aus dem Bildungs- und Arbeitsmarktbereich. Das erstellte Indikatorensystem erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Unter Chancengleichheit wird dabei faktische Chancengleichheit verstanden. Dies bedeutet, dass jede Person – unabhängig von ihren individuellen Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft oder Migrationshintergrund – die gleichen tatsächlichen Chancen auf ein selbstbestimmtes und menschenwürdiges Leben hat<sup>10</sup>. Dabei kommt der Förderung der faktischen Chancengleichheit (d. h. der Gleichstellung) von Frauen und Männern eine besondere Bedeutung zu. Dies wird unter anderem daran erkennbar, dass die EU-Kommission eine eigene „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 bis 2015“ entwickelt hat<sup>11</sup>, oder an der expliziten Erwähnung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Strukturfondsverordnung. Aus diesem Grund konzentrieren sich die folgenden Darstellungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen.

Hierfür liegen mit Bezug zum Arbeitsmarkt unterschiedliche Operationalisierungen vor. So sind in der erwähnten „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Män-

nern“ gleichstellungspolitische Schwerpunkte definiert, auf die auch im Beschluss des Europäischen Rates über die Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2010 bis 2014 Bezug genommen wird.<sup>12</sup> Abgeleitet hiervon kann „Gleichstellung“ von Frauen und Männern als eine Menge an mehreren notwendigen Bedingungen erachtet werden, die gleichzeitig zu erfüllen sind, um hinreichend zu sein:

- Gleicher Zugang zu unabhängiger und existenzsichernder Beschäftigung,
- Lohngleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit,
- Keine vertikale und horizontale Segregation im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer,
- Keine geschlechterbezogenen Rollenstereotypen.

Im Folgenden werden unterschiedliche Indikatoren betrachtet, die sich primär auf die ersten drei der oben genannten Bedingungen beziehen und deren Entwicklung im Zeitablauf aufzeigen. Im Operationellen Programm des Bundes wird im Bereich des Arbeitsmarktes besonders auf die Erwerbstätigenquote und die Teilzeitbeschäftigung von Frauen, die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie auf die geschlechtsspezifischen Arbeitslosen- und Langzeitarbeitslosenquoten verwiesen; im Bildungsbereich sind dies der Anteil der Schulabbrecher/innen und die Studienfachwahl. Aus diesem Grund wird im Folgenden auf die genannten Indikatoren verstärkt eingegangen.

### 5.1 Indikatoren des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherung

Beim Einkommen ist die Differenz im Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte zwischen 1999 und 2010 um 100 Euro gestiegen (Tabelle 8). Frauen verdienen nach wie vor um 20 Prozent weniger als Männer. Dabei ist der Einkommensunterschied über die Wirtschaftszweige einer gewissen Variation unterworfen ist (Tabelle 9). In Ostdeutschland ist der geschlechterspezifische Einkommensunterschied wesentlich geringer als in Westdeutschland; Frauen verdienen in Ostdeutschland nur geringfügig weniger als Männer.

Bei der Betrachtung des Lohndifferentials zwischen Frauen und Männern ist jedoch zu beachten, dass hierbei Kompositionseffekte eine große Rolle spielen. Insbeson-

<sup>10</sup> Vgl. Artikel 5b des Vertrags von Lissabon: „Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

<sup>11</sup> Vgl. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 21. September 2010.

<sup>12</sup> Entscheidung des Rates vom 15. Juli 2008 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedsstaaten (2008/618/EG) und Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten vom 12. Oktober 2010 (14338/10). URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:198:0047:01:DE:HTML> (17. Februar 2012).

noch Anlage 5

Tabelle 8

**Höhe der Einkommen<sup>1</sup>**

	Männer		Frauen	
	Westdeutschland	Ostdeutschland <sup>2</sup>	Westdeutschland	Ostdeutschland <sup>2</sup>
	Median			
1999	2.640	1.834	2.032	1.789
2000	2.692	1.870	2.067	1.823
2001	2.765	1.924	2.117	1.880
2002	2.816	1.974	2.156	1.925
2003	2.861	1.988	2.190	1.937
2004	2.887	2.012	2.203	1.949
2005	2.907	2.016	2.223	1.948
2006	2.922	1.998	2.233	1.930
2007	2.969	2.021	2.259	1.931
2008	3.036	2.066	2.305	1.959
2009	3.049	2.083	2.347	1.990
2010	3.085	2.094	2.379	2.018

Quelle: BA (2011a). – <sup>1</sup>monatliche Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende). – <sup>2</sup>inkl. Berlin.

