

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

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

Der Deutsche Bundestag hat auf seiner Sitzung am 29. Juni 1994¹ eine EntschlieÙung 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 18. Januar 2013 vorgelegt (Bundestagsdrucksache 17/12152). Er beinhaltete Daten und Aussagen im Hinblick auf die Berichterstattung zum Thema Chancengleichheit im Rahmen des Europäischen Sozialfonds für die ausgelaufene Förderperiode 2007-2013 (Teil I) und Informationen zur aktuellen Förderperiode 2014-2020 (Teil II).

Dieser Bericht schreibt die Entwicklung der wichtigsten frauenspezifischen Daten der Förderperiode 2007-2013 seit dem letzten Bericht fort und vermittelt einen Überblick über Rahmenbedingungen der Förderung des Gleichstellungsziels der aktuellen und vergangenen Förderperiode, wie sie sich aus den entsprechenden Berichten an die Europäische Kommission ergeben. Der Bericht enthält zudem eine kurze Darstellung der Umsetzung des Querschnittsziels „Chancengleichheit“ durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE).

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

I. Förderperiode 2007-2013

Der Europäische Sozialfonds (ESF), der 1957 ins Leben gerufen wurde, ist das wichtigste arbeitsmarktpolitische Instrument der Europäischen Union zur Förderung der Beschäftigung in Europa. Er verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei.

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

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2010-2014 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 ...“ (Seite 6).

Ein weiteres wichtiges gleichstellungspolitisches Dokument für die Strukturfondsförderung ist die „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015“ 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 2007-2013 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 wurde in der Förderperiode 2007-2013 durch ein Bundesprogramm und 17 Länderprogramme (16 Bundesländer und ein eigenes Programm für die Region Lüneburg) umgesetzt.

In der EU-Strukturfondsförderung 2007-2013 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 Berücksichtigung 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 2010-2015 – 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 gemäß 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 Ur-

sachen 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 enthalten, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Chancengleichheit bei der Ausarbeitung, der Durchführung, der Begleitung und der Evaluierung der operationellen Programme gefördert wird. Auch bei der Jahresberichterstattung wird ausdrücklich die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und die Berichterstattung etwaiger geschlechtsspezifischer Aktionen gefordert (siehe Artikel 10 Absatz 1a der ESF-Verordnung).

Das auf diesen Grundlagen erstellte Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007-2013 (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 in der Förderperiode 2007-2013 Beratungsprozesse für die ESF-Verwaltungen auf Bundesebene, die Erstellung von fach- und zielgruppenspezifischen Expertisen, die Vernetzung auf europäischer und bundesweiter Ebene und die systematische Informationsvermittlung relevanter Dokumente, praktischer Entwicklungen und guter Beispiele über ein webbasiertes Informationsmanagement.

Im Förderzeitraum 2007-2013 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 der 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 (siehe 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 2012-2014. 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 2012 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 – 2013 (Anlage 1)
- Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2013 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 – 2013 (Anlage 2)
- Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2014 des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007 – 2013 (Anlage 3)

- Zusammenfassung aus der Evaluation des Operationellen Programms des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007-2013 (OP Bund) (Anlage 4)

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 2007-2013 stellen sich wie folgt dar:

Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2007-2011
(siehe Bericht an den Deutschen Bundestag vom 18. Januar 2013)

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

Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2012-2014

Programm	Teilnehmende Bund und Bundesländer insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in v. H. %
Ziel Konvergenz	724.132	314.019	43,36
Ziel RWB	1.945.248	907.637	46,66
Insgesamt	2.669.380	1.221.656	45,77

Teilnahmequoten der Frauen im Zeitraum 2007-2014

Programm	Teilnehmende Bund und Bundesländer insgesamt	darunter: Frauen	
		absolut	in v. H. %
Ziel Konvergenz	1.654.634	707.801	42,78
Ziel RWB	4.142.259	1.822.890	44,01
Insgesamt	5.796.893	2.530.691	43,66

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2007-2011) steigt der Frauenanteil an den Teilnahmen in diesem Berichtszeitraum (2012-2014) insgesamt um knapp vier Prozentpunkte auf nunmehr 45,77 Prozent an. Dabei ist im Zielgebiet Konvergenz ein Anstieg von 42,32 Prozent auf 43,36 (plus 1 Prozent) zu verzeichnen. Im Zielgebiet RWB stieg der Frauenanteil von 41,66 auf nunmehr 46,66 Prozent (plus 5 Prozent).

Seit Beginn der Förderperiode 2007-2013 liegt der Anteil der Frauen an ESF-Eintritten insgesamt bei rd. 43,7 Prozent. Der Wert für das Zielgebiet Konvergenz liegt dabei insgesamt höher als der Wert im Ziel RWB (plus rd. 1,2 Prozent).

Diese positive Entwicklung wird u.a. durch den hohen Frauenanteil im ESF-Bundesprogramm getragen. Der Bundes-ESF weist für die letzten Berichtsjahre 2012-2014 im Zielgebiet Konvergenz die jeweils höchsten Frauenanteile und im Zielgebiet RWB die zweihöchsten Frauenanteile an den Teilnahmeeintritten in diesem Zeitraum auf (rd. 52 Prozent im Zielgebiet Konvergenz und rd. 54,5 Prozent im Zielgebiet RWB). Die Teilnahmezahlen der Frauen haben sich im Rahmen der ESF-Bundesförderung (ohne Länderzahlen) seit 2009 stetig erhöht. Gemäß den Daten der Durchführungsberichte zum Operationellen Programm des Bundes (OP) stieg der Prozentanteil der Maßnahmeintritte von Frauen von 34,6 Prozent in 2009 auf nunmehr 53,8 Prozent im Jahr 2014.

So wird gemäß der Evaluation des OP des Bundes in der Förderperiode 2007-2013 deutlich, dass durch die Projekte aus dem ESF-Bundesprogramm in denen von der Evaluation untersuchten Regionen Frauen überproportional stark erreicht worden sind (vgl. Anlage 4, Seite 130).

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 OP des Bundes neben der Förderung von spezifischen Maßnahmen für Frauen auch das Instrument des Gender Budgeting eingesetzt.

Neben den Teilnahmeeintritten von Frauen zeichnen auch die Auswertungen des Gender Budgeting im ESF-Bundesprogramm ein positives Bild. Der Anteil von Frauen an den teilnahmebezogenen ESF-Ausgaben des Bundes hat sich stetig erhöht. Kamen 2009 rd. 41,4 Prozent der teilnahmebezogenen ESF-Ausgaben Frauen zu Gute, so waren es 2010 bereits 43,7 Prozent, 2011 konnten 46,4 Prozent erreicht werden und mit Abschluss des Jahres 2014 waren es 49,2 Prozent. Der zu Beginn der Förderperiode festgelegte Zielwert von 50 Prozent wurde damit nur knapp unterschritten.²

Zur Verankerung des Querschnittsziels Gleichstellung beim Bund als insgesamt positiv zu bewerten ist die Beratungstätigkeit der Agentur für Gleichstellung als zentrale Neuerung der Förderperiode 2007-2013. Hier muss allerdings gemäß den Evaluationsergebnissen nach Möglichkeiten gesucht werden, in der künftigen Beratungstätigkeit der Förderperiode 2014-2020 noch bestehende „Baustellen“ verstärkt zu berücksichtigen (insbesondere Evaluierung, Nutzen/Vorteilsübersetzung, Transfer) (vgl. Anlage 4, Seite 139).

Weiterhin positiv anzumerken ist, dass die über Programme des Bundes-ESF geförderten Projekte im Rahmen ihrer jeweiligen thematischen Ausrichtung oftmals regionale Gleichstellungsprozesse unterstützt haben. Dies war möglich, weil das Gleichstellungsziel verbindlich festgeschrieben war und der Bundes-ESF verschiedene Verfahren (z. B. Antragsstellung, Bewilligung und Berichtswesen) sowie entsprechende Instrumente bereitgestellt hat (z. B. Projektbeiträge), die die praktische Implementierung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Ansätze voran gebracht haben. Der Bundes-ESF hat wichtige inhaltliche Anregungen und Akzente gesetzt sowie strukturell unterstützt. So wird gemäß der Evaluation der OP des Bundes in der Förderperiode 2007-2013 deutlich, dass durch die Projekte aus dem ESF-Bundesprogramm in denen von der Evaluation untersuchten Regionen Frauen überproportional stark erreicht worden sind. (vgl. Anlage 4, Seite 130).

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

Alle ESF-Programme (Bund und Länder) folgen dabei einer „Doppelstrategie“ und ergänzen die Umsetzung des Querschnittsziels 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 Vertreterinnen und 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.

² Rechnerisch wurden hierbei 2/3 der gleichstellungsorientierten ESF-Programme ohne Teilnahmen hinzugerechnet.

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 getroffen 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 2014-2020

Der ESF richtet sich in der aktuellen Förderperiode 2014-2020 als einer von fünf europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) eng an der Strategie „Europa 2020“, den nationalen Zielen dieser Strategie im Nationalen Reformprogramm sowie den länderspezifischen Empfehlungen des Rates aus. Dadurch sollen mehr und bessere Arbeitsplätze entstehen und insbesondere benachteiligte Personengruppen (u. a. Frauen) in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Die Strategie „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, 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 zudem das über diese EU-Vorgabe hinausgehende Ziel gesetzt, dass die Erwerbstätigenquote von Frauen 73 Prozent erreichen soll.

Deutschland erhält in der Förderperiode 2014-2020 Strukturfondsmittel in Höhe von insgesamt ca. 19,3 Mrd. Euro. Hiervon entfallen auf den Europäischen Sozialfonds ca. 7,49 Mrd. Euro. Dem Bund stehen dabei für das ESF-Bundesprogramm rund 2,689 Mrd. Euro zur Verfügung (= 35,9 Prozent). Die restlichen ESF-Mittel in Höhe von rd. 4,8 Mrd. Euro (64,1 Prozent) werden von den einzelnen Bundesländern verwaltet.

Der ESF in Deutschland wird durch ein Bundesprogramm und 16 Länderprogramme umgesetzt.

Rechtsgrundlage der Operationellen ESF-Programme des Bundes und der Länder für die Förderperiode 2014-2020 ist die ESI-Verordnung über die Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) (Verordnung (EG) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013) und die Verordnung über den Europäischen Sozialfonds (Verordnung (EG) Nr. 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 – ESF-Verordnung).

Neu im Vergleich zur Förderperiode 2007-2013 ist z. B., dass 20 Prozent der ESF-Mittel auf Mitgliedstaatsebene für soziale Eingliederung und Armutsbekämpfung eingesetzt werden sollen, um somit vor allem Menschen mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen. Zudem zeichnen sich die Verordnungen durch die starke thematische Konzentration und eine stärkere Ergebnisorientierung aus. Neu eingeführt wurde eine leistungsgebundene Reserve und eine Leistungsüberprüfung anhand eines in den Operationellen Programmen festgelegten Leistungsrahmens. Werden Zielvorgaben nicht erreicht, kann dies finanzielle Sanktionen durch die Europäische Kommission zur Folge haben. Der ESF soll in seinen Operationellen Programmen zudem die Interventionen auf eine begrenzte Auswahl von Prioritäten konzentrieren. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als ESF-Verwaltungsbehörde unterstützt im ESF-Bundesprogramm diesen Ansatz durch eine Konzentration der ESF-Mittel auf wichtige Zielgruppen, um eine erkennbare Wirkung bei der Integration in Beschäftigung zu erreichen.

Hauptzielgruppen sind dabei neben Frauen, benachteiligte junge Menschen, insbesondere auch ohne Schul- und Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose, Erwerbstätige, insbesondere solche mit geringer Qualifikation oder geringen Einkommen, sowie Personen mit Migrationshintergrund, v. a. in schwierigen Lebenslagen (z. B. Flüchtlinge).

Der Bund wird mittels ESF-Interventionen vor allem einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten sowie Maßnahmen im Bereich der sozialen Eingliederung und Armutsbekämpfung umsetzen. Weitere Schwerpunkte bilden die Förderungen von Selbständigkeit, Unternehmergeist und Gründung von Unternehmen, der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie der Verbesserung des Bildungsniveaus und lebenslanges Lernen.

Während des gesamten Programmplanungszeitraums erfolgt die Umsetzung des ESF auf Bundes-, regionaler und lokaler Ebene in enger Zusammenarbeit zwischen Behörden, Sozialpartnern und Einrichtungen der Zivilgesellschaft.

Die ESI- und die ESF-Verordnung bieten auch in der Förderperiode 2014-2020 eine gute Basis für die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellung und machen an verschiedenen Stellen umfangreiche Vorgaben, wie in den einzelnen Verfahrensschritten der Umsetzung die Gleichstellung von Männern und Frauen zu gewährleisten ist.

Gemäß Artikel 7 Absatz 1 der ESI-Verordnung muss die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme auch in Bezug auf die Begleitung, Berichterstattung und Bewertung berücksichtigt und gefördert werden.

Gemäß der o. g. Verordnung, dem Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) sowie der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015) verfolgt das ESF-Bundesprogramm demgemäß auch in dieser Förderperiode eine Doppelstrategie aus spezifischen Aktionen für Frauen und einem integrierten Gleichstellungsansatz (Gender-Mainstreaming). Spezifische Maßnahmen finden sich im ESF-Bundesprogramm im Bereich der Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Schwerpunkte bilden dabei neben der qualitativen Verbesserung der Arbeit im Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sowie zur Erhöhung der beruflichen Chancen von Frauen, insbesondere von Frauen aus der sog. Stillen Reserve und von Müttern mit Migrationshintergrund. Beispielhaft kann hier das ESF-Programm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ genannt werden. Ziel dieses ESF-Programms ist es, erwerbsfähigen Müttern mit Migrationshintergrund nachhaltig eine existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen.

Die inhaltliche Ausrichtung des ESF-Bundesprogramms für dieses Querschnittsziel entspricht den Vorgaben von Artikel 7 der ESF-Verordnung, nach der bei Fördermaßnahmen insbesondere darauf abzustellen ist, die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern und dadurch gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen, die geschlechtsspezifische Segregation abzubauen, Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu bekämpfen, sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zu fördern.

Der Doppelansatz zur Gleichstellung der Geschlechter wird wie bereits in der letzten Förderperiode durch ein Gender-Budgeting unterstützt. Das bedeutet für diese Förderperiode, dass pro Förderprogramm finanzielle Zielwerte für die Beteiligung von Frauen an den einzelnen Fördermaßnahmen festgelegt werden und daraus ein Zielwert für das gesamte ESF-Bundesprogramm abgeleitet wird. Ob die vorab festgelegten monetären Zielwerte für Frauen tatsächlich erreicht werden, wird jährlich im Rahmen einer Gender Budgeting Berichterstattung überprüft. Die erstmalige Berichterstattung hierüber ist für das Frühjahr 2017 geplant.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist neben der Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und der Nachhaltigen Entwicklung eines von drei Querschnittszielen.

Auch für die Förderperiode 2014-2020 wurde aufgrund der positiven Erfahrungen und Ergebnissen eine externe Unterstützungsstruktur – die Agentur für Querschnittsziele im ESF – beauftragt. Neu ist, dass der Aufgabenbereich der Agentur neben der Gleichstellung der Geschlechter nun auch die beiden weiteren Querschnittsziele mitumfasst. Die Agentur für Querschnittsziele im ESF begleitet und berät die Akteure des ESF-Bundesprogramms und vermittelt das relevante Wissen, um die Querschnittsziele nachhaltig in alle Bundes-

maßnahmen zu integrieren und die ESF-Akteure dahingehend zu unterstützen, dass sie die Auswirkungen ihrer förderpolitischen Entscheidungen z. B. im Hinblick auf Frauen abschätzen und bewerten können.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass auch in der Förderperiode 2014-2020 eine starke Gleichstellungsorientierung für den ESF festzustellen ist.

Auch im Rahmen der EFRE-Förderung werden weiterhin die Gleichstellung unterstützende Ziele und Maßnahmen in den OPs verankert und umgesetzt. Die Bandbreite dieser Verankerung und Umsetzung der Gleichstellung korrespondiert dabei mit den großen Unterschieden sowohl beim Programmvolumen als auch der inhaltlichen Ausrichtung der 15 regionalen Operationellen EFRE Programme sowie eines Multifonds Programms in Deutschland in der Förderperiode 2014-2020. Dabei gibt es Gleichstellungsprojekte, die mit EFRE-Mitteln finanziert werden, und Unterstützungs- und Beratungsleistungen anbieten, die auf Verbesserungen der Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben zielen. Auch die Gleichstellung direkt unterstützende Ziele und Maßnahmen werden teilweise abgedeckt, z. B. indem der Ausbau von Kindertageseinrichtungen aus dem EFRE unterstützt wird. Bei geeigneten Maßnahmen kann das Thema Gleichstellung z. B. über entsprechende Projektauswahlkriterien berücksichtigt werden.

Grundsätzlich überwiegt in den EFRE Programmen bei weitem die Verankerung der Gleichstellung als Querschnittsziel. Diese Verankerung wird unterschiedlich vorgenommen. So werden etwa die Zuwendungsempfänger über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert. Es werden Informationsveranstaltungen für Antragsteller und für Wirtschafts- und Sozialpartner angeboten, ebenso wie Weiterbildungen für Mitarbeiter in den mit der Umsetzung der EU-Förderung betrauten Stellen. Unterstützt wird teilweise auch eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an den Diskussions- und Entscheidungsprozessen der Ausgestaltung und Umsetzung regionaler Strategien und Konzepte. Im Rahmen der EFRE-Förderung werden Projekte auf ihre Wirkung hinsichtlich des Ziels „Gleichstellung von Männern und Frauen“ geprüft und das Ergebnis dieser Prüfung bei der Projektauswahl berücksichtigt und in der Datenbank erfasst. Verschiedene EFRE Programme fördern in hohem Maße Unternehmen und Einrichtungen, die – unabhängig von spezifischen Förderungen – Maßnahmen der Gleichstellung durchführen, dazu zählen etwa Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, eine ausgewogene Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung oder eine ausgewogene Besetzung von Leitungsfunktionen. Es gibt auch EFRE Programme, die bei der Evaluierung Gleichstellung systematisch adressieren und insbesondere im Bereich Forschung und Entwicklung sowie bei der Wirtschaftsförderung bewerten.

Der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Ziele der Strategie Europa 2020 indem er die nachhaltige Entwicklung des ländlichen Raums in der gesamten Union in Ergänzung zu den anderen Instrumenten der GAP, der Kohäsionspolitik und der gemeinsamen Fischereipolitik fördert. Er trägt zur Entwicklung eines Agrarsektors der Union bei, der räumlich und ökologisch ausgewogener, klimafreundlicher und – resistenter, wettbewerbsfähiger sowie innovativer ist. Er trägt auch zur Entwicklung ländlicher Gebiete bei. (Artikel 3 der Verordnung 1305/2013; „ELER-Verordnung“).

Ländliche Gebiete sind vielfach vom demographischen Wandel und seinen Folgen betroffen. Im Maßnahmenkatalog des ELER finden sich unterschiedliche Angebote, die dazu dienen, wohnortnahe Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven zu erschließen, Innovationspotentiale zu nutzen sowie den dörflichen Zusammenhalt zu fördern. In diesem Zusammenhang bieten sich auch vielversprechende Chancen für Frauen im ländlichen Raum. Dies gilt in besonderem Maße für die Förderung der lokalen Entwicklung im Rahmen von LEADER durch den ELER, z. B. im Tourismusbereich.

Die Umsetzung der ELER-Verordnung liegt in der Zuständigkeit der Länder.

In der Förderperiode 2014-2020 gibt es 13 Programme zur Förderung der ländlichen Entwicklung der Bundesländer (neben der Nationalen Rahmenregelung und dem Ländlichen Netzwerkprogramm). Das Gesamtvolumen der ELER-Förderung für diese Förderperiode liegt bei 16,9 Mrd. Euro an öffentlichen Mitteln (EU, nationale Kofinanzierung und zusätzliche nationale Mittel).

Wie die übrigen ESI-Fonds verfolgt der ELER das Querschnittsziel der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Nichtdiskriminierung. Seine Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen Behörden, Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie Einrichtungen der Zivilgesellschaft in den Begleitausschüssen. Der jeweilige Begleitausschuss hat u. a. auch die Aufgabe, die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, der Chancengleichheit und der Nichtdiskriminierung zu prüfen.

Einzelbeispiele zur Förderung von Frauen im ländlichen Raum, die sich in der Umsetzung einiger Programme zur Entwicklung des ländlichen Raums finden, betreffen die Gründung oder Weiterentwicklung von kleinen Unternehmen durch Frauen, die Förderung von Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen für Frauen oder die Gründung von Netzwerkorganisationen für Frauen im ländlichen Raum.

Ein anderer Ansatz, der sich ebenfalls in der Programmumsetzung findet, ist auf Ebene der Projektauswahl von nicht speziell an Frauen gerichteten Förderaufrufen Zusatzpunkte zu vergeben, wenn Förderempfängerinnen eines solchen Projekts Frauen sind, beziehungsweise dieses die Förderung von Frauen zum Ziel hat.

Festzuhalten ist aber auch, dass es im ELER verschiedene Maßnahmen gibt, die unter förderpolitischen und förderpraktischen Gesichtspunkten keine Berührungspunkte mit genderrelevanten Aspekten haben, z. B. Flurbereinigung, Hochwasserschutz.

Nach Abnahme des ESF-Bundesprogramms und der ESF-Länderprogramme durch die Europäische Kommission Ende 2014 wurden zwar bereits im Jahr 2015 die ersten Programmaufrufe gestartet, durchweg verwertbare Zahlen über ESF-Teilnehmende liegen aber derzeit aus verschiedensten Gründen noch nicht vor. Im Jahr 2016 wurden bereits Durchführungsberichte (gemäß Artikel 50 der ESI-Verordnung) für das Jahr 2015 erstellt, aber nicht alle Operationellen Programme sind derzeit (insbesondere aufgrund des Erfordernisses der Um- oder Neuprogrammierung von IT-Systemen zur Erfüllung neuer Datenerfassungs- und Nachweispflichten der Europäischen Kommission) in der Lage, belastbare bzw. vollständige Teilnehmendendaten zu liefern. Aufgrund der derzeit noch nicht repräsentativen Datenlage wird zum jetzigen Zeitpunkt auf eine Darstellung von Zahlen für die Förderperiode 2014-2020 verzichtet und auf die nächste Berichterstattung verwiesen. Entsprechendes gilt für den ELER.

Es bleibt festzuhalten, dass die Werte und Ergebnisse der vergangenen Förderperiode 2007-2013 des Bundes und der einzelnen Bundesländer grundsätzlich einen positiven Trend aufzeigen. Auch für die aktuelle Förderperiode sind die Grundlagen für weitere Erfolge im Bereich der Gleichstellungspolitik gelegt (s. o.). Dennoch besteht weiterhin Handlungsbedarf. Positive Erkenntnisse/ Ergebnisse müssen verstetigt und erkannte Defizite kontinuierlich und nachhaltig verbessert werden (z. B. Evaluation, siehe Anlage 4).

Abschließend ist zu bemerken, dass der Beitrag des Bundes-ESF zum hier betrachteten Querschnittsziel realistisch einzuschätzen ist. Bereits durch das verfügbare Fördervolumen können seine flächendeckenden Wirkungen nur begrenzt sein. Seine Bedeutung besteht v. a. darin, dass der Bundes-ESF wichtige Impulse setzt.

B. Literaturverzeichnis

1. Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2012 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007-2013
(ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2012)
2. Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2013 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007-2013
(ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2013)
3. Zusammenfassung aus dem Durchführungsbericht 2014 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007-2013
(ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln 2014)
4. Zusammenfassung aus der Evaluation des Operationellen Programms des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007-2013 (OP Bund),
(Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt von Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung und Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik)

Anlage 1

Zusammenfassung¹ aus dem Durchführungsbericht 2012 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007-2013**1. Sozioökonomische Analyse****Sozioökonomische Entwicklung****Erwerbstätigkeit**

Die Daten des Mikrozensus zur Erwerbstätigkeit 2012 waren bei Berichtslegung noch nicht veröffentlicht, weshalb im Weiteren die Entwicklung des Jahres 2011 behandelt wird.

Eine geschlechterspezifische Differenzierung verdeutlicht unterschiedliche Entwicklungen im Ost-West-Vergleich. Während in Ostdeutschland die Zunahme von erwerbstätigen Frauen (+9,1 %) und Männern (8,5 %) nur einen minimalen Unterschied zwischen den Geschlechtern verdeutlicht, erhöhte sich in Westdeutschland die Zahl der erwerbstätigen Frauen (+12,5 %) fast doppelt so stark wie die der Männer (6,4 %).

Die **Erwerbstätigenquote** der 15- bis unter 65- Jährigen entwickelte sich – wie in den Jahren zuvor – positiv und lag im Jahr 2011 bei 72,4 %. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich die Erwerbstätigenquote um rund 7 Prozentpunkte verbessert. Relevanter als der marginale Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland (71,7 % zu 72,5%) ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern. Die Differenzen zwischen Männern und Frauen können v.a. durch die dichter besiedelten westdeutschen Ländern erklärt werden (77,8 % zu 67,1 %). Dies zieht einen großen Unterschied in den bundesweiten Quoten nach sich, obwohl die Abweichung in Ostdeutschland deutlich geringer ist (74,0 % zu 69,3 %).

Am stärksten ausgeprägt ist die Entwicklung der Erwerbstätigenquote bei den **Älteren** (55 bis unter 65 Jahren), die zwischen 2005 und 2011 einen Anstieg von 14,2 Prozentpunkten zu verzeichnen haben. Hier sind wie bei der generellen Entwicklung der Erwerbstätigenquote keine nennenswerten Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland (60,0 % zu 58,2 %) zu konstatieren. Die Abweichung zwischen den Geschlechtern fallen dagegen noch extremer aus: Die Quoten liegen bei 66,6 % für ältere Männer und bei 52,9 % für ältere Frauen, wobei man auch hier zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheiden muss: In den neuen Bundesländern betrug im Jahr 2011 der Abstand beider Quoten 7,9 bzw. in den alten 15,3 Prozentpunkte zugunsten der Männer.

Tabelle 1: Ausgewählte Merkmale zur Erwerbstätigkeit in Deutschland

	Angaben in 1.000			Veränderung 2011 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
	2005	2010	2011		
Deutschland					
Erwerbstätige insg., darunter	36.566	38.938	39.869	9,0 %	2,4 %
...Männer	20.135	21.048	21.499	6,8 %	2,1 %
...Frauen	16.432	17.891	18.370	11,8 %	2,7 %
...Deutsche	33.519	35.568	36.304	8,3 %	2,1 %
...Ausländer/innen	3.047	3.371	3.565	17,0 %	5,8 %
...Selbständige	4.080	4.259	4.405	8,0 %	3,4 %

¹ Es werden hier Auszüge des Berichts mit geschlechterspezifischen Informationen zusammengestellt. Mögliche Verzerrungen im Einzelfall können ohne Sichtung des Gesamtberichts nicht ausgeschlossen werden.

	Angaben in 1.000			Veränderung 2011 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
	2005	2010	2011		
Westdeutschland					
Erwerbstätige insg., darunter	29.380	31.221	32.048	9,1 %	2,6 %
...Männer	16.310	16.952	17.346	6,4 %	2,3 %
...Frauen	13.070	14.269	14.702	12,5 %	3,0 %
...Deutsche	26.603	28.176	28.840	7,8 %	2,4 %
...Ausländer/innen	2.777	3.045	3.209	13,5 %	5,4 %
...Selbständige	3.249	3.384	3.491	7,4 %	3,2 %
Ostdeutschland					
Erwerbstätige insg., darunter	7.187	7.718	7.820	8,8 %	1,3 %
...Männer	3.825	4.095	4.152	8,5 %	1,4 %
...Frauen	3.362	3.622	3.668	9,1 %	1,3 %
...Deutsche	6.916	7.392	7.464	7,3 %	1,0 %
...Ausländer/innen	271	325	356	31,4 %	9,5 %
...Selbständige	831	875	914	10,0 %	4,5 %

Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Daten für 2012 lagen noch nicht vor

Die Zahl der **Selbständigen** entwickelte sich, dem Trend der letzten Jahre entsprechend, erneut positiv, aber im Vergleich zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit (+9,0 %) seit 2005 insgesamt ist sie mit 8,0 % etwas geringer angestiegen. Dieser Zuwachs seit 2005 ergibt sich hauptsächlich aus einer erhöhten Selbständigkeit der Frauen, die mit 13,6 % mehr als doppelt so hoch angestiegen ist als die der Männer (5,5 %). Bundesweit betrug die Selbständigenquote - gemessen an allen Erwerbstätigen - 11,1 % und liegt damit 0,2 Prozentpunkte über der Quote von 2010 aber 0,1 Prozentpunkten unter der des Jahres 2005. Auffallend ist der signifikante Unterschied zwischen Frauen und Männern. Die Selbständigenquote der Frauen beträgt 7,6 % und ist im Vergleich zu den Männern, die eine Quote von 14,0 % aufweisen, nur halb so hoch. Die Selbständigenquote weist seit 2005 weder größere Abweichungen noch relevante Unterschiede zwischen beiden Teilen Deutschlands auf.

Die Entwicklung der Zahl der **abhängig Erwerbstätigen** verbuchte zwischen 2005 und 2011 eine Steigerung von 9,9 % und beläuft sich 2011 auf rd. 35,228 Mio. Personen. Damit waren es circa 769.000 Personen mehr als 2010, wobei die Zuwachsraten zwischen Ost- und Westdeutschland nur minimal variierten. Diese Expansion wurde wesentlich stärker durch Frauen (+13,0 %) als durch Männern (+7,2 %) getragen. Der Frauenanteil - gemessen an allen abhängig Erwerbstätigen verzeichnete folglich gegenüber dem Vorjahr ein leichtes Plus von 0,1 Prozentpunkten bzw. bezogen auf 2005 von 1,3 Prozentpunkte und liegt nun bei 47,7 %.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Aufgrund des anhaltenden stabilen Verlaufs auf dem Arbeitsmarkt stieg die Zahl der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** am 30. Juni 2012 im Vorjahresvergleich erneut deutschlandweit um circa 540.000 bzw. 1,9 % auf 28,921 Mio. an.