Tabelle 9

**Monatliche Bruttoarbeitsentgelte nach Wirtschaftsabschnitten<sup>1</sup>**

Westdeutschland	Wirtschaftsabschnitt	Anzahl	Median
Männer		10.788.873	3.085
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	A	56.452	1.912
Produzierendes Gewerbe	B bis F	4.988.956	3.244
Handel, Gastgewerbe, Verkehr; Information u. Kommunikation	G bis J	2.765.909	2.683
Sonstige Dienstleistungen	K bis U	2.977.452	3.169
Frauen		5.797.058	2.379
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	A	23.456	1.388
Produzierendes Gewerbe	B bis F	1.136.926	2.497
Handel, Gastgewerbe, Verkehr; Information u. Kommunikation	G bis J	1.462.749	2.070
Sonstige Dienstleistungen	K bis U	3.173.838	2.510

noch Anlage 5

noch Tabelle 9

Westdeutschland	Wirtschaftsabschnitt	Anzahl	Median
Ostdeutschland			
Männer		2.251.664	2.094
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	A	51.382	1.605
Produzierendes Gewerbe	B bis F	944.775	2.111
Handel, Gastgewerbe, Verkehr; Information u. Kommunikation	G bis J	556.898	1.937
Sonstige Dienstleistungen	K bis U	698.597	2.344
Frauen		1.661.364	2.018
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	A	22.349	1.359
Produzierendes Gewerbe	B bis F	272.930	1.780
Handel, Gastgewerbe, Verkehr; Information u. Kommunikation	G bis J	351.767	1.603
Sonstige Dienstleistungen	K bis U	1.014.308	2.324

Quelle: BA (2011a). – <sup>1</sup> sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen der WZ 2008.

Tabelle 10

## Beschäftigte in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung

		Jun 07	Jun 08	Jun 09	Jun 10	Jun 11
<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>					
	Westdeutschland	12.692.769	12.952.831	12.760.254	12.868.261	13.204.095
	Ostdeutschland	2.077.073	2.110.759	2.069.019	2.107.332	2.151.549
	<b>Teilzeit</b>					
	Westdeutschland	667.510	702.441	734.609	777.486	845.106
	Ostdeutschland	109.341	119.836	127.807	137.011	145.395
	<b>Geringfügig Beschäftigte</b>					
	Westdeutschland	2.194.573	2.266.021	2.305.841	2.367.468	2.445.640
Ostdeutschland	276.927	278.707	287.208	291.190	293.092	
<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>					
	Westdeutschland	10.092.270	10.367.648	10.509.546	10.668.529	10.936.723
	Ostdeutschland	1.992.454	2.026.477	2.041.277	2.066.365	2.088.976
	<b>Teilzeit</b>					
	Westdeutschland	3.415.466	3.563.643	3.692.362	3.806.683	3.989.978
	Ostdeutschland	580.851	616.872	646.981	667.450	689.269
	<b>Geringfügig Beschäftigte</b>					
	Westdeutschland	4.037.606	4.121.506	4.182.848	4.196.637	4.232.614
Ostdeutschland	408.664	411.791	415.851	419.103	415.535	

Quelle: BA (2012a).

noch Anlage 5

dere weisen Frauen und Männer oft unterschiedliche Qualifikationsniveaus auf, auch die Berufe und die Art der ausgeübten Tätigkeiten unterscheiden sich oft deutlich. Diese Faktoren haben einen großen Einfluss auf die Löhne von Männern und Frauen, was bei der Interpretation des geschlechterspezifischen Lohndifferentials beachtet werden sollte. Somit kann die oben genannte zweite Bedingung (Lohngleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit) erfüllt sein, eine andere (in diesem Fall: keine Segregation im Arbeitsmarkt) jedoch nicht.

Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Teilzeitbeschäftigung liegt für Männer bei um die 5 und für Frauen bei über 30 Prozent (Tabelle 10). Dieser Anteil ist sowohl für Frauen als auch für Männer im Zeitverlauf leicht gestiegen. Auch der Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten liegt für Frauen mit um die 30 Prozent deutlich höher, ist im Zeitablauf jedoch leicht zurückgegangen, während Männer 2011 häufiger in geringfügiger Beschäftigung arbeiten als in den Jahren zuvor. Für Ostdeutschland lässt sich bezüglich der Teilzeitbeschäftigung eine ähnliche Entwicklung beobachten, der Unterschied bezüglich der geringfügigen Beschäftigung zwischen Frauen und Männern ist in Ostdeutschland jedoch geringer.

Der Anstieg von Teilzeitarbeit und „atypischen“ Beschäftigungsformen ist ein europaweites Phänomen. Dabei zeigt sich, dass Teilzeitarbeit einerseits eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, sie

könnte jedoch längerfristig dazu führen, dass die Wahrscheinlichkeit einer möglicherweise gewünschten regulären Vollzeitbeschäftigung sinkt. Um dieses Themenfeld eingehender zu untersuchen, soll in zukünftigen Jahresberichten daher auf Indikatoren eingegangen werden, die diese Reduzierung der Übergangswahrscheinlichkeit in Vollzeitbeschäftigung möglicherweise verhindern können, wie beispielsweise Kinderbetreuungsangebote.

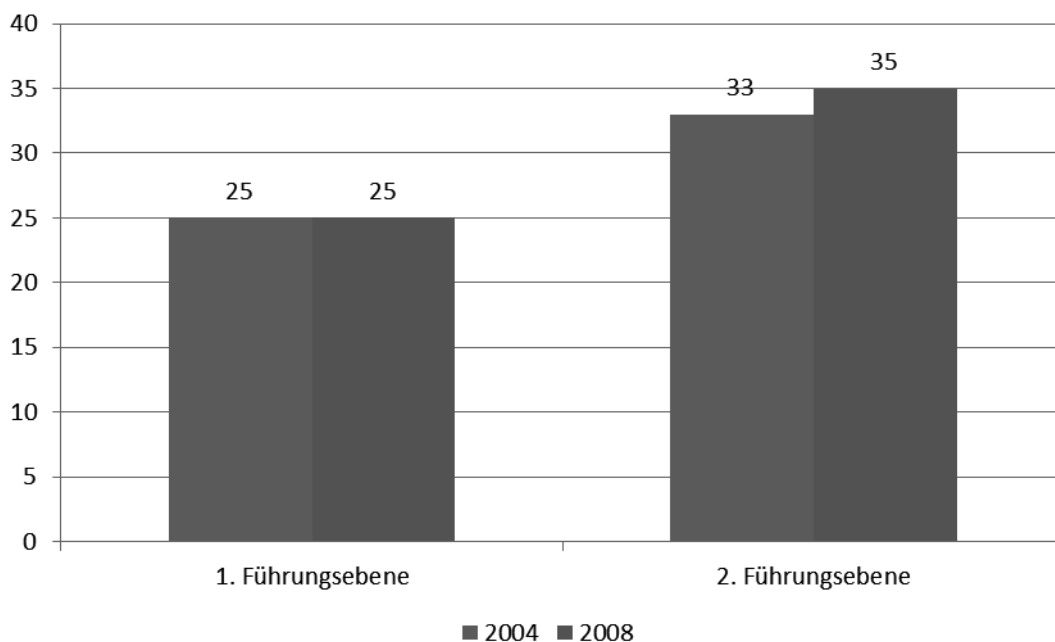
Ein weiterer Indikator für die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Während auf der ersten Führungsebene konstant ein Viertel aller Beschäftigten Frauen sind, ist der Anteil der Frauen auf der zweiten Ebene von 2004 bis 2008 um 2 Prozentpunkte auf 35 Prozent gestiegen (Abbildung 20).

Die Arbeitslosenquote in Westdeutschland ist sowohl für Frauen als auch für Männer im Jahr 2011 auf 6 Prozent gesunken, der Rückgang für Frauen fällt mit 2 Prozentpunkten jedoch größer aus als bei Männern, für die die Quote um 1 Prozentpunkt zurückgegangen ist (Tabelle 11). In Ostdeutschland ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zu Westdeutschland deutlich höher. Auch hier ist ein Rückgang der Arbeitslosigkeit zu beobachten, der für Frauen stärker ausfällt als für Männer.