Größere Differenzen lagen bundesweit bei der **Entwicklung der Beschäftigung von Frauen und Männern** vor. Frauen konnten seit 2005 ausgehend 11,9 Mio. Beschäftigten mit einem Zuwachs von 11,8 % (bzw. 1,4 Mio.) einen größeren Profit schlagen als Männer mit 9,4 % (bzw. 1,3 Mio.; 2005: 14,3 Mio.). Diese Entwicklung trifft jedoch nur auf Westdeutschland zu, deren Zahl an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen seit 2005 von 12,6 %, die der Männer um 9,1 % zulegte. In Ostdeutschland profitierten jedoch eher die Männer (10,9 % zu 8,8 %). Hintergrund dieser Entwicklung kann teilweise durch die in Ostdeutschland traditionell höhere Beschäftigungsquote von Frauen erklärt werden, die dazu führt, dass kein so starker Anstieg im Zeitraum von 2005 bis 2012 wie in Westdeutschland möglich gewesen ist. Beim Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde der zweithöchste je im gesamten Bundesgebiet ge-

messene Wert erhoben; er nahm noch einmal minimal zu und lag bei 46,0 %. Ferner ist ein fortbestehender Unterschied zwischen beiden Teilen Deutschlands zu beobachten: Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten lag in Ostdeutschland bei 49,7 %, während der entsprechende Anteil der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland 49,1 % betrug. Am 30. Juni 2012 standen insgesamt 13,295 Mio. Frauen sowie 15,626 Mio. Männer in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland

	Angaben in 1.000			Veränderung 2012 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
	2005	2011	2012		
Deutschland					
SV-Beschäftigte insg., darunter	26.178	28.381	28.921	10,5%	1,9%
...Männer	14.286	15.356	15.626	9,4%	1,8%
...Frauen	11.892	13.026	13.295	11,8%	2,1%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	3.103	3.180	3.142	1,3%	-1,2%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.901	4.082	4.349	49,9%	6,5%
...Ausländer/innen	1.749	2.061	2.233	27,7%	8,4%
...Vollzeit	21.802	22.683			
...Teilzeit	4.365	5.670			
Westdeutschland					
SV-Beschäftigte insg., darunter	21.206	22.989	23.458	10,6%	2,0%
...Männer	11.807	12.645	12.876	9,1%	1,8%
...Frauen	9.399	10.345	10.581	12,6%	2,3%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	2.510	2.644	2.645	5,4%	0,0%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.324	3.178	3.392	46,0%	6,7%
...Ausländer/innen	1.654	1.920	2.068	25,1%	7,7%
...Vollzeit	17.619	18.397			
...Teilzeit	3.577	4.574			
Ostdeutschland					
SV-Beschäftigte insg., darunter	4.972	5.392	5.463	9,9%	1,3%
...Männer	2.479	2.711	2.750	10,9%	1,4%
...Frauen	2.493	2.681	2.713	8,8%	1,2%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	593	536	497	-16,1%	-7,1%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	577	903	956	65,8%	5,9%
...Ausländer/innen	96	141	165	72,4%	17,0%
...Vollzeit	4.183	4.286			
...Teilzeit	788	1.096			

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Beschäftigung, Stichtag: jeweils 30.06., verschiedene Jahrgänge

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Die starken Zuwachsraten in der Entwicklung der geringfügig entlohnten Beschäftigung (monatliche Bruttoverdienstgrenze von maximal 400 €) in den letzten Jahren setzte sich 2012 nicht weiter fort. Erfasst wurde lediglich ein minimaler Anstieg von 0,3 % auf 7,407 Mio. Personen im Vergleich zum Vorjahr.

Der Frauenanteil verzeichnete 2012 einen Wert von 62,6 % und ist damit gegenüber 2011 um 0,3 Prozentpunkte (2011: 62,9 %) bzw. seit 2005 um rd. 1,7 Prozentpunkte gesunken.

Maßgeblich für die Zunahme dieser Beschäftigungsform ist besonders der Zuwachs der geringfügigen Beschäftigung im **Nebenjob**. Obwohl der Gesamtwert für die geringfügig entlohnten Beschäftigten 2012 nur marginal zulegte (+0,3 %), verzeichnete die geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob eine positive Entwicklung zum Vorjahr (+3,2 %) und gegenüber 2005 konnte ein bundesweiter Anstieg von 47,4 % erfasst werden. Im Berichtsjahr entfielen bundesweit gut ein Drittel aller geringfügig entlohnten Beschäftigten auf eine Tätigkeit im Nebenjob, d.h. immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gehen zusätzlich einer geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigung nach. Im Berichtsjahr stieg deren Zahl auf 2,573 Mio. an (+3,2 % gegenüber 2011). Landesweit betrug der Frauenanteil in diesem Beschäftigungssegment im Berichtsjahr 2012 rd. 57,3 %.

Die Gruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten veränderte sich im Vergleich zu 2005 lediglich um 1,8 % auf 4,834 Mio. Personen und verzeichnete einen Rückgang von 1,2 % zu 2011. Der Frauenanteil lag hier mit 65,5 % um 8 Prozentpunkte höher als der im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten.²

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 2012 unverändert rd. 22 %³ und lag in Westdeutschland mit 24 % rd. 16 Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland mit 8 %. Der EU27-Durchschnitt fiel im Jahr 2011 mit 16,2 %⁴ deutlich niedriger aus. In der Europäischen Union weisen nur Estland und Österreich für das Jahr 2011 einen höheren Gender pay gap auf als Deutschland.⁵

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, während Männer häufiger in Hochlohnberufen beschäftigt sind. Hinzu kommt, dass Frauen deutlich häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer. Daher ist es wichtig, die Ausweisung des unbereinigten Gender pay gap um den bereinigten Gender pay gap zu ergänzen, da Faktoren wie Qualifikation, Alter, Beruf und Betrieb sowie Arbeitszeit eine differenzierte Betrachtung erlauben.

In einer Studie des IAB,⁶ 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 % und hat sich seit Anfang der 90er Jahre verfestigt.
- Im gleichen Beruf verdienen Frauen durchschnittlich 21 % 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 % 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 %.
- Im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb betrug die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen noch 15 %.
- Bei gleicher Qualifikation, gleichem Alter, gleichem Beruf und gleichem Betrieb verdienen Frauen immer noch 12 % 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 un-

² BA, Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik, Juniwerte, eigene Berechnungen

³ Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006 und 2010; fortgeschrieben mit den Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung.

⁴ Vorläufige Angaben lt. EUROSTAT

⁵ Quelle: Eurostat Online Datenbank vom 01. März 2013.

⁶ IAB-Forum 1/2009: Themenschwerpunkt Gleichstellung, Löhne von Frauen und Männern in Schiefelage

terbrechen, um 16 % verringern. Somit trägt auch die fehlende Infrastruktur für Kinderbetreuung (wie auch die fortgesetzte Zuschreibung der Kinderbetreuung an Frauen), insbesondere für unter Dreijährige dazu bei, die Lohnunterschiede zu erklären.

In einer weiteren Untersuchung zu den Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen⁷ kommt das Statistische Bundesamt zu dem Ergebnis, dass der unbereinigte Gender pay gap im Jahr 2006 bei rd. 22 % 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 %. Das bedeutet, dass weibliche Arbeitnehmer 8 % weniger als Männer verdienen, 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.

Die Berücksichtigung dieser Faktoren ist auch deshalb von Bedeutung, da sie – wie am Beispiel der ostdeutschen Bundesländer – eine Erhöhung des bereinigten Gender pay gaps zeigen können: Für das Untersuchungsjahr 2006 unterschieden sich die Werte für Ostdeutschland mit 6 Prozent (unbereinigter Wert) zu 12 Prozent (bereinigter Wert).⁸

Kurzarbeit

Die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf den Arbeitsmarkt und der intensiven Nutzung des Instruments der Kurzarbeit führten im Jahr 2009 zu einem Rekordwert von 1,1 Mio. im Jahresdurchschnitt, der sich 2010 verringerte und im Jahr 2011 auf eine Anzahl von 148.000 (bzw. -70,6 % zu 2010) Kurzarbeiter/innen sank (West: -73,2 %, Ost: -58,9 %). Der entsprechende Frauenanteil lag im Jahresdurchschnitt 2011 in beiden Teilen Deutschlands bei 20 %.

Endgültige Zahlen für 2012 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung nur bis September vor. In den ersten neun Monaten des Jahres 2012 verminderte sich die Zahl der Kurzarbeiter/innen in Deutschland von rd. 206.000 im Januar auf rd. 66.000 im September. Der Frauenanteil an den Kurzarbeitern/innen lag im Jahr 2012, bezogen auf die ersten 9 Monate bei 16,4 %.⁹

Existenzgründung

Die Zahl der Existenzgründungen verlief in Deutschland im Jahr 2012 auf Basis der Gewerbeanzeigenstatistik des Statistischen Bundesamtes rückläufig auf gut 346.000 (West: 280.000, Ost: 67.000).

Frauen sind im Vergleich zu ihrem Bevölkerungsanteil und auch zu ihrem Anteil an den Erwerbstätigen im Gründungsgeschehen stark unterrepräsentiert. Während sie rund die Hälfte der Bevölkerung und 46 % der Erwerbstätigen (Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, 2011) ausmachen, liegt ihr Anteil an allen Gründungen bei 42 % bzw. für Gründungen im Vollerwerb bei nur 38 %. Bemerkenswert ist, dass es sich gegenüber dem Vorjahr um einen Anstieg aller Gründungen von 4 Prozentpunkten und im Vollerwerb sogar um 10 Prozentpunkte handelt (Quelle, KfW-Gründungsmonitor 2012).

⁷ 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.

⁸ Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung vom 19.3.2013, Wiesbaden 2013

⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Statistik über Kurzarbeit von Betrieben und Kurzarbeiter, Zeitreihe mit endgültigen Daten zur Kurzarbeit, Stand: März 2013

Die Zahl der Existenzaufgaben entwickelte sich im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig. Insgesamt konnten im Jahr 2012 rd. 371.000 Existenzaufgaben (West: 301.000, Ost: 70.000) verzeichnet werden, dies bedeutet einen Rückgang um 3,3 %. Gegenüber dem Jahr 2005 ist damit nicht nur die Zahl der Existenzgründungen sondern auch unterproportional die Zahl der Existenzaufgaben zurückgegangen, und zwar um knapp 71.000 bzw. 16,1 % (West: -51.000 bzw. -14,5 %, Ost: -20.000 bzw. -22,7 %). Bezogen auf die Bestandsfestigkeit gibt es keine Unterschiede bei den Gründungen von Männern und Frauen.

Arbeitslosigkeit

Die positive Entwicklung der Arbeitslosenzahlen hat sich im Berichtsjahr zwar fortgesetzt, jedoch verlangsamte sich der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen verblieb unter der Drei-Millionen-Grenze und betrug im Berichtsjahr durchschnittlich 2,897 Mio. Personen.

Differenziert nach Geschlechtern waren keine relevanten Unterschiede gegenüber 2005 zu konstatieren (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland

	2005	2011	2012	Veränderung 2012 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
Deutschland					
Arbeitslose insgesamt	4.860.909	2.975.823	2.896.985	-40,4%	-2,6%
...Männer	2.603.003	1.585.914	1.550.309	-40,4%	-2,2%
...Frauen	2.257.639	1.389.909	1.346.676	-40,4%	-3,1%
...Deutsche	4.046.676	2.501.870	2.418.762	-40,2%	-3,3%
...Ausländer/innen	672.801	470.212	474.283	-29,5%	0,9%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	620.132	278.886	274.035	-55,8%	-1,7%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	581.702	542.577	544.484	-6,4%	0,4%
...Schwerbehinderte Menschen	179.990	180.307	176.040	-2,2%	-2,4%
...Langzeitarbeitslose ¹⁾	1.588.089	1.051.603	1.031.722	-35,0%	-1,9%
Arbeitslosenquote ²⁾	11,7%	7,1%	6,8%	-4,9 PP	-0,3 PP
Westdeutschland					
Arbeitslose insgesamt	3.246.755	2.026.087	1.999.837	-38,4%	-1,3%
...Männer	1.746.968	1.070.549	1.060.613	-39,3%	-0,9%
...Frauen	1.499.568	955.538	939.222	-37,4%	-1,7%
...Deutsche	2.573.227	1.624.908	1.592.761	-38,1%	-2,0%
...Ausländer/innen	582.519	398.234	404.023	-30,6%	1,5%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	411.707	190.624	193.155	-53,1%	1,3%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	398.208	360.154	363.852	-8,6%	1,0%
...Schwerbehinderte Menschen	134.515	133.161	130.540	-3,0%	-2,0%
...Langzeitarbeitslose ¹⁾	990.280	728.777	707.613	-28,5%	-2,9%
Arbeitslosenquote ²⁾	9,9%	6,0%	5,9%	-4,0 PP	-0,1 PP
Ostdeutschland					
Arbeitslose insgesamt	1.614.154	949.736	897.148	-44,4%	-5,5%
...Männer	856.035	515.365	489.696	-42,8%	-5,0%
...Frauen	758.071	434.371	407.454	-46,3%	-6,2%
...Deutsche	1.473.449	876.962	826.001	-43,9%	-5,8%
...Ausländer/innen	90.283	71.978	70.260	-22,2%	-2,4%

	2005	2011	2012	Veränderung 2012 zu 2005	Veränderung zum Vorjahr
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	208.425	88.262	80.880	-61,2%	-8,4%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	183.495	182.423	180.632	-1,6%	-1,0%
...Schwerbehinderte Menschen	45.475	47.146	45.500	0,1%	-3,5%
...Langzeitarbeitslose ¹⁾	597.809	322.827	324.111	-45,8%	0,4%
Arbeitslosenquote ²⁾	18,7%	11,3%	10,7%	-8,0 PP	-0,6 PP

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

¹⁾ Bis 2009: Langzeitarbeitslose aus dem Fachverfahren der BA, ohne zugelassene kommunale Träger, ab 2010: inklusive zKT

²⁾ Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen

Von der Entwicklung des Arbeitsmarkts profitierten **Frauen** im Jahr 2012 stärker als Männer. Die Zahl der arbeitslosen Frauen sank 2012 mit 3,1 % zwar deutlich langsamer als 2011, während Männer mit 2,2 % einen schwächeren Rückgang verzeichneten. Der Anteil der Frauen (Männer) an der Arbeitslosigkeit deckt sich seit 2012 bundesweit mit rd. 46 % (54 %) mit dem Anteil der Frauen (Männer) an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Die **Arbeitslosenquote** - bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen - lag im Berichtsjahr im gesamten Bundesgebiet bei 6,8 % und nahm verglichen mit 2011 um 0,3 Prozentpunkte ab.

Die Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern lagen landesweit im Berichtsjahr ungefähr gleichauf.

Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen

Im **Rechtskreis SGB III** belief sich der jahresdurchschnittliche Gesamtbestand an Arbeitslosen in Deutschland im Jahr 2012 auf rd. 902.000 (West: 660.000, Ost: 242.000). Die Zahl der arbeitslosen Männer steigt um 3,1 % auf 490.000, während für Frauen eine leichte Abnahme (-1,1 %) auf 412.000 konstatiert werden konnte.

Im **Rechtskreis SGB II** wurden knapp 90.000 weniger Arbeitslose als im Jahr zuvor erfasst. Der Wert sank somit unter die Zwei-Millionen-Marke und lag im Jahresdurchschnitt bei 1,995 Mio. Personen (West: 1,340 Mio., Ost: 655.000).

Im Vergleich zum Jahr 2005 sind insbesondere bei Langzeitarbeitslosen, Älteren, Frauen und Ausländer/innen spürbare Unterschiede in der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen innerhalb der beiden Regionen Deutschlands feststellbar. In Ostdeutschland vollzog sich der Rückgang der Langzeitarbeitslosen mit 35,3 % auf 282.000 stärker als in Westdeutschland (-26,4 % auf 622.000), bzw. bei den Frauen mit 32,3 % auf 296.000 gegenüber den Männern (-19,9 % auf 359.000).

Bedarfsgemeinschaften

Die Zahl der **Bedarfsgemeinschaften** entwickelte sich gegenüber dem Vorjahr bundesweit erneut eindeutig rückläufig mit 4,3 % auf 3,276 Mio. und in Ostdeutschland mit 5,9 % auf 1,092 Mio. rd. 2,4 Prozentpunkte stärker als in Westdeutschland (2,184 Mio.).

Die Zahl der **erwerbsfähigen Leistungsberechtigten** sank gegenüber dem Vorjahr im Bundesdurchschnitt um 5,6 % (rd. 258.000) auf 4,357 Mio. Personen. Männer profitierten nicht nur im Vorjahresvergleich gegenüber Frauen bundesweit stärker von der Entwicklung (Männer: -6,4 %; Frauen: -4,8 %), sondern auch gegenüber 2005 sank die Zahl der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Männer mit 17,1 % (-434.000) erheblich stärker als bei den Frauen (-7,8 % bzw. -190.000).

Die Zahl der **nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten** verringerte sich zum Vorjahr um 3,4 % auf rd. 1,680 Mio. Personen (West: -3,4 %, Ost: -3,2 %). Die Rückgänge unterscheiden sich zwischen Männern und Frauen sowohl gegenüber 2011 als auch 2005 nur geringfügig.