Die Anzahl der Personen, die ALG II beziehen und gleichzeitig einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einem Mini-Job nachgehen, ist sowohl

Abbildung 19

#### Anteil von Frauen in Führungspositionen

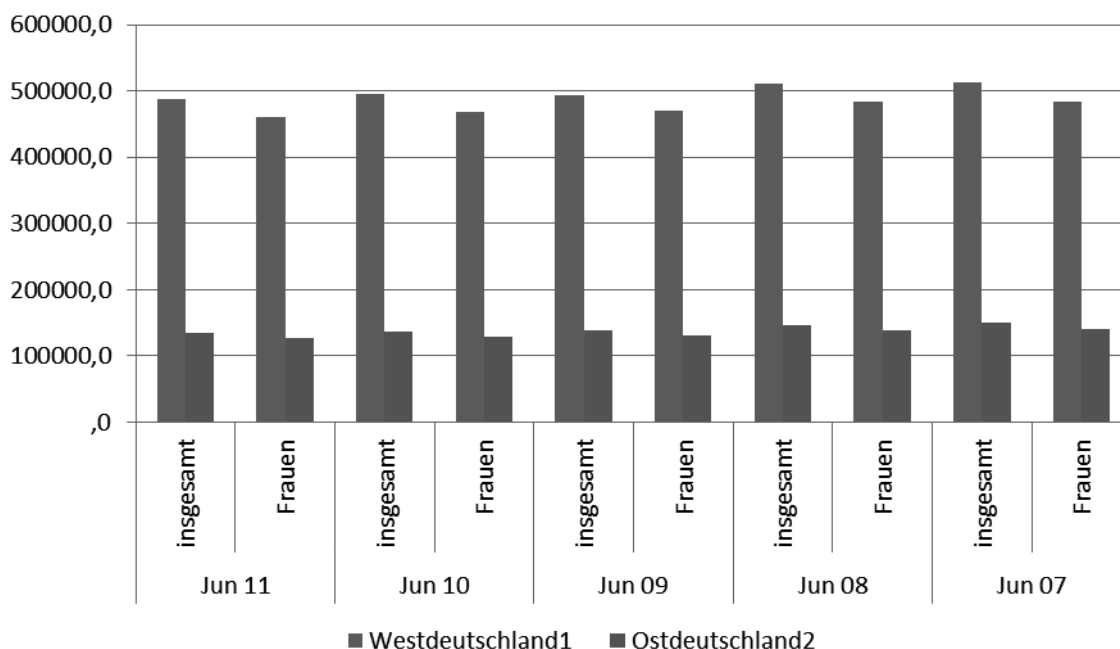


Quelle: IAB Betriebspanel.

noch Anlage 5

Abbildung 20

**Alleinerziehende in Bedarfsgemeinschaften**



Quelle: BA (2011c). – 1inkl. Berlin. – 2exkl. Berlin.

Tabelle 11

**Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen  
in Prozent**

	Männer		Frauen	
	Westdeutschland	Ostdeutschland <sup>1</sup>	Westdeutschland	Ostdeutschland <sup>1</sup>
2007	6,9	14,5	8,0	15,5
2008	6,1	12,9	6,8	13,4
2009	7,0	13,5	6,7	12,4
2010	6,7	12,5	6,5	11,4
2011	6,0	11,6	6,0	10,9

Quelle: BA (2012b). – <sup>1</sup>inkl. Berlin.

in Ost- als auch in Westdeutschland in den Jahren 2007 bis 2010 geringfügigen Schwankungen unterworfen, fällt aber im Jahr 2011 stark ab (Tabelle 12). Hierbei liegt der Frauenanteil sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland bei deutlich über 50 Prozent.

Die SGB II Quote beschreibt den Anteil leistungsberechtigter Personen in Bedarfsgemeinschaften an der Gesamtbevölkerung unter 65-jähriger. Für Männer und Frauen ist bezüglich der SGB II Quote kein nennenswerter Unterschied feststellbar (Tabelle 13).