Schulische Bildung

Geschlechterspezifische Unterschiede lassen sich in einzelnen Abschlussarten erkennen. Im Jahr 2011 lag der Anteil der Absolventinnen ohne Hauptschulabschluss bundesweit mit 4,5 % unter dem vergleichbaren Männeranteil (6,7 %). Ferner verlassen Frauen die Schule auch zu einem geringeren Anteil mit einem Hauptschulabschluss (Frauen: 16,2 %; Männer: 21,9 %), während der Frauenanteil mit einem Realschulabschluss mit 38,7 % zu 38,3 % nahezu identisch ist. Frauen erlangten mit einem Anteil von 41,0 % häufiger die Fach- oder allgemeine Hochschulreife als die Männer (32,7 %) im Berichtsjahr. Demnach verfügen junge Frauen – bezogen auf ihren Schulabschluss – über ein höheres Bildungsniveau als junge Männer.

Studierende

In den letzten Jahren ist eine kontinuierliche Zunahme bei den Zahlen der **Studienanfänger/innen** festzuhalten.

Die Zahl der **Studierenden insgesamt** nahm im Wintersemester von 2005/2006 bis 2011/2012 um knapp 20 % auf 2,381 Mio. zu, der Zuwachs bei Männern (+21,0 %) und Frauen (+18,7 %) unterscheidet sich nur leicht. Der Frauenanteil an allen Studierenden stagnierte seit 2005 und bewegte sich zwischen 47 % und 48 %.

Ein ebenfalls positiver Trend lässt sich bei den **Hochschulabsolventen/innen** konstatieren. Ihre Zahl stieg in den letzten Jahren kontinuierlich an. Von 2010 auf 2011 wurde ein Anstieg um 8,4 % auf etwa 384.000 notiert. Im Vergleich zum Basisjahr 2005 nahm die Zahl sogar um 59,8 % zu, wobei für weibliche Absolventen mit 64,4 % auf etwa 195.000 ein höherer Anstieg festzustellen ist als bei männlichen Absolventen (+55,4 % auf 189.000). Seit dem Jahr 2006 schließen jährlich mehr Frauen als Männer das Studium ab. Im Jahr 2011 lag der Frauenanteil an allen Absolventen/innen bei 50,7 %.

Während der männliche Absolventenanteil in „Informatik“ (85,1 %) sowie in der Fächergruppe „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“ (78,0 %) klar dominierte, überwog der Frauenanteil speziell in den „Erziehungswissenschaften“ (71,3 %), „Geisteswissenschaften und Kunst“ (70,4 %) sowie der Fächergruppe „Gesundheit und Soziales“ mit 69,2 %.

Berufliche Weiterbildung

Der Anteil der Frauen, der an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahm, fiel mit 47 % rd. 4 Prozentpunkte niedriger aus wie der Anteil bei den Männern (51 %). Während die Beteiligungsquote an betrieblicher Weiterbildung bei Männern erneut höher ausfiel (37 % vs. 29 %), beteiligten sich Frauen öfter an nicht-berufsbezogener Weiterbildung (15 % vs. 10 %). An diesen Strukturen hat sich in den letzten Jahren kaum etwas geändert.

2. Entwicklung der Kernziele der Europa-2020-Strategie

Der Europäische Rat hat am 17. Juni 2010 die Strategie „Europa 2020“ für Beschäftigung und intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum verabschiedet. Ziel dieser neuen Politik ist es, Europa eine neue Orientierung zu geben, und zwar weg vom Krisenmanagement hin zu mittel- und langfristig angelegten strukturellen Reformen. Dadurch sollen die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität, das Wachstumspotenzial, der soziale Zusammenhalt und die Konvergenz in Europa gestärkt werden.

Kernziele der Europa-2020-Strategie

Kernziel 1: Im Rahmen des 1. Kernziels soll die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen in der EU-Zone bis zum Jahr 2020 auf 75 % gesteigert werden.

In Deutschland wird ergänzend angestrebt, die Erwerbstätigenquote der Frauen auf 73 % und die der Älteren (55-64 Jahre) auf 60 % anzuheben. Im Berichtsjahr 2012 erreichte die Frauenerwerbstätigenquote einen Wert von 71,5 %, die der Älteren 61,5 %.

Die hier ausgewiesenen Quoten lassen allerdings keine Aussage über die Arbeitszeit der Beschäftigten zu. Lt. Eurostat hatten im Jahr 2012 in Deutschland 45,0 % der erwerbstätigen Frauen eine Teilzeitbeschäftigung,

aber nur 9,1 % der Männer. Erst in der **vollzeitäquivalenten Erwerbstätigenquote** spiegelt sich auch die geleistete Arbeitszeit wider. Im Jahr 2010 (neuere Daten lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vor) betrug die Erwerbstätigenquote von Frauen gemessen in Vollzeitäquivalenten in Deutschland 50,9 % (EU27: 49,9 %). Der „Gender-Bias“ gemessen an Vollzeitäquivalenten¹⁰ lag 2010 bundesweit bei 21,9 Prozentpunkten. Dieser „Gender-Bias“ hat sich im Vergleich zu 2003 (22,7 %) nur geringfügig um 0,6 Prozentpunkte verkleinert. Die EU27 verzeichnete im Vergleichszeitraum eine Verringerung der Geschlechterlücke von 3,1 Prozentpunkten auf 18,1 Prozentpunkte.¹¹ Während der „Gender-Bias“ im Jahr 2010 in Deutschland bezogen auf das Vollzeitäquivalent bei 21,9 Prozentpunkten lag, betrug die Differenz der statistisch ausgewiesenen Erwerbstätigenquote zwischen Männern und Frauen (nicht auf Vollzeitäquivalente gerechnet) nur 9,9 Prozentpunkte.

Kernziel 4: Der Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger/innen soll bis zum Jahr 2020 unter 10 % gesenkt werden. Im Jahr 2012 betrug der Anteil der Bevölkerung im Alter von 18-24 Jahren, der höchstens die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allgemeine oder berufliche Bildung erfahren hat, bundesweit 10,5 % (Frauen: 9,8 %, Männer: 11,1 %). Die EU27 verzeichnete einen Wert von 12,8 % (Frauen: 11,0 %, Männer: 14,5 %).

Weiterhin ist innerhalb des Kernziels 4 geplant, den Anteil der 30- bis 34-Jährigen, der ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder über einen vergleichbaren Abschluss verfügt, auf mindestens 40 % zu erhöhen. Im Jahr 2012 wurde in der EU27-Zone ein Wert von 35,8 % ermittelt (Frauen: 40,0 %, Männer: 31,6 %). Deutschland hat sich das Ziel gesetzt, den Wert bis 2020 auf mindestens 42 % zu erhöhen. Im Jahr 2012 wurde erstmalig der Zielwert mit 42,2 % der 30- bis 34-Jährigen, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder einen vergleichbaren Abschluss vorweisen, überschritten, wobei der Anteil der Frauen mit 44,4 % rd. 4 Prozentpunkte höher ausfiel als der der Männer (40,1 %).¹²

Für beide Bildungsindikatoren des Kernziels 4 lässt sich feststellen, dass Frauen sowohl in Deutschland als auch EU-weit positivere Werte aufweisen als Männer und der Abstand zwischen Männern und Frauen in der EU weitaus höher ausfällt als in Deutschland.

Kernziel 5: Die Europäische Union hat in der Europa-2020-Strategie festgeschrieben, die Zahl der armutsgefährdeten Personen um 25 % bzw. 20 Mio. Personen zu senken.

In Deutschland ist die Langzeitarbeitslosigkeit ein wesentlicher Bestimmungsgrund für Armut und soziale Ausgrenzung. Daher will die Bundesregierung die Zahl der Langzeitarbeitslosen bis zum Jahr 2020 ebenfalls um 20 % verringern.

Eine geschlechterdifferenzierte Analyse der absoluten Langzeitarbeitslosenzahlen ist aufgrund der derzeitigen Datenlage in EUROSTAT nicht möglich.

¹⁰ Differenz der vollzeitäquivalenten Erwerbstätigenquote zwischen Frauen und Männern in Prozentpunkten

¹¹ Quelle für Erwerbstätigenquote 2010: European Commission, Progress on equality between women and men in 2011, S. 22; Datengrundlage: Eurostat, LFS

¹² Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2012

Tabelle 4: ESF-relevante Kernziele der Europa-2020-Strategie

Kernziele	Deutschland		EU 27		Datenstand
	Zielwert	Istwert	Zielwert	Istwert	
1. Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer ¹⁾	77%	76,7%	75%	68,5%	2012
4. Anteil der frühzeitigen Schul-/Ausbildungsabgänger (Anteil der Bevölkerung im Alter von 18-24 Jahren, der höchstens die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allg. oder berufl. Bildung erfahren hat)	<10%	10,5%	<10%	12,8%	2012
Anteil der 30- bis 34-Jährigen, der ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder über einen vergleichbaren Abschluss verfügt ²⁾	42%	42,2%	40%	35,8%	2011/ 2012
5. Förderung der sozialen Eingliederung durch Verminderung der Armut ³⁾	-330.000	--453.000	-20 Mio.	+200.000	2011/ 2012

Quelle: Eurostat, Europa-2020-Indikatoren sowie ausgewählte Statistiken, Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

- ¹⁾ Deutschland hat im Vergleich zum EU-Ziel (75 %) einen höheren Zielwert (77 %) formuliert (vgl. Nationales Reformprogramm Deutschland 2011, S. 8)
- ²⁾ Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus
Deutschland strebt einen Anteil von 42 % an. Hierzu werden zu dem Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiärem Abschluss (ISCED 5 und 6) auch die vergleichbaren Abschlüsse (ISCED 4) gezählt (vgl. Nationales Reformprogramm Deutschland 2011, S. 9). Im Rahmen dieses Europa-2020-Indikators wird von Eurostat derzeit nur der Anteil mit tertiärem Abschluss (ISCED 5 und 6) ausgewiesen. Der hier ausgewiesene Wert weicht demzufolge von der amtlichen Eurostat-Statistik ab.
- ³⁾ Deutschland greift zur Messung der Armutsreduzierung auf die Zahl der Langzeitarbeitslosen gemäß Eurostat zurück, die im Vergleich zu 2008 um 20 % (rd. 330.000 Personen) gesenkt werden soll (vgl. Nationales Reformprogramm Deutschland 2011, S. 10). Hinweis: Der aktuelle Wert aus Eurostat für das Jahr 2008 liegt bei 1,65 Mio. Langzeitarbeitslosen, im NRP werden noch 1,63 Mio. berichtet. Als Basis für die Berechnung wird auf den aktuellen Eurostat-Wert für 2008 von rd. 1,65 zurückgegriffen.

3. Übersicht über die Durchführung des Operationellen Programms

3.1 Finanzielle Angaben/ Ergebnisse der Gender-Budgeting-Analyse des Jahres 2012

Bis zum Ende des Jahres 2011 entfielen 46,4 Prozent der Mittel auf Frauen oder auf gleichstellungsorientierte Vorhaben. Dieser Wert wurde anhand der Ausgaben aller ESF-Programme mit Teilnahmen sowie der auf Gleichstellung orientierten Vorhaben ohne Teilnahmen ermittelt. Von den 65 Programmen, die für den Auswertungszeitraum im elektronischen Erfassungssystem ADELE vorhanden waren, tragen 32 ESF Programme zu diesem Wert bei. Insgesamt wurden 14.057 Projekte mit 1.354.483 Teilnahmen einbezogen.

3.2 Unterstützung, aufgeschlüsselt nach Zielgruppen

Insgesamt wurden im Berichtsjahr ohne Berücksichtigung von Bagatellmaßnahmen mehr als 229.500 Teilnahmeeintritte mit einem Frauenanteil von 48,1 % erfasst.

Im **Zielgebiet Konvergenz** konnten insgesamt 56.461 Neueintritte bei rd. 38.800 Austritten gezählt werden, davon entfielen 52,4 % der Eintritte bzw. 56,8 % der Austritte auf Frauen (vgl. *Tabelle 4*).

Im **Zielgebiet RWB** wurden im Jahr 2012 über 173.100 Neueintritte registriert. Der Frauenanteil lag bei 55,1 %. Die Austritte (Frauenanteil von 61,2 %) betrug knapp 106.000.

Tabelle 5: Teilnahmeeintritte und -austritte insgesamt nach Zielgruppen im Jahr 2012 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	56.461	26.900	29.561	38.811	16.750	22.061
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	26.578	12.133	14.515	12.915	4.802	8.114
... darunter Selbständige	10.611	6.107	4.504	2.786	1.431	1.355
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	20.815	9.918	10.897	17.967	7.955	10.011
... darunter Langzeitarbeitslose	11.367	5.045	6.322	53	33	19
Nichterwerbstätige	8.999	4.849	4.149	7.929	3.993	3.936
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	774	317	457	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	13.295	7.224	6.071	11.210	5.718	5.492
Ältere (55 Jahre und älter)	2.226	1.084	1.142	1.317	561	756
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	114	48	66	85	34	50
Personen mit Migrationshintergrund	8.510	4.092	4.418	7.086	3.112	3.975
Menschen mit Behinderungen	1.638	883	755	1.230	654	576
Sonstige benachteiligte Menschen	1.712	751	961	1.547	656	891
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	22.459	12.429	10.030	16.742	8.538	8.204
ISCED 3	17.838	7.795	10.043	12.017	4.589	7.428
ISCED 4	1.245	509	736	701	283	417
ISCED 5 und 6	14.918	6.166	8.752	9.351	3.340	6.011
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	173.132	77.699	95.433	105.988	41.107	64.881
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	70.867	31.407	39.460	40.011	14.141	25.870
... darunter Selbständige	22.473	11.330	11.143	9.604	4.023	5.581
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	62.270	25.327	36.942	41.156	15.226	25.930
... darunter Langzeitarbeitslose	32.745	13.201	19.544	21.737	7.972	13.765
Nichterwerbstätige	39.995	20.964	19.031	24.821	11.740	13.080
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	1.102	550	552	747	353	394

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	40.515	21.715	18.800	26.641	12.978	13.663
Ältere (55 Jahre und älter)	7.716	3.349	4.367	4.818	1.779	3.039
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	1.022	526	496	615	287	328
Personen mit Migrationshintergrund	71.896	31.189	40.707	46.609	18.015	28.594
Menschen mit Behinderungen	4.806	2.616	2.191	3.131	1.544	1.587
Sonstige benachteiligte Menschen	6.559	2.632	3.927	4.592	1.745	2.847
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	76.930	38.494	38.536	47.539	21.574	25.965
ISCED 3	50.422	18.942	31.480	33.501	10.330	23.172
ISCED 4	4.747	2.036	2.711	2.346	902	1.444
ISCED 5 und 6	41.034	18.327	22.707	22.708	8.407	14.301

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2013, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Ergänzend zu den regulären Teilnahmeintritten werden auch Eintritte erfasst, die unter die Bagatellgrenze fallen. Hierbei handelt es sich um eine vereinfachte Erfassung von Teilnehmendendaten nur nach Geschlecht. Die Bagatellgrenzen beinhalten:

- 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 2012 wurden **Teilnahmeintritte im Rahmen von Bagatellmaßnahmen** in Höhe von insgesamt fast 1.213.600 (Ziel Konvergenz: 448.200, Ziel RWB: 765.300) gemeldet. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 65,6 % ohne sich dabei zwischen den beiden Zielgebieten signifikant zu unterscheiden.

3.3 Qualitative Analyse

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Ausgangslage

Erstmals werden in diesem Jahresbericht (2012) im übergreifenden Kapitel zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern nicht nur Daten zur Erwerbstätigkeit, sondern auch zur Erwerbslosigkeit und zur inaktiven Bevölkerung analysiert. Dieser umfassendere Blick auf die sozio-ökonomische Ausgangslage liefert präzisere Informationen, um Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu identifizieren. Über eine Fortschreibung in

Jahresvergleichen sind die Bewegungen zwischen Erwerbsarbeit – Erwerbslosigkeit – Phasen der Inaktivität – innerhalb der Genusgruppe, aber auch im Vergleich zwischen Männern und Frauen beobachtbar.

Erwerbstätigkeit

Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern verzeichnet im Vergleich von 2009 bis 2011 einen Zuwachs: Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg proportional für Frauen und Männer nahezu identisch an; allerdings befanden sich die Männer auf einem höheren Ausgangsniveau. Die Erwerbsquote der Frauen wuchs hingegen stärker (Zunahme von 1,4 Prozent) als diejenige der Männer (plus 0,3 Prozent). Auch die Erwerbstätigenquote der Frauen zeigt einen leicht höheren Anstieg als diejenige der Männer (vgl. Tab. 6).