Bei der Interpretation der Zahlen zu ALGII-Beziehern sind erneut Kompositionseffekte möglich. So zeigen Boockmann et al. (2011), dass insbesondere beim Alter und beim Qualifikationsniveau von SGBII-Beziehern deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen. Diese scheinen sich jedoch nur in relativ geringem Maße auf geschlechterspezifische Unterschiede auszuwirken.

Zusammenfassend deuten die Indikatoren im Bereich des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherung darauf hin,

noch Anlage 5

Tabelle 12

**SGBII-Aufstocker in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder Mini-Job**

		Jun 11	Jun 10	Jun 09	Jun 08	Jun 07
Westdeutschland	insgesamt	769.538	1.019.410	942.385	991.933	1.000.293
	Frauen	433.008	552.196	527.695	536.216	536.897
Ostdeutschland	insgesamt	282.077	368.221	363.777	396.168	408.630
	Frauen	157.353	198.696	200.464	211.021	214.236

Quelle: BA (2011b).

Tabelle 13

**SGB II-Quoten<sup>1,2</sup>**  
in Prozent

	Männer		Frauen	
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
2006	9,61	17,87	9,71	17,85
2009	8,95	15,70	9,42	16,29
2010	9,10	15,29	9,49	15,76

Quelle: BA (2011d), Statistisches Bundesamt (2012a), eigene Berechnungen. – <sup>1</sup>Die SGB II-Quote errechnet sich aus dem Bestand an Personen in Bedarfsgemeinschaften (erwerbsfähige Leistungsberechtigte und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte) bezogen auf die Bevölkerung im Alter von unter 65 Jahren. – <sup>2</sup>für 2007 und 2008 sind nicht für alle Bundesländer Zahlen zur Bevölkerung nach Geschlecht/Nationalität und Alter erhältlich (Nenner der Quote). Deswegen konnten nur Zahlen für Gesamtdeutschland errechnet werden. Die dargestellten Zahlen sind derart berechnet, dass die Bevölkerungszahlen für Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland und Schleswig-Holstein linear aus den Zahlen für 2006 und 2009 interpoliert wurden.

dass Frauen eine geringere Entlohnung aufweisen und zudem in geringerem Maße in Führungspositionen vertreten sind als Männer. Die Entwicklung der Indikatoren über die Zeit zeigt zudem, dass sich zwar teilweise eine positive Veränderung feststellen lässt (insbesondere bei der Arbeitslosenquote), dass sich jedoch in anderen Bereichen die beschriebene Situation eher zu verfestigen scheint (z. B. beim Einkommen). Jedoch sollte bei allen Indikatoren unbedingt beachtet werden, dass die beobachteten Unterschiede teilweise sehr stark dadurch beeinflusst werden, dass Frauen und Männer unterschiedliche individuelle Charakteristika (z. B. Bildungsniveau) aufweisen und auch in unterschiedlichen Berufen tätig sind. Inwiefern diese Unterschiede durch die betroffenen Frauen selbst gewählt oder sogar gewünscht sind (z. B. Teilzeitbeschäftigung) lässt sich auf Basis eines Indikatorensystems nicht bewerten und ist eine wichtige Fragestellung für zukünftige Forschungsvorhaben.

## 5.2 Bildungsindikatoren

Mehr Männer als Frauen verlassen die Schule in Westdeutschland ohne Hauptschulabschluss (Tabelle 14). Die Anzahl der Schulabgänger ohne Abschluss ist jedoch für

beide Gruppen gesunken. In Ostdeutschland zeigt sich eine ähnliche Entwicklung.

Bezüglich der Bewerber auf einen Ausbildungsplatz werden diejenigen Bewerber beobachtet, welche unversorgt geblieben sind. In Westdeutschland ist deren Anteil von 4 Prozent (4,4 Prozent für Frauen) auf 1,85 Prozent (1,93 Prozent Frauen) gesunken (Tabelle 15). Es gibt nur geringfügige geschlechterbezogene Unterschiede. In Ostdeutschland ist der Anteil mit 3,28 Prozent (Männer) und 3,64 Prozent (Frauen) etwas höher.

Bezüglich der Indikatoren „Studierende“, „Studienanfänger“ und „Absolventen“ sind die Anteile von Frauen und Männern relativ gleich verteilt (Tabellen 15 bis 17). So lag der Frauenanteil von Studienanfängern im Wintersemester sowohl in West- als auch in Ostdeutschland konstant bei um die 50 Prozent. Bei der Anzahl der Studierenden ist der Frauenanteil um 1-2 Prozentpunkte geringer und liegt bei 47 (Westdeutschland) bzw. 48/49 (Ostdeutschland) Prozent. 50 Prozent aller bestandenen Prüfungen in Westdeutschland wurden von Frauen absolviert; In Ostdeutschland ist der Frauenanteil bezüglich aller Hochschulabsolventen 2010 auf 53 Prozent leicht angestiegen.



noch Anlage 5

Tabelle 14

**Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss**

Schuljahr	Männer		Frauen	
	Westdeutschland <sup>1</sup>	Ostdeutschland <sup>2</sup>	Westdeutschland <sup>1</sup>	Ostdeutschland <sup>2</sup>
2006/07	35.538	8.710	21.649	4.650
2007/08	32.483	7.389	20.791	4.255
2008/09	26.974	5.948	17.414	3.554
2009/10	27.150	5.201	17.394	3.313

Quelle: Statistisches Bundesamt (2012b) – <sup>1</sup>inkl. Berlin. – <sup>2</sup>exkl. Berlin.

Tabelle 15

**Seit Beginn des Berichtsjahrs unversorgte Bewerber auf Berufsausbildungsstellen**  
Stand jeweils Ende September; Anteil unversorgter Bewerber in Prozent

	Männer			Frauen		
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Berlin	Westdeutschland	Ostdeutschland	Berlin
2006/07	4,01	4,87		4,45	5,47	
2007/08	2,06	2,96		2,16	3,40	
2008/09	2,55	4,08	7,83	2,49	4,03	7,13
2009/10	1,84	3,92	8,28	1,88	4,04	7,76
2010/11	1,85	3,28	6,61	1,93	3,64	6,79

Quelle: BA (2009, 2011d).

Tabelle 16

**Anzahl der Studienanfängerinnen und Frauenanteil**  
nur Deutsche

	Anzahl	Frauenanteil in %
<b>Westdeutschland<sup>1</sup></b>		
WS 2006/07	101.241	48,88
WS 2007/08	107.638	48,97
WS 2008/09	119.744	48,80
WS 2009/10	130.073	49,25
WS 2010/11	137.609	49,03
<b>Ostdeutschland</b>		
WS 2006/07	19.393	48,57
WS 2007/08	22.737	50,10
WS 2008/09	23.688	49,92
WS 2009/10	24.323	49,43
WS 2010/11	22.085	48,26

Quelle: Statistisches Bundesamt (2012c), eigene Berechnungen. – <sup>1</sup>inkl. Berlin.

noch Anlage 5

Tabelle 17

**Anzahl Studierender und Frauenanteil**  
nur Deutsche

	<b>Anzahl</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Westdeutschland<sup>1</sup></b>		
WS 2007/08	681.354	47,18
WS 2008/09	716.756	47,22
WS 2009/10	757.615	47,36
WS 2010/11	798.666	47,40
<b>Ostdeutschland</b>		
WS 2007/08	128.384	48,72
WS 2008/09	130.856	48,77
WS 2009/10	134.691	48,69
WS 2010/11	135.510	48,37

Quelle: Statistisches Bundesamt (2012d), eigene Berechnungen. – <sup>1</sup>inkl. Berlin.

Tabelle 18

**Anzahl bestandener Prüfungen und Frauenanteil**  
nur Deutsche

	<b>Anzahl</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
<b>Westdeutschland<sup>1</sup></b>		
WS 2007/08	112.298	50,82
WS 2008/09	121.365	51,05
WS 2009/10	132.613	50,76
WS 2010/11	142.082	51,03
<b>Ostdeutschland</b>		
WS 2007/08	18.310	51,05
WS 2008/09	20.511	51,52
WS 2009/10	22.865	52,34
WS 2010/11	25.421	53,20

Quelle: Statistisches Bundesamt (2012e), eigene Berechnungen. – <sup>1</sup>inkl. Berlin.