Tabelle 6: Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern 2009-2011

Begriff	2009		2010		2011	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigungsquote¹⁾ Anteil der 15- bis 64-jährigen SV-Beschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.)	47,4%	53,6%	48,2%	54,6%	49,4%	55,9%
Erwerbsquote²⁾ Prozentualer Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbspersonen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.)	70,4%	82,2%	70,8%	82,3%	71,8%	82,5%
Erwerbstätigenquote³⁾ Prozentualer Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.)	65,2%	75,4%	66,1%	76,0%	67,7%	77,3%
Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalent⁴⁾ auf Normalarbeitszeit umgerechnete Beschäftigungsverhältnisse	50,7%	72,2%	50,9%	72,8%	-	-
Anteil am Arbeitsvolumen⁵⁾ Summe der gesamtwirtschaftlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden	42,8%	57,2%	42,9%	57,1%	-	-

¹⁾ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Nürnberg, November 2012, Stand jeweils zum 31.12.

²⁾ Eurostat / Labour force survey (LFS)

³⁾ Eurostat / LFS

⁴⁾ Europäische Kommission: „Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010“ und „Progress on equality between women and men in 2011“ (Commission staff working document v. 16.04.2012)

⁵⁾ Anhang zum IAB-Kurzbericht 9/2011

Von 2009 zu 2010¹³ sind demgegenüber kaum Änderungen bei der Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten (VZA) und der Aufteilung des Arbeitsvolumens zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen: Das Vollzeitäquivalent stieg bei den Frauen im Jahr 2010 lediglich um 0,2 auf 50,9 Prozent, bei den Männern immerhin um 0,6 auf 72,8 Prozent. Bezüglich des Arbeitsvolumens ergab sich eine minimale Verschiebung zugunsten der Frauen von 0,1 Prozent von 2009 zu 2010.

Diese beiden Werte (VZA und Arbeitsvolumen) stehen in direktem Zusammenhang mit Befunden zur Teilzeitbeschäftigung, zu prekärer Beschäftigung (u. a. sogenannte Minijobs) und zum Niedriglohnbereich. Frauen sind überproportional in diesen Gruppen vertreten:

¹³ Daten für das Jahr 2011 sind nicht verfügbar

„Minijobs werden überwiegend von Frauen ausgeübt. Dabei ist ihr Anteil an den ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten mit 65,5% deutlich größer als bei den geringfügig entlohnt Beschäftigten in einem Nebenjob mit 57,3%“. ¹⁴

Nur 25 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten in Vollzeit. Bei den Männern sind es 42 Prozent. ¹⁵ Daneben sind Frauen deutlich häufiger als Männer im Niedriglohnbereich tätig. Ein Drittel der vollzeitbeschäftigten Frauen gegenüber 14 Prozent der männlichen Vollzeitbeschäftigten erhält einen Niedriglohn. ¹⁶

Zudem weist das Statistische Bundesamt seit dem Jahr 2006 für den unbereinigten Gender Pay Gap einen Stillstand von 22 Prozent für Deutschland aus. ¹⁷

Erwerbslosigkeit

Die Daten zur Entwicklung der Erwerbslosigkeit zeigen (gemessen an der registrierten Arbeitslosigkeit) spiegelbildlich zur Beschäftigungsentwicklung einen Rückgang der Arbeitslosigkeit bei Männern und Frauen in Deutschland an. Die Werte von Frauen und Männern haben sich seit 2009 einander angenähert und weichen nunmehr geringfügig voneinander ab. An den arbeitslosen Nichtleistungsempfänger/innen im SGB III haben Frauen allerdings einen höheren Anteil.

Tabelle 7: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern 2009-2011

Begriff	2009		2010		2011	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, Jahres-durchschnitt	7,9%	8,4%	7,5%	7,9%	7,0%	7,1%
	1.555.506	1.867.774	1.478.749	1.759.672	1.389.908	1.585.913
Darunter:						
Arbeitslosenquote im SGB II-Bezug bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	5,3%	5,4%	5,1%	5,2%	4,9%	5,0%
	1.041.184	1.188.312	1.000.140	1.162.818	973.317	1.110.630
Arbeitslosenquote im SGB III-Bezug bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	2,6%	3,0%	2,4%	2,7%	2,1%	2,1%
	514.322	679.462	478.608	596.854	416.591	475.283
Davon:						
Arbeitslose Nichtleistungsempfänger/innen SGB III bezogen auf alle arbeitslos gemeldeten Personen im Rechtskreis SGB III	33,4%	22,5%	30,9%	22,3%	29,1%	23,1%
	171.583	152.551	147.667	133.376	121.231	109.968
Langzeitarbeitslosigkeit länger als zwölf Monate ¹ arbeitslos; bezogen auf alle arbeitslos gemeldeten Personen, Stichtag 31.12.	33,7%	28,0%	33,9%	30,8%	35,3%	32,9%
	451.644	463.093	429.758	457.286	413.608	441.840

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

¹ Langzeitarbeitslosigkeit wird hier unabhängig vom Alter für 12 Monate erfasst

¹⁴ Bundesagentur für Arbeit, Statistik: Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, Dez. 2012, S. 15

¹⁵ Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg) / Pimminger, Irene: „Armut und Armutsrisiken von Frauen“, 2012, S. 14, Abb. 8

¹⁶ ebd., S. 16, Abb. 11

¹⁷ Report on Progress on equality between women and men in 2012. European Commission, 8.5.2013, 171 final. S. 16

Auch bei der Langzeitarbeitslosigkeit ist insgesamt ein Rückgang in absoluten Zahlen zu verzeichnen, der sich jedoch aufgrund des Rückgangs der Arbeitslosigkeit insgesamt in höheren Quoten ausdrückt (vgl. Tab. 7).

Um den Rückgang der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit bewerten zu können, ist es notwendig, die Qualität der Abgänge zu betrachten: Männer beenden ihre Arbeitslosigkeit häufiger durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Frauen beenden die Arbeitslosigkeit hingegen in höherem Maße durch den Übergang in Nichterwerbstätigkeit.¹⁸

Entwicklung der „Inaktiven Bevölkerung

Die Zahl der Nichterwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren belief sich in Deutschland im Jahr 2011 insgesamt auf fast 13 Mio. Personen¹⁹. Hiervon entfielen knapp 62 Prozent auf Frauen und 38 Prozent auf Männer. Für fast alle Altersgruppen beiderlei Geschlechts ist zwischen den Jahren 2009 und 2011 ein Rückgang zu verzeichnen. Lediglich die Männer in der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen hatten einen Zuwachs an den sogenannten Inaktiven (vgl. Tab. 8).

Tabelle 8: Entwicklung der Nichterwerbstätigkeit von Frauen und Männern 2009-2011

Begriff	Inaktive Erwerbsbevölkerung Inaktive Bevölkerung als Prozentsatz der altersbezogenen Gesamtbevölkerung (= 100 %), jeweils 1. Quartal. Kategorien sind z. B. Krankheit, Betreuung/Pflege, Ausbildung oder Fortbildung, pensioniert.					
	2009		2010		2011	
Jahr						
Gruppe	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
15-24	50,9% 2.353.700	45,5% 2.165.600	51,5% 2.311.900	46,2% 2.161.300	50,8% 2.241.000	45,5% 2.081.300
25-54	19,6% 3.372.100	6,7% 1.179.600	19,1% 3.288.000	7,0% 1.229.500	18,5% 3.140.000	7,1% 1.231.500
55-64	48,1% 2.357.200	31,8% 1.525.400	45,3% 2.256.500	28,9% 1.400.800	43,8% 2.302.700	29,0% 1.466.000
20-64	26,4% 6.478.400	13,5% 3.329.700	25,6% 6.289.100	13,4% 3.314.000	25,3% 6.233.400	13,6% 3.381.500

Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung, Stand 23.01.2013

Die inaktive Bevölkerung in Deutschland konzentriert sich generell für beide Geschlechter in den Altersgruppen der unter 25-Jährigen und der über 55-Jährigen: Insgesamt wurden im Jahr 2011 über 4,3 Mio. junge Frauen und Männer zu den Nichterwerbspersonen gezählt. In dieser Altersgruppe hatten junge Frauen einen um gut 5 Prozent höheren Anteil, der sich nicht durch bspw. ausbildungsbedingte Nichterwerbstätigkeit begründen ließe.

In der Altersgruppe der 55- bis 64-jährigen Menschen gehörten im Jahr 2011 über 3,7 Mio. Männer und Frauen zu den Nichterwerbspersonen. Der Frauenanteil ist in dieser Altersgruppe um fast 15 Prozent deutlich höher als derjenige der Männer und beläuft sich auf 43,8 Prozent. Neben diesen beiden Altersgruppen – unter 25 und ab 55 Jahren –, die sich berufsbiografisch am Beginn und am Ende eines Arbeitslebens befinden, ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive eine weitere Gruppe von Bedeutung: die Gruppe der 30- bis 49-jährigen Frauen und Männer. Diese Gruppe umfasst das Haupterwerbssalter ebenso wie mögliche Phasen der Familiengründung. Zwei Befunde sind hierbei wichtig:

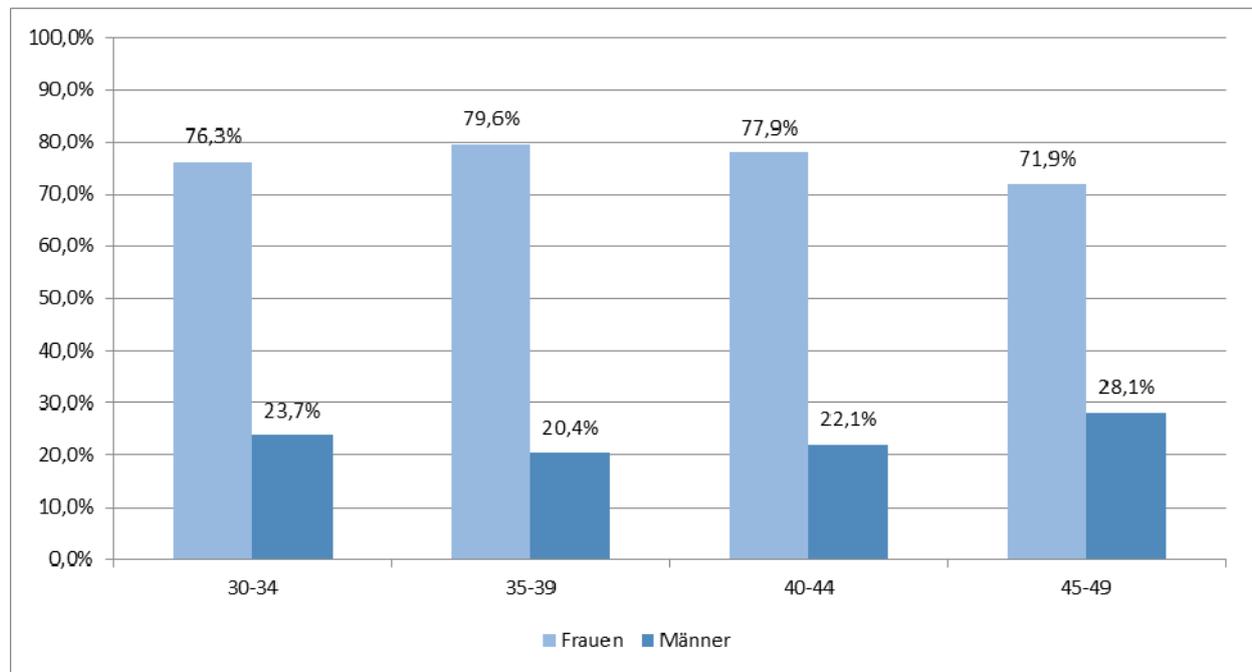
1. Diese Altersspanne zeigt bei Männern prozentual und absolut die geringsten Anteile an der inaktiven Erwerbsbevölkerung an allen Altersgruppen ihres Geschlechts.

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, Monatsheft 4/2013

¹⁹ Quelle hier und im Folgenden (soweit nicht anders angegeben): Eurostat Arbeitskräfteerhebung

2. Der Anteil der Frauen an den 30- bis 49-jährigen Nichterwerbspersonen beziffert für das Jahr 2011 über 76 Prozent. Die Differenz zwischen Frauen und Männern ist also in dieser (aktiven) Lebensphase über eine lange Altersspanne am stärksten ausgeprägt.

Abbildung 1: Geschlechterverteilung innerhalb der inaktiven Erwerbsbevölkerung zwischen 30-49 Jahren (100 Prozent = inaktive Frauen und Männer der jeweiligen Fünfjahres-Altersgruppe), 1. Quartal 2011



Das Statistische Bundesamt²⁰ weist zwar im Vergleich der Jahre 2001 und 2011 nach, dass der Anteil von ökonomisch inaktiven Frauen um acht Prozent signifikant zurückgegangen ist (2001: 36 Prozent im Vergleich zu 2011: 28 Prozent). Hingegen ist im genannten Zeitraum der Anteil der Männer, die aufgrund von Familienpflichten inaktiv waren, lediglich von einem auf zwei Prozent gestiegen.

Fazit zur Ausgangslage

Das Gleichstellungsziel der Europäischen Union, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern, stellt eine große Herausforderung dar. Die etwas günstigeren Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt spiegeln sich nicht in der Qualität von Arbeit wider. Noch kann kein Aufholprozess von Frauen bezüglich einer existenzsichernden Beschäftigung konstatiert werden. Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern hinsichtlich bezahlter und nichtbezahlter (Pflege-)Arbeit verharrt trotz familienpolitischer Maßnahmen auf einem hohen Niveau. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf, das Wachstum der Beschäftigung unter Gesichtspunkten der Existenzsicherung zu beobachten.

Aktivitäten zu Gender Mainstreaming und Gleichstellung – übergreifend

Im Durchführungsjahr 2012 konzentrierten sich die Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter auf eine Reihe von Konferenzen und Veranstaltungen. Explizites und implizites Thema war hierbei die neue Förderperiode 2014-2020.

²⁰ Statistisches Bundesamt: Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa, 2012, S. 46

So befasste sich die **Arbeitsgruppe Chancengleichheit zum NSRP** (21.02.2012) mit den Vorbereitungen seitens der EU-Kommission, des Europaparlaments und des Rates im Hinblick auf die Verordnungsentwürfe zur Kohäsionspolitik. Bereits im Januar 2012 war eine Konferenz zum **Thema Gender in der Evaluation** von der Community of Practice on Gender Mainstreaming (CoP on GM) in Helsinki durchgeführt worden. Hierbei war Deutschland durch die Agentur für Gleichstellung im ESF aktiv vertreten. Ebenfalls durch die CoP on GM wurde am 20.06.2012 die sogenannte **Flagship-Konferenz** veranstaltet: Ziel war es hier, die von der EU publizierten Kernziele unter Gender-Gesichtspunkten zu analysieren und zu diskutieren.

Ebenfalls im Juni 2012 wurden seitens der Agentur für Gleichstellung im ESF **die Gender Budgeting-Ergebnisse** des Jahres 2011 präsentiert. Eine gleichnamige **Konferenz** des BMAS und der CoP on GM am 27.09.2012 in Berlin konnte mit ca. 140 Teilnehmenden aus 17 EU-Ländern und einer Vielzahl hochrangiger Institutionen, bspw. die UN, Vertreter/inne/n von Regierungen anderer EU-Länder, Parlamentarier/inne/n u. a. des Europäischen Parlaments und das EIGE, erfolgreich durchgeführt werden.

Die **ESF-Jahreskonferenz** zum Thema „Fachkräfte sichern – Potenziale aktivieren – Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessern“ fand schließlich mit ca. 300 Teilnehmenden am 29.10.2012 in Berlin statt. Im Rahmen der ESF-Jahreskonferenz wurde zugleich die Abschlussveranstaltung des Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ durchgeführt. Dies war die erste ESF-Jahrestagung mit einem explizit gleichstellungspolitischen Thema.

Die Agentur für Gleichstellung im ESF hat auch im Jahr 2012 eine Vielzahl an Veröffentlichungen, Beratungen und weiteren Aktivitäten vorgehalten. Es wurde ein ressortübergreifender Workshop zu einem aktuellen fachpolitischen Thema (Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern) durchgeführt. Weiter wurden Empfehlungen zur Planung der neuen Förderperiode unterbreitet, und die programmspezifischen Einzelberatungen für ausgewählte ESF-Bundesprogramme wurden fortgeführt.

Ergebnisse der Gender Budgeting-Analyse des Jahres 2011

Bis zum Ende des Jahres 2011 entfielen 46,4 Prozent der Mittel auf Frauen oder auf gleichstellungsorientierte Vorhaben. Dieser Wert wurde anhand der Ausgaben aller ESF-Programme mit Teilnahmen sowie der auf Gleichstellung orientierten Vorhaben ohne Teilnahmen ermittelt.²¹

Dieser Wert umfasst von den 65 Programmen, die für den Auswertungszeitraum im elektronischen Erfassungssystem ADELE vorhanden waren, 32 ESF Programme. Dies ist über die Hälfte (rund 58 Prozent) der Programme. Insgesamt wurden hier 14.057 Projekte mit 1.354.483 Teilnahmen einbezogen.

3.4 Angaben gemäß Art. 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 dargestellt.

Gleichstellungsaspekt

Im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungsaspekts im ESF wurden in Deutschland sowohl strategische als auch institutionelle Weichenstellungen implementiert. Das Ziel der Gleichstellung wird auf Basis einer Doppelstrategie, welche die Strategie des „Gender Mainstreaming“ genauso wie spezifische Fördermaßnahmen beinhaltet, vorangetrieben. 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 implementiert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die „Agentur für Gleichstellung im ESF“ eingerichtet, deren zentrale Aufgabenfelder die Begleitung der Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF-Bundesprogramm und die Unterstützung der an der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms beteiligten Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming umfasst. Die Beratungsangebote rich-

²¹ Letztere wurden rechnerisch zu zwei Dritteln Frauen und zu einem Drittel Männern zugeschlagen, da nicht davon auszugehen ist, dass diese Vorhaben ausschließlich Frauen zugutekommen.

ten sich an die ESF-Fondsverwaltung, die ESF-Verwaltungsstellen in den Bundesressorts, die Programmverantwortlichen in den Fachreferaten sowie die programmumsetzenden Stellen. Für Projektträger werden von Seiten der Agentur eine Anleitung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und eine systematische Übersicht über die relevanten Informations- und Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt.

Im Berichtsjahr konnten zielübergreifend insgesamt 381 Projekte identifiziert werden, die das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ und/oder eine genderspezifische Ausrichtung im Fokus ihrer Förderung hatten. Das Querschnittsziel bedienten im Jahr 2012 insgesamt 275 Projekte, 85 davon nannten den Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt als eine spezifische Ausrichtung, 31 Projekte lieferten konkret einen Beitrag zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung bei, 64 Vorhaben zielten auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab und 95 Projekte strebten das Ziel des Abbaus von Stereotypen sowie der Veränderung klassischer Rollenmuster an. Von den insgesamt 381 Projekten wiesen 96 Projekte eine frauenspezifische und 10 Vorhaben eine männerspezifische Ausrichtung auf.

Tabelle 9: Projekte mit spezifischer Ausrichtung auf das Querschnittsziel Chancengleichheit

Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“	Anzahl begonnener Projekte 2012	
	Ziel Konvergenz	Ziel RWB
Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt	27	58
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	5	26
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16	48
Abbau von Stereotypen und Veränderung klassischer Rollenmuster	28	67
Genderspezifische Ausrichtung		
Frauenspezifische Ausrichtung	26	70
Männerspezifische Ausrichtung	3	7

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 20.04.2013. Mehrfachnennungen möglich: Es kann sowohl beim Querschnittsziel als auch bei der genderspezifischen Ausrichtung eine Nennung erfolgen.

4. Durchführung nach Prioritätsachsen

4.1 Prioritätsachse A

Teilnehmendenstruktur

In der Prioritätsachse A wurden im Berichtsjahr 2012 bundesweit rd. 59.700 Teilnahmeintritte gemeldet.

Der Frauenanteil in der Prioritätsachse A lag bei 43,1 % und damit noch einmal höher als im vorangegangenen Jahr.

Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse A.1 belief sich im Berichtsjahr 2012 auf rd. 17.000 bei fast 2.600 Austritten (vgl. *Tabelle 10*). Der Frauenanteil betrug für die Eintritte rd. 45,8 % bzw. bei den Austritten bei fast 42,0 %.

Zielgebiet RWB

In der Prioritätsachse A.2 konnten im Jahr 2012 rd. 42.600 Eintritte und fast 11.100 Austritte erfasst werden. Der Frauenanteil lag bei den Eintritten bei 42,0 % bzw. den Austritten bei 40,3 % (vgl. *Tabelle 10*).

Tabelle 10: Teilnahmeeintritte und -austritte in Prioritätsachse A nach Zielgruppen im Jahr 2012 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	17.040	9.230	7.810	2.570	1.491	1.079
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	15.752	8.460	7.292	2.374	1.367	1.007
... darunter Selbständige	9.170	5.531	3.639	1.396	893	503
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	1.176	681	495	178	110	68
... darunter Langzeitarbeitslose	346	206	140	53	33	19
Nichterwerbstätige	113	89	23	18	14	3
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	1.045	616	429	159	100	59
Ältere (55 Jahre und älter)	978	558	420	148	90	58
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	26	10	16	4	2	2
Personen mit Migrationshintergrund	762	474	288	116	77	40
Menschen mit Behinderungen	388	190	198	58	31	27
Sonstige benachteiligte Menschen	68	17	51	10	3	7
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	4.440	2.788	1.652	679	450	228
ISCED 3	6.188	3.352	2.836	933	541	392
ISCED 4	573	222	351	84	36	48
ISCED 5 und 6	5.838	2.867	2.971	874	463	410
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	42.672	24.770	17.902	11.061	6.605	4.456
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	37.279	21.562	15.717	9.662	5.750	3.912
... darunter Selbständige	17.009	9.842	7.167	4.408	2.624	1.784
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	1.399	712	686	361	190	171
... darunter Langzeitarbeitslose	536	300	236	139	80	59
Nichterwerbstätige	3.994	2.495	1.499	1.038	665	373
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	1	0	1	0	0	0

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	2.399	1.567	832	625	418	207
Ältere (55 Jahre und älter)	1.698	1.097	601	442	293	150
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	194	113	81	50	30	20
Personen mit Migrationshintergrund	5.614	3.475	2.139	1.459	927	532
Menschen mit Behinderungen	1.142	705	437	297	188	109
Sonstige benachteiligte Menschen	332	128	204	85	34	51
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	8.165	5.122	3.043	2.123	1.366	757
ISCED 3	14.179	7.898	6.281	3.669	2.106	1.563
ISCED 4	2.107	1.029	1.078	543	274	268
ISCED 5 und 6	18.219	10.720	7.499	4.725	2.859	1.867

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2013, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Eine allgemeine Darstellung zur Berücksichtigung dieses Querschnittsziels fand bereits in Kapitel 3.3 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 lag in den ersten zehn Monaten des Jahres 2012 vorläufig bei rd. 17,0 %.²² Der Frauenanteil an den Existenzgründungen eines Einzelunternehmens betrug im Jahr 2012 rd. 29,5 %.²³ Es gibt jedoch innerhalb der Programme einzelne Fördertatbestände, die auf die Chancengleichheit ausgerichtet sind.

Wie bereits oben dargestellt wurde, ist der Anteil der Frauen in Prioritätsachse A in den letzten zwei Jahren durch den starken Rückgang der Teilnehmezahlen im Programm QualiKug angestiegen. Bis vor zwei Jahren betrug der Frauenanteil im Durchschnitt lediglich 17 %. Im Berichtsjahr wurde in Prioritätsachse A ein Frauenanteil von 43,1 % realisiert.

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

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte wurde in Kapitel 3.3 berichtet. Anschließend werden die hierfür relevanten Programme der Prioritätsachse A und deren Beitrag zur zielgruppenspezifischen und innovativen Umsetzung dargestellt.

²² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Statistik über Kurzarbeit von Betrieben und Kurzarbeiter, Zeitreihe mit endgültigen Daten zur Kurzarbeit, Stand: März 2013

²³ Quelle: IfM Bonn, Gründungs- und Liquidationsstatistiken 2012 in Deutschland

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.

Im März, Juni und September 2012 wurde von Seiten der Regiestelle ein jeweils eintägiger Fachworkshop für die Projektverantwortlichen in den rückenwind-geförderten Projekten zum Thema „Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Umsetzung von Rückenwind-Projekten“ durchgeführt. Ziel dieser Workshops war es Gender-Mainstreaming-Maßnahmen und deren Nutzen für die Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft zu erläutern sowie Methoden und Instrumente des Gender Mainstreaming in rückenwind-Projekten zu vermitteln. Im Rahmen der von Frau Prof. Dr. Angelika Henschel (Leuphana Universität Lüneburg) durchgeführten Workshops haben 30 Personen aus rückenwind-Projekten teilgenommen.

Die enge Zusammenarbeit der Regiestelle „rückenwind“ mit der Agentur für Gleichstellung im ESF wurde auch in 2012 fortgesetzt. Die Überarbeitung des Monitoring-Leitfadens wurde durch Frau Dr. Frey (Agentur für Gleichstellung) im Hinblick auf genderrelevante Aspekte unterstützt. Auf der Homepage der Regiestelle „rückenwind“ stehen zudem weiterhin weiterführende Informationen und Materialien zum Thema Gleichstellung zur Verfügung. Ferner werden auf der Homepage regelmäßig interessante Meldungen zum Thema Gender Mainstreaming veröffentlicht, wie z. B. das Diskussionspapier zum Stand der Geschlechtergleichstellung im ESF (Juni 2012).

- 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 der gemeinsam mit der Agentur für Gleichstellung entwickelte Leitfaden ausgiebig genutzt. Um den Projekten bei der Umsetzung des Gender-Ansatzes Hilfestellung zu geben, wurde das Thema auch im Rahmen der Reflexionsworkshops bearbeitet.
- Das Programm unternehmensWert: Mensch weist ein zweistufiges Beratungsverfahren auf, das insbesondere in der ersten Stufe, der Erstberatung, eine Sensibilisierung der KMU für verschiedene Themenbereiche durchführt. Im Rahmen des Gleichstellungsaspekts wird ein besonderer Wert auf die Themenbereiche Chancengleichheit und Diversity gelegt.
- Für das neu gestartete ESF-Bundesprogramm „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand (CSR-Programm)“ wurde bei der Umsetzung die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt. Am CSR-Programm nehmen 71 Projektleiterinnen gegenüber 108 Projektleitern teil, dies spiegelt den Anteil weiblicher Beschäftigter in den Umsetzungsstrukturen wider.
- Der Frauenanteil unter den Nutzern/innen des „Gründercoaching in Deutschland“ und „Gründercoaching für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit“ liegt bei rd. 37 % bzw. 43 % und fällt gegenüber dem Frauenanteil bei Gründungen – gemäß Gründungsmonitor 2012 von 42 % - bei allgemeinen Gründungen niedriger bzw. Gründungen aus Arbeitslosigkeit etwas höher aus. Die breite Ausrichtung der geförderten Branchen und möglicher Coachinginhalte, der Zuschnitt auch auf Kleinst- und Einzelunternehmen sowie die Möglichkeit der Gründung im Nebenerwerb fördern die Beteiligung von Frauen an den Coaching-Programmen.
- Das Programm „EXIST-Forschungstransfer“ konzentriert sich in seinem Schwerpunkt überwiegend auf Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studiengängen, so dass das Potenzial an weiblichen Teilnehmern abhängig von den jeweiligen Forscherteams ist. 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 sank leicht gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte (durchschnittlich liegt der Frauenanteil bei 13 %) und 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 All-

gemeinen. 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 auch im Jahr 2012 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 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 20 %, davon entfielen auf das im Zielgebiet Konvergenz 25,5 % und auf das Zielgebiet RWB 74,4 %.
- 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. Im Berichtsjahr waren 45 % der Teilnehmenden Frauen.
- Die „Turn Around Beratung“ ist eine unternehmensbezogene Förderung. Von Frauen und Männern geführte Unternehmen haben in Krisensituationen gleichermaßen Zugang zur Turn Around Beratung.

4.2 Prioritätsachse B

Teilnehmendenstruktur

In den Programmen der Prioritätsachse B liegt der Schwerpunkt der Fördermaßnahmen überwiegend in Veränderungen von Systemen und Strukturen der beruflichen Bildung.

Der Frauenanteil lag dabei bundesweit bei 73,8 %.

Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse B.1 im Jahr 2012 belief sich auf rd. 7.100 (vgl. Tabelle 11) und der Frauenanteil betrug 69,3 %.

Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse B.2 konnten im Jahr 2012 rd. 25.000 Eintritte verzeichnet werden, bei einem Frauenanteil von 75,0 % (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Teilnahmeintritte und -austritte in Prioritätsachse B nach Zielgruppen im Jahr 2012 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	7.143	2.190	4.953	7.143	2.190	4.953
nach Erwerbsstatus						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	6.958	2.184	4.774	6.958	2.184	4.774
... darunter Selbständige	945	344	601	945	344	601
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	0	0	0	0	0	0
... darunter Langzeitarbeitslose	0	0	0	0	0	0

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Nichterwerbstätige	185	6	179	185	6	179
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	899	235	664	899	235	664
Ältere (55 Jahre und älter)	413	176	237	413	176	237
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	17	5	12	17	5	12
Personen mit Migrationshintergrund	338	100	238	338	100	238
Menschen mit Behinderungen	239	88	151	239	88	151
Sonstige benachteiligte Menschen	0	0	0	0	0	0
nach Bildungsstand						
ISCED 1 und 2	54	24	30	54	24	30
ISCED 3	4.741	1.589	3.152	4.741	1.589	3.152
ISCED 4	0	0	0	0	0	0
ISCED 5 und 6	2.348	577	1.771	2.348	577	1.771
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	25.001	6.244	18.757	25.001	6.244	18.757
nach Erwerbsstatus						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	23.849	6.192	17.657	23.849	6.192	17.657
... darunter Selbständige	4.637	1.265	3.372	4.637	1.265	3.372
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	0	0	0	0	0	0
... darunter Langzeitarbeitslose	0	0	0	0	0	0
Nichterwerbstätige	1.152	52	1.100	1.152	52	1.100
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	2.596	632	1.964	2.596	632	1.964
Ältere (55 Jahre und älter)	1.145	342	803	1.145	342	803
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	65	23	42	65	23	42
Personen mit Migrationshintergrund	4.252	1.268	2.984	4.252	1.268	2.984
Menschen mit Behinderungen	946	280	666	946	280	666
Sonstige benachteiligte Menschen	0	0	0	0	0	0

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Bildungsstand						
ISCED 1 und 2	791	254	537	791	254	537
ISCED 3	16.313	3.689	12.624	16.313	3.689	12.624
ISCED 4	24	4	20	24	4	20
ISCED 5 und 6	7.875	2.298	5.577	7.875	2.298	5.577

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2013, ohne Bagatellfälle

Qualitative Analyse

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Allgemeine Erläuterungen zur Berücksichtigung des Querschnittsziels wurden in Kapitel 3.3 dargestellt.