noch Anlage 5

Tabelle 19

**Anzahl Absolventen und Frauenanteil gesamt und nach Fächern<sup>1</sup>**

	1995	2000	2005	2008	2009	2010
<b>Absolventen<sup>2</sup></b>						
<b>Gesamt</b>	<b>214.018</b>	<b>204.398</b>	<b>240.092</b>	<b>301.115</b>	<b>331.215</b>	<b>354.047</b>
Ost	16.974	19.106	26.846	34.779	38.107	40.943
West	178.840	167.505	186.968	238.069	261.563	278.588
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,40	0,45	0,49	0,51	0,51	0,51
Anteil Frauen an Ost in %	0,45	0,50	0,52	0,51	0,52	0,53
Anteil Frauen an West in %	0,39	0,44	0,49	0,51	0,51	0,51
<b>Absolventen nach Fächern<sup>3</sup></b>						
<b>Erziehungswissenschaften</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>13.764</b>	<b>16.588</b>	<b>18.483</b>	<b>22.810</b>	<b>23.660</b>	<b>26.719</b>
Ost	1.238	1.641	2.625	3.776	4.362	4.532
West	12.062	14.445	15.079	17.971	18.022	20.354
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,72	0,71	0,72	0,72	0,71	0,73
<b>Geisteswissenschaften und Kunst</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>28.589</b>	<b>30.684</b>	<b>34.935</b>	<b>46.963</b>	<b>51.585</b>	<b>54.634</b>
Ost	3.107	3.099	4.226	6.181	7.144	8.246
West	23.541	25.491	27.626	37.551	40.644	42.136
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,67	0,67	0,69	0,71	0,71	0,70
<b>Sozial-, Rechts-, Wirtschaftswissenschaften</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>50.420</b>	<b>52.843</b>	<b>69.723</b>	<b>84.959</b>	<b>98.121</b>	<b>104.554</b>
Ost	2.959	6.414	9.331	11.517	12.951	14.519
West	43.037	42.152	53.504	66.641	77.804	81.971
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,39	0,42	0,48	0,50	0,50	0,52
<b>Dienstleistungen</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>2.398</b>	<b>3.223</b>	<b>4.406</b>	<b>7.236</b>	<b>7.684</b>	<b>8.702</b>
Ost	218	668	1.089	1.387	1.362	1.455
West	1.994	2.291	2.927	5.481	5.929	6.738
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,62	0,58	0,60	0,58	0,55	0,55
<b>Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>50.613</b>	<b>38.761</b>	<b>38.282</b>	<b>45.920</b>	<b>49.631</b>	<b>55.779</b>
Ost	6.678	4.648	6.317	7.747	8.242	8.860
West	41.006	31.973	29.591	35.685	38.558	43.623
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,14	0,20	0,22	0,23	0,23	0,22

noch Anlage 5

	1995	2000	2005	2008	2009	2010
<b>Agrarwissenschaften</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>4.958</b>	<b>3.947</b>	<b>4.826</b>	<b>5.510</b>	<b>5.848</b>	<b>5.641</b>
Ost	675	396	560	788	756	886
West	3.803	3.212	3.617	4.184	4.544	4.287
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,41	0,47	0,54	0,52	0,54	0,54
<b>Gesundheit und Soziales</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>29.975</b>	<b>30.758</b>	<b>32.540</b>	<b>36.801</b>	<b>38.992</b>	<b>37.564</b>
Ost	2.425	3.446	4.018	4.725	5.055	5.236
West	25.125	24.527	25.811	29.282	31.021	30.059
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,53	0,56	0,63	0,67	0,68	0,70
<b>Biowissenschaften</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>6.833</b>	<b>6.170</b>	<b>8.183</b>	<b>11.828</b>	<b>12.741</b>	<b>14.176</b>
Ost	340	511	1.184	1.562	1.687	1.822
West	6.113	5.280	6.305	9.604	10.219	11.558
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,53	0,55	0,59	0,64	0,64	0,65
<b>Physik</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>14.980</b>	<b>11.760</b>	<b>10.552</b>	<b>14.007</b>	<b>16.123</b>	<b>18.455</b>
Ost	1.167	903	1.221	1.715	2.087	2.324
West	12.939	10.274	8.443	11.303	12.908	14.916
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,26	0,27	0,36	0,39	0,38	0,38
<b>Mathematik und Statistik</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>4.817</b>	<b>3.858</b>	<b>4.524</b>	<b>6.888</b>	<b>7.804</b>	<b>8.804</b>
Ost	732	250	382	545	662	743
West	3.865	3.348	3.782	6.036	6.815	7.653
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,46	0,42	0,54	0,56	0,55	0,54
<b>Informatik</b>						
<b>Gesamt</b>	<b>6.610</b>	<b>5.806</b>	<b>13.625</b>	<b>18.073</b>	<b>18.930</b>	<b>19.019</b>
Ost	681	858	2.215	2.766	2.598	2.531
West	5.294	4.512	10.270	14.211	15.004	15.293
Anteil Frauen an Gesamt in %	0,16	0,11	0,16	0,15	0,15	0,15