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

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte ebenfalls in Kapitel 3.3. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Art. 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 zielen vor allem auf kleine und mittlere Unternehmen, deren zukünftiger Fachkräftebedarf durch eine passgenaue Beratungs- und Vermittlungsleistung gesichert werden soll. Die Wirtschaftsorganisatoren sind bestrebt, weibliche und männliche Jugendliche zu gleichen Anteilen zu beraten und in Ausbildung zu vermitteln. Erschwert wird die Vermittlungsleistung der Berater/innen jedoch durch geschlechtsspezifisch geprägtes Berufswahlverhalten seitens der Jugendlichen bzw. der entsprechenden Vorstellungen seitens der ausbildungswilligen Unternehmen. Der Anteil der am Projekt teilnehmenden Frauen lag bei ca. 40 %.
- Die grundlegende Gestaltung der Förderrichtlinie des Programms „Bildungsprämie“, die einen Fokus auf Erwerbstätige mit geringem oder mittlerem Einkommen legt, führt dazu, dass insbesondere Frauen von dem Programm profitieren. Im Jahr 2012 waren 76 % der Programmnutzer weiblich.
- Die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ wird in allen Projekten gemäß des Schwerpunkts der jeweiligen Förderinitiative und nach den Möglichkeiten eines Programms zur Strukturentwicklung durch geschlechtsneutrale Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule und gendersensible Informationsvermittlung im Rahmen der Schulentwicklung, der Elternarbeit und der Berufsorientierung berücksichtigt.
- 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.

Als konkretes Beispiel kann das Projekt „Matching von Innovationsfähigkeit und nachhaltigen Organisationsmodellen (M.I.N.O.)“ genannt werden. Konkret hat das Projekt beispielsweise 2009 den Förderschwerpunkt „Balance von Flexibilität und Stabilität in einer wandelnden Arbeitswelt“ eingerichtet. Es

stellt die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und Generationen neuen wirtschaftlichen und technologischen Herausforderungen an Menschen und Unternehmen in der Arbeitswelt gegenüber.

- Im Programm „Professionalisierung des pädagogischen Personals im frühkindlichen Bereich“ wird vorwiegend die Qualifizierung von Erziehern/innen und Grundschullehrern/innen gefördert. Es wird im Programm berücksichtigt, dass sich sowohl Frauen als auch Männer für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen und Grundschulen entscheiden können und somit zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt beigetragen wird.
- 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.
- 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.

Exemplarisch für verschiedene erwähnenswerte Vorhaben sei das an der FH Frankfurt am Main angesiedelte Projekt „Main Career. Kontinuierliche Akademisierung in Frankfurt und Region. - Flexibel-Lebensbegleitend-Praxisnah“ genannt. Hier trägt die Entwicklung berufsbegleitender Studiengänge im Pflegebereich und im Bereich Soziale Arbeit zur Qualifizierung Berufstätiger mit überwiegend weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich zur Förderung von Frauen in Führungspositionen bei. Der ebenfalls in dieses Projekt integrierte Studiengang Informatik beinhaltet zudem einen Mentoring-Ansatz, der gezielt Frauen für höher qualifizierende IT-Bildungswege gewinnen will.

- In den Vorhaben des Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ werden Gleichstellungsaspekte grundsätzlich auf allen Ebenen berücksichtigt und insbesondere im Rahmen des zweistufigen Auswahlverfahrens ist die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Gedankens ein wichtiges Auswahlkriterium. Zielgruppen, die aus verschiedenen Gründen bildungsbenachteiligt sind und bisher nur erschwert Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund fester Präsenzzeiten und starrer Curricula genutzt haben, eröffnen sich durch den Einsatz der digitalen Medien neue Bildungschancen. Besondere Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes erfahren beispielsweise Ausbilderinnen in dem Projekt „Perspektive 2.0 – beruflich einsteigen mit kritischen Medienkompetenzen (PerBem)“, welches vom Frauen-ComputerZentrumBerlin e.V. durchgeführt wird. Ziel ist es, Ausbilderinnen und Verantwortlichen von Fortbildungsmaßnahmen solche Medienkompetenzen zu vermitteln, die es ihnen erlauben, Studierenden und Auszubildenden den Berufseinstieg durch die Nutzung von Social Media zu erleichtern.
- Im Rahmen des Förderprogramms JOBSTARTER - Für die Zukunft ausbilden leisteten im Berichtsjahr 11 Projekte erfolgreiche Aufklärungs- und Überzeugungsarbeiten bei Betrieben und Auszubildenden, um die Teilzeitberufsausbildung umzusetzen. Bisher konnten 274 Ausbildungsplätze in Teilzeit geschaffen und Jugendlichen mit Familienverantwortung eine berufliche Perspektive vermittelt werden. JOBSTARTER trägt durch Vorträge, Fachpublikationen maßgeblich dazu bei, dass die Teilzeitberufsausbildung bekannter wird und gute Beispiele in die Breite getragen werden.

4.3 Prioritätsachse C

Teilnehmendenstruktur

In der Prioritätsachse C – Beschäftigung und soziale Integration – wurden bundesweit fast 133.700 reguläre Teilnahmeintritte im Jahr 2012 realisiert, der Frauenanteil lag bei 61,6 %.

Ziel Konvergenz

Die Prioritätsachse C.1 notierte im Berichtsjahr insgesamt rd. 30.700 Eintritte bei fast 27.500 Austritten. Der Anteil der Frauen an den geförderten Personen betrug 52,8 %.

Zielgebiet RWB

In der Prioritätsachse C.2 konnten im Jahr 2012 mehr als 102.900 Eintritte und 67.300 Austritte gemeldet werden, bei einem Frauenanteil für die Eintritte von 56,0 %.

Tabelle 12: Teilnahmeeintritte und -austritte in Prioritätsachse C nach Zielgruppen im Jahr 2012 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	30.719	14.514	16.205	27.471	12.091	15.380
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	3755	1.430	2.395	3.464	1.191	2.273
... darunter Selbständige	492	231	261	440	192	248
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	18.315	8.398	9.917	16.408	6.996	9.412
... darunter Langzeitarbeitslose	10.306	4.380	5.926	0	0	0
Nichterwerbstätige	8.579	4.686	3.893	7.599	3.904	3.695
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	769	314	455	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	10.630	5.956	4.674	9.398	4.962	4.436
Ältere (55 Jahre und älter)	811	333	478	731	277	454
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	70	33	37	63	27	35
Personen mit Migrationshintergrund	7.364	3.493	3.871	6.584	2.910	3.674
Menschen mit Behinderungen	751	430	321	663	358	305
Sonstige benachteiligte Menschen	1.270	502	768	1.147	418	729
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	17.517	9.328	8.189	15.543	7.771	7.772
ISCED 3	6.212	2.405	3.807	5.617	2.004	3.613
ISCED 4	602	240	362	544	200	344
ISCED 5 und 6	6.388	2.541	3.847	5.768	2.117	3.651
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	102.946	45.311	57.635	67.263	26.829	40.434
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	9.576	3.572	6.004	6.327	2.115	4.212
... darunter Selbständige	820	220	600	551	130	421
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	58.993	23.586	35.407	38.805	13.965	24.840
... darunter Langzeitarbeitslose	31.223	12.335	18.888	20.555	7.304	13.251

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Nichterwerbstätige	34.377	18.153	16.224	22.131	10.749	11.382
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	1.020	488	532	662	289	373
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	33.997	18.685	15.312	21.806	11.064	10.742
Ältere (55 Jahre und älter)	4.822	1.879	2.943	3.177	1.113	2.065
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	745	384	361	481	227	253
Personen mit Migrationshintergrund	61.371	26.085	35.286	40.200	15.445	24.755
Menschen mit Behinderungen	2.343	1.384	960	1.493	819	673
Sonstige benachteiligte Menschen	5.235	1.994	3.241	3.454	1.181	2.274
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	66.918	32.348	34.570	43.406	19.154	24.253
ISCED 3	19.104	6.954	12.150	12.641	4.118	8.524
ISCED 4	2.487	937	1.550	1.642	555	1.087
ISCED 5 und 6	14.437	5.071	9.366	9.573	3.003	6.571

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2013, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Qualitative Analyse

Zur Messung der Zielerreichung werden in Prioritätsachse C insgesamt 15 Ergebnisindikatoren eingesetzt, wovon einer ein Makroindikator ist, der über die amtliche Statistik ermittelt wird. Zur Messung der quantitativen Zielerreichung werden 12 Outputindikatoren ausgewiesen. Die Programme, die zur Ermittlung der Indikatorwerte beitragen, stehen in Klammern hinter der Indikatorbezeichnung.

Spezifisches Ziel 8: Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ergebnisindikatoren 8.1a und 8.1b: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg)

Im Rahmen der 1. Förderrunde wurde die Fachevaluation Anfang des Jahres 2012 abgeschlossen, so dass keine neuen Werte aus dieser Förderrunde zugeliefert werden konnten. Die Evaluation für die 2. Förderrunde wurde ausgeschrieben und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat die Fachevaluation erneut übernommen. Die nächste Befragung der Teilnehmerinnen ist von Seiten des IAB zum 4. Quartal 2013 geplant, so dass voraussichtlich im Durchführungsbericht 2014 neue Werte für beide Ergebnisindikatoren vorliegen werden.

Outputindikator 8.1a: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg, Gute Arbeit für Alleinerziehende, Gleichstellen)

Im Rahmen spezifischer Instrumente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Chancengleichheit von Männern und Frauen konnten bis 2012 kumuliert im Ziel Konvergenz knapp 10.300 Frauen gefördert werden. Somit konnte erstmals die Zielvorgabe von 8.950 erreicht werden.

Im Zielgebiet RWB erreichten die Programme fast 26.000 Frauen und konnten damit den Zielerreichungsgrad einer Zielvorgabe von 32.100 zu 80,9 % realisieren.

Outputindikator 8.1b: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg, Gute Arbeit für Alleinerziehende, Unternehmen Familie, Initiative Lokale Bündnisse für Familie, Power für Gründerinnen, Frauen an die Spitze, Erfolgsfaktor Familie, Gleichstellen)

Während die Zahl der geförderten Frauen den erwarteten Umsetzungsständen entspricht bzw. sogar etwas darüber liegt, stieg die Zahl der geförderten Projekte bis Ende 2012 erneut an und liegt um ein Vielfaches über der Zielvorgabe von jeweils 20 in den Förderregionen. Im Ziel Konvergenz wurden 305 Projekte gefördert, im Ziel RWB sind es bereits 702 gewesen. Es ist festzuhalten, dass die Zahl der Projekte, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in Prioritätsachse C beitragen, eindeutig im OP deutlich zu niedrig angesetzt wurden.

Ergebnisindikator 8.1c:

Insgesamt betrug die Zahl der unter Dreijährigen, die am 01.03.2012 einen Kinderbetreuungsplatz hatten, bundesweit rd. 558.200 (Ziel RWB: 402.900, Ziel Konvergenz: 155.300). Damit stieg die Zahl der betreuten U3-Kinder bundesweit seit 2006 von rd. 287.000 um 271.000 bzw. 94,5 %.

Die Betreuungsquote (Anteil betreute Kinder an allen Kindern dieser Altersgruppe) betrug 2012 rd. 27,6 %, mit einer eindeutig höheren Quote in den neuen Ländern (ohne Berlin) mit 49,0 % gegenüber 22,3 % in den alten Bundesländern (inkl. Berlin). Die Betreuungsquote verzeichnete seit 2006 (14 %) einen stetigen Zuwachs und hat sich fast verdoppelt. Im Zielgebiet Konvergenz konnte ein Anstieg der Betreuungsquote von rd. 40 % (2006) auf 51,1 % (2012) beobachtet werden, während sich im Vergleichszeitraum im Zielgebiet RWB die Betreuungsquote von rd. 9 % auf rd. 28,6 % mehr als verdreifacht hat.

Von den insgesamt 558.200 Kindern unter 3 Jahren in der Kindertagesbetreuung entfielen knapp 86.000 Kinder in Einrichtungen der öffentlich geförderten Kindertagespflege (Ziel RWB: 69.600, Ziel Konvergenz: 16.500). Der Ergebnisindikator 8.1c als Makroindikator basiert auf der Zahl der unter Dreijährigen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege sowie der Anzahl der Kinderbetreuungsplätze in Einrichtungen für Kinder von Betriebsangehörigen. Diese Makrogröße wird aus der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe des Statistischen Bundesamtes erhoben. Anhand der Tabelle 3.5 ist erkennbar, dass insgesamt die Zahl der Betreuungsplätze weiter ausgeweitet werden konnte. Im Zielgebiet Konvergenz wurden 2012 unverändert zum Vorjahr rd. 18.800 Plätze gezählt, so dass die Zielvorgabe von 13.700 immer noch um über 5.000 überschritten wurde. Im Zielgebiet RWB stieg die Zahl der betreuten Kinder erneut an, und zwar auf rd. 93.800. Damit wurde der Zielwert von 52.800 um rd. 41.000 Plätze überschritten.

Die deutliche Überschreitung der Zielgrößen ist vor allem Folge der politischen Weichenstellungen zum Ausbau des U3-Betreuungsplatzangebots. Insgesamt gesehen konnten durch die Ausweitung des U3-Betreuungsangebots die Beschäftigungschancen insbesondere von Frauen spürbar verbessert werden. Wie gesagt handelt es sich hierbei um eine Makrogröße, zu der die ESF-Förderung von U3-Kinderbetreuungsplätzen und Plätzen für Betriebsangehörige nur einen geringen Beitrag leisten konnte (vgl. Ausführungen zum nachfolgenden Ergebnisindikator 8.1d).

Ergebnisindikator 8.1d: (Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Aktionsprogramm Kindertagespflege)

Die Erfassung der Frauen, die durch die Erhöhung der Kinderbetreuungskapazitäten ihre Beschäftigungschancen verbessert haben, erfolgt ausschließlich durch die ESF-geförderten Programme „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und das Aktionsprogramm „Kindertagespflege“. Dabei wird angenommen, dass im Programm „Kindertagespflege“ zwei Drittel der geförderten Tagespflegepersonen im Anschluss auch aktiv

sind und durchschnittlich zwei Kinder betreuen. Dieser Indikator bezieht sich im Gegensatz zum Ergebnisindikator 8.1c nicht auf eine Makrogröße sondern nur auf die beiden erwähnten ESF-Programme, deren Zielgrößen im Rahmen des OP-Änderungsantrags nach unten korrigiert wurden.

Im Zielgebiet Konvergenz konnten bisher erst 230 zusätzliche Kinderbetreuungsplätze geschaffen werden. Damit erhöhte sich der Basiswert auf 11.230, dies entspricht einem Zuwachs von 2,1 %. Geplant ist die Realisierung einer neuen Zielgröße von 11.300 (+2,7 %), die auf der Grundlage der Zielgrößenänderung in den folgenden Jahren erreicht werden kann.

Im Zielgebiet RWB konnten mit 3.413 eindeutig mehr U3-Kinderbetreuungsplätze gefördert werden, wodurch der Basiswert von 37.800 auf rd. 41.200 anstieg (+9 %). Die neue Zielvorgabe liegt bei 41.580, einem Zuwachs von 10 %, der zwar zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht erreicht wurde, aber als realistisch einzuschätzen ist.

Outputindikatoren 8.2, 8.2a und 8.2b: (Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Aktionsprogramm Kindertagespflege)

Die Outputindikatoren werden durch die beiden Programme „Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ bedient. Das Ende 2012 ausgelaufene Programm „Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ hat für das aktuelle Berichtsjahr keine neuen geförderten Betreuungsplätze eingerichtet, so dass der Outputindikator 8.2a nicht weiter aktualisiert werden kann. Die eingesetzten Maßnahmen förderten im Zielgebiet Konvergenz bis 2012 86 Betreuungsplätze (Outputindikator 8.2a). Bei einem Zielwert von 130 entspricht dies einem Realisierungsstand von rd. 66 %. Insgesamt wurden bis zum Berichtsjahr 108 Tagespflegepersonen qualifiziert, bei geplanten 120 Tagespflegepersonen (Outputindikator 8.2b) entspricht dies einem Umsetzungsstand von 90 %. Folglich ergibt sich eine Gesamtzahl von 194 geschaffenen Betreuungsplätzen (Outputindikator 8.2). Das Ziel einer neuen OP-Vorgabe von 250 erreichte man zu 78 %.

Im Ziel RWB wurden insgesamt rd. 2.900 Betreuungsplätze durch den ESF gefördert, davon entfielen 1.550 auf geförderte Plätze und fast 1.400 auf qualifizierte Tagespflegepersonen. Die Umsetzungsstände betragen für die Betreuungsplätze (Indikator 8.2) rd. 76 %, für die unveränderte Zahl der geförderten Plätzen mit neuen Zielvorgaben (Indikator 8.2a) bei 67 % sowie bezogen auf die qualifizierten Tagespflegepersonen (Indikator 8.2b) lag die Realisierungsquote bei 87 %.