Quelle: Statistisches Bundesamt (2012f). – <sup>1</sup>Ohne Absolventen der Verwaltungsfachhochschulen. – <sup>2</sup>alle Fächer zusammen. – <sup>3</sup>ohne Fachrichtung „unbekannt“.

Eine Betrachtung der Absolventenzahlen nach Studienfächern lässt deutliche Unterschiede erkennen (Tabelle 19). So ist der Frauenanteil in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften deutlich überdurchschnittlich (um die 70 Prozent), gleiches gilt für Gesundheit und Soziales (70 Prozent in 2010). Hingegen ist er im Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen (23 Prozent in 2010) sowie in der Physik (38 Prozent in 2010) deutlich unterdurchschnittlich. Die Entwicklung über die Zeit zeigt jedoch auch einen deutlich ansteigenden Frauenanteil in traditionell von Männern dominierten Fächern, wie z. B. der Mathematik und der Statistik und in den Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Zusammenfassend für den Bildungsbereich lässt sich somit sagen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen deutlich geringer ausgeprägt sind als im Bereich des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherung. Manche Indikatoren des Bildungsbereichs, wie z. B. die Anzahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, weisen sogar darauf hin, dass sich Männer im Vergleich zu Frauen in diesem Bereich in einer schlechteren Position befinden.

### 5.3 Ausblick

In diesem Kapitel wird auf verschiedene Indikatoren der Gleichstellung eingegangen, wobei der Fokus auf drei Bedingungen lag, die erfüllt sein müssen, um Gleichstellung zu erreichen, nämlich (i) gleicher Zugang zu unabhängiger und existenzsichernder Beschäftigung, (ii) Lohngleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit, sowie (iii) keine vertikale und horizontale Segregation im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die mit diesen drei Bedingungen in Zusammenhang stehenden Indikatoren sollen noch erweitert werden, beispielsweise durch die Aufnahme der Indikatoren

„Verweildauer in Arbeitslosigkeit“ und „Verweildauer im SGB II-Leistungsbezug“.

Auf die Bedingungen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer“ sowie „keine geschlechterbezogenen Rollenstereotypen“ soll in folgenden Jahresberichten eingegangen werden, wobei für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer beispielsweise die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen herangezogen werden soll.

Letztlich sollte beachtet werden, dass die vorliegenden Indikatoren zwar einen Überblick über die Gleichstellungssituation in Deutschland ermöglichen. Jedoch hat die erfolgte Differenzierung nach Männern und Frauen klare Grenzen in ihrer Aussagekraft über die Gleichstellung der Geschlechter. Wesentlich bedeutsamer und aussagekräftiger wäre in diesem Zusammenhang die Untersuchung von „Lebenslagen“, d. h. Interaktionen zwischen dem Geschlecht und weiteren sozio-demographischen Merkmalen. Beispielsweise dürfte für den Indikator „SGB II-Bezug“ die Kombination aus Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund wichtig sein, wobei aller Voraussicht nach die Gruppe junger Männer mit Migrationshintergrund besonderen Problemen ausgesetzt ist. Für Teilzeit-Beschäftigung ist dagegen die Kombination aus Geschlecht, Familienstand und Ausbildung von Interesse, wobei vermutlich verheiratete Frauen mit niedriger Ausbildung eine besondere Betroffenheit aufweisen. Es sollte jedoch auch darauf hingewiesen werden, dass solche Untersuchungen schwer zu operationalisieren und aufwendig sind. Daher soll in künftigen Jahresberichten vermehrt auf Lebenslagen eingegangen werden, jedoch kann dies nur punktuell geschehen.