Ergebnisindikator 8.1e: (Power für Gründerinnen)

Wie bereits im letztjährigen Durchführungsbericht dargestellt, ist die Telefon-Hotline seit 2010 in die zentrale Gründerinnen-Hotline des BMWi überführt worden. Die Inanspruchnahme der Hotline zur Erhöhung des Gründerinnenpotenzials im Rahmen des Programms „Power für Gründerinnen“ kann seitdem nicht mehr separat ausgewiesen werden. Die Bedienung des entsprechenden Ergebnisindikators kann aus diesem Grund seit 2010 nicht mehr erfolgen.

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 Art. 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Nachdem eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte bereits in Kapitel 3.3 erfolgte, werden anschließend die relevanten programmsspezifischen Kriterien dargestellt.

Gleichstellungsaspekt

- Die beiden Programme „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ und das Ende 2012 ausgelaufene „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ sind explizit darauf ausgerichtet, die Stellung von Alleinerzie-

henden auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und verfolgen beide 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.

- Im Fokus des Programms „Gleichstellen“ (Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft) steht die nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in Deutschland. Dabei werden diese 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 2012 begannen bundesweit 49 reine ESF-BAMF-Frauenkurse mit 848 teilnehmenden Frauen. Darüber hinaus weist das Programm einen Frauenanteil von rd. 60,6 % auf.
- 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 hat die Agentur für Gleichstellung im Rahmen von vier XENOS-Vernetzungsveranstaltungen des Programms Projekte der zweiten Förderrunde zu Gleichstellungsaspekten in der Projektförderung beraten.
- 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.
- 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 auch in der zweiten Programmphase seit März 2012 bundesweit 18 Träger an 10 Modellstandorten in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Mit diesem Programm sollen Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung (aufgrund von Elternzeit bzw. Pflege von Angehörigen) dabei unterstützt werden, ins Berufsleben zurückzukehren. Bei der dafür häufig erforderlichen Neuausrichtung des Familiensystems werden auch die Partner aktiv einbezogen. Ein Schwerpunkt der zweiten Programmphase ist der Aspekt „Zeit für Wiedereinstieg“, der sowohl die Einbeziehung von Partnern als auch die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen beinhaltet.

- 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. Die Besonderheit des Aktionstages ist die Durchführung in geschlechts-homogenen Gruppen, durch den es den Schülerinnen und Schülern erleichtert wird bekannte Pfade zu verlassen, um breitere und vielfältigere Interessen für die Berufsplanung zu entwickeln. Ferner werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen des Aktionstages für eine Vielzahl an weiteren Themen der geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung sensibilisiert (z.B. Gender-Pay-Gap, Frauen in Führungspositionen, gleichstellungsbezogene Unternehmenskultur etc.).
- Mit der neuen thematischen Schwerpunktsetzung der Einführung eines bundesweiten „Boys’Day - Jungen-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 2011 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. Die thematische Zielsetzung richtet sich an die flächendeckenden pädagogischen Angebote als geschlechts-homogene Maßnahme speziell für männliche Jugendliche, aber auch die Verbreitung von Informationen und fachlichen Impulsen für Lehr- und Fachkräfte oder Eltern als Beitrag zur Überwindung von Geschlechterstereotypen.

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

- In der „Offensive Frühe Chancen“ trägt der Ausbau der Kindertagespflege im Rahmen des „Aktionsprogramms Kindertagespflege“ zur gleichberechtigten Teilhabe beider Elternteile, insbesondere aber von Frauen, am Arbeitsmarkt bei. Der quantitative und qualitative Ausbau der Kindertagesbetreuung kommt als wichtiger Baustein frühkindlicher Bildung, Erziehung und Betreuung den Kindern zugute. Ferner 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 sowie 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, so die Perspektiven für Männer – und Frauen – im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu verbessern und geschlechterbezogene Stereotypen in den Erzieherberufen abzubauen. Im Rahmen des Programms werden bundesweit 16 Modellstandorte gefördert.
- Der Schwerpunkt der Aktivitäten des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ bildete im Jahr 2012 über die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ die Anstrengung gemeinsam mit den Sozialpartnern, Arbeitgeber zu motivieren und dabei zu unterstützen, mehr Arbeitszeitmodelle anzubieten, die flexibel und familienfreundlich sind. Die fünf einzelnen Bausteine des Unternehmensprogramms sind auf das Ziel ausgerichtet, über das zentrale Instrument der familienbewussten Arbeitszeitmodelle, das den Unternehmen zur Verfügung steht, den 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 Maßnahmenspektrum der Initiative ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine konsistente kommunale Familienzeitpolitik war im Berichtszeitraum das Schwerpunktthema des Programms. Berufstätige Mütter bzw. Mütter, die den beruflichen (Wieder-)Einstieg suchen, gehören zu den Kernzielgruppen der Lokalen Bündnisse für Familie. Zum Stichtag 31.12.2012 konnten über 660 Lokale Bündnisse verzeichnet werden.

- Um die „Mehrgenerationenhäuser I“ des ersten Aktionsprogramms dabei behilflich zu sein, Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Nachhaltigkeit der entwickelten Strukturen zu unterstützen, wurde 2012 die Zusammenarbeit mit der vor Ort ansässigen Arbeitsagentur angeregt und zum Einsatz von Freiwillig Engagierten im Rahmen des Bundesfreiwilligenprogramms beraten.

Im Rahmen des zweiten Aktionsprogramms „Mehrgenerationenhäuser II“ werden im Handlungsschwerpunkt „haushaltsnahe Dienstleistungen“ die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt und im Schwerpunkt „Alter und Pflege“ die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gestärkt. Durch die bundesweit erbrachten 776 Dienstleistungsangebote (z. B. Kinderbetreuungsangebote) und 468 vermittelte Angebote externer Dienstleister im Bereich „haushaltsnahe Dienstleistungen“ konnten die Mehrgenerationenhäuser einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie „Alter und Pflege“ tragen zur Entlastung pflegender Angehöriger bei. Die im ersten Aktionsprogramm angeregte Zusammenarbeit mit den ortsansässigen Arbeitsagenturen wurde im zweiten Aktionsprogramm durch eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Ziel ist es, durch verstärkte Zusammenarbeit der lokalen Agenturen für Arbeit und Jobcenter mit den Mehrgenerationenhäusern die berufliche (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Freiwillige Engagement, denen helfenden Arbeitssuchenden durch die freiwillige Mitarbeit in den Mehrgenerationenhäusern nicht nur anderen helfen, sondern auch selber eigene neue Perspektiven und berufliche Einstiegschancen eröffnen können.

- Im Programm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ im Rahmen der Initiative JUGEND STÄRKEN wird die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter weiterhin 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. Bereits mehrfach wurde die gelungene Implementierung von Gender Mainstreaming im Programm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ von der Servicestelle Jugendsozialarbeit auf Fachgesprächen präsentiert. Exemplarisch bedeutet das, die Sensibilisierung für geschlechtsspezifisches Verweigerungsverhalten und den daraus folgenden unterschiedlichen Bedarfen aufzuzeigen sowie Wege zu gelungenen Kooperationen vorzustellen.
- Das BMVBS wird im Rahmen der Steuerung und Umsetzung des ESF-Programms „BIWAQ“ seit dem Beginn 2009 von der Agentur für Gleichstellung im ESF beraten und begleitet. Für einzelne Projekte liegt eine besondere geschlechtsspezifische Ausrichtung vor oder einzelne Projektbausteine sind geschlechtsspezifisch angelegt. Die Mehrzahl der Projekte mit einem besonderen geschlechtsspezifischen Schwerpunkt finden im Zielgebiet RWB statt und haben die Zielgruppe der Frauen - insbesondere mit Migrationsbiographie – und die Erhöhung ihrer Erwerbsbeteiligung im Fokus. So wurden z.B. im Rahmen der Projekte Aktivitäten oder Qualifizierungsmodule für eine Gendersensibilisierung durchgeführt (u.a. Traditionalität von Berufswahlentscheidungen) oder Beratungsstellen paritätisch mit Männern und Frauen besetzt, um eine ausgewogene geschlechtsspezifische Ansprache sicherzustellen. Folgende Aktivitäten/Projektvorhaben, die sich des Gleichstellungsaspektes angenommen haben, sind besonders erwähnenswert:
 - Das BIWAQ-1-Projekt Praxislotse motiviert Schüler/innen, Berufe in (vermeintlich) geschlechtsuntypischen Berufsfeldern zu ergreifen. Dabei beziehen die Projektmitarbeitenden alle Beteiligten in den Berufswahlprozess ein. Den Eltern werden in Veranstaltungen neue Handlungsalternativen aufgezeigt, um bei der Unterstützung ihrer Kinder tradierte Geschlechterrollen in der Berufswahl aufzubrechen und zu überwinden. Auch den Lehrern/innen an den Schulen eröffnet das Projekt flankierende Möglichkeiten für die Unterstützung ihrer Schüler/innen, die die Gleichstellung in der Berufswahl zum Ziel haben. Dabei liefern die Projektmitarbeitenden praktische Anregungen für eine gendersensible Umsetzung der Berufsorientierung im Unterricht.
 - Das BIWAQ-2-Projekt EMILIA ist auf die berufliche Integration von Frauen mit Migrationsbiografie in den Soziale-Stadt-Gebieten in Gelsenkirchen fokussiert. Die Teilnehmerinnen erhalten im Projekt eine kultur- und gendersensible Beratung zu ihren beruflichen Entwicklungsperspektiven sowie Unterstützung bei der formalen und fachlichen Anerkennung ihrer Berufs- und Bildungsabschlüsse. Auf ihrem Weg in die Berufswelt unterstützt EMILIA die Frauen mit weiterführenden Qualifizierungsangeboten, wie z.B. Training von Schlüsselqualifikationen, Kommunikationstraining, systemischem Coaching und Praktika.

4.4 Prioritätsachse E

Im Jahr 2012 wurden in Prioritätsachse E zur Förderung von transnationalen Maßnahmen vier Bundesprogramme umgesetzt, drei des BMAS und eins des BMFSFJ, die alle 2009 begonnen haben.

Teilnehmendenstruktur

In der Prioritätsachse E wurden im Berichtsjahr 4.072 Teilnahmeeintritte außerhalb von Bagatellprojekten erfasst, die mit Ausnahme von 71 Teilnehmenden ausschließlich alle dem Programm „IdA – Integration durch Austausch“ zuzuordnen sind. Der Frauenanteil betrug zielübergreifend 42,5 %. Insgesamt konnten 4.290 Austritte aus den Vorhaben gemeldet werden (vgl. *Tabelle 13*).

Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse E.1 umfasste im Jahr 2012 auf 1.559 und einem Frauenanteil von 38,0 %.

Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse E.2 konnten im Berichtsjahr 2.513 Eintritte bei 2.663 Austritten verzeichnet werden. Der Frauenanteil lag mit 45,3 % deutlich über dem Wert im Ziel Konvergenz (vgl. *Tabelle 13*).

Tabelle 13: Teilnahmeeintritte und -austritte in Prioritätsachse E nach Zielgruppen im Jahr 2012 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	1.559	966	593	1.627	978	649
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	113	59	54	119	60	59
... darunter Selbständige	4	1	3	4	1	3
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	1.324	839	485	1.380	849	531
... darunter Langzeitarbeitslose	715	459	256	0	0	0
Nichterwerbstätige	122	68	54	128	69	59
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	5	3	2	0	0	0

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	721	417	304	755	422	333
Ältere (55 Jahre und älter)	24	17	7	25	17	8
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	1	0	1	1	0	1
Personen mit Migrationshintergrund	46	25	21	48	25	23
Menschen mit Behinderungen	260	175	85	270	177	93
Sonstige benachteiligte Menschen	374	232	142	390	235	155
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	448	289	159	467	293	174
ISCED 3	697	449	248	726	455	271
ISCED 4	70	47	23	73	48	25
ISCED 5 und 6	344	181	163	362	183	178
Insgesamt	2.513	1.374	1.139	2.663	1.429	1.234
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	163	81	82	173	84	89
... darunter Selbständige	7	3	4	7	3	4
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	1.878	1.029	849	1.990	1.070	920
... darunter Langzeitarbeitslose	986	566	420	1.044	589	455
Nichterwerbstätige	472	264	208	500	275	225
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	81	62	19	85	64	21
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	1.523	831	692	1.614	864	750
Ältere (55 Jahre und älter)	51	31	20	54	32	22
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	18	6	12	19	6	13
Personen mit Migrationshintergrund	659	361	298	698	375	323
Menschen mit Behinderungen	375	247	128	396	257	139
Sonstige benachteiligte Menschen	992	510	482	1.053	530	522

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	1.056	770	386	1.219	801	418
ISCED 3	826	401	425	877	417	460
ISCED 4	129	66	63	137	69	68
ISCED 5 und 6	503	238	265	535	248	287

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2013, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Qualitative Analyse

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 Art. 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte bereits ebenfalls in Kapitel 3.3. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Art. 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. Es lässt sich jedoch im Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ ein höherer Anteil an weiblichen Teilnehmenden an Auslandsaufenthalten beobachten.

Anlage 2

Zusammenfassung¹ aus dem Durchführungsbericht 2013 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007-2013

1. Sozioökonomische Analyse

Sozioökonomische Entwicklung

Erwerbstätigkeit

Da zur Zeit der Berichtslegung noch keine Mikrozensusdaten für das Jahr 2013 zur Erwerbstätigkeit vorlagen, beziehen sich die nachfolgenden Darlegungen auf das Jahr 2012.

Nachdem im Anschluss an den Konjunkturreinbruch infolge der globalen Finanzkrise die **Zahl der Erwerbstätigen** 2009 geringfügig zurückging, konnte sie ab 2010 wieder stetig zulegen. Im Jahr 2012 waren knapp 40,2 Mio. Personen erwerbstätig (vgl. *Tabelle 1*). Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Zuwachs von rd. 0,7 %. Damit fällt der jährliche Zuwachs niedriger aus als im Vorjahr (+2,4 %). Seit 2005 kann ein Anstieg von etwa 9,8 % verzeichnet werden (+3,7 Mio. Erwerbstätige).

Betrachtet man die **Entwicklung nach Geschlechtern**, so fällt auf, dass die Zahl der erwerbstätigen Frauen seit 2005 stärker zunahm als bei den Männern (+12,5 % zu +7,6 %). Ferner offenbart ein Ost-West-Vergleich eine unterschiedliche Entwicklung zwischen den Geschlechtern: Während in Ostdeutschland seit 2005 kaum ein Unterschied zwischen den Steigerungsraten von Frauen und Männern feststellbar ist, nahm in Westdeutschland die Zahl der erwerbstätigen Frauen deutlich stärker zu als bei den Männern (+13,6 % zu +7,5 %). Somit ist die gesamtdeutsche Entwicklung nahezu ausschließlich auf den Trend in Westdeutschland zurückzuführen.

Tabelle 1: Ausgewählte Merkmale zur Erwerbstätigkeit in Deutschland

	Angaben in 1.000				Veränderung 2012 zu 2005	...zum Vorjahr
	2005	2010	2011	2012		
Deutschland						
Erwerbstätige insg., darunter	36.566	38.938	39.869	40.161	9,8%	0,7%
...Männer	20.135	21.048	21.499	21.670	7,6%	0,8%
...Frauen	16.432	17.891	18.370	18.490	12,5%	0,7%
...Deutsche	33.519	35.568	36.304	36.440	8,7%	0,4%
...Ausländer/innen	3.047	3.371	3.565	3.720	22,1%	4,3%
...Selbständige	4.080	4.259	4.405	4.422	8,4%	0,4%
Westdeutschland						
Erwerbstätige insg., darunter	29.380	31.221	32.048	32.377	10,2%	1,0%
...Männer	16.310	16.952	17.346	17.531	7,5%	1,1%
...Frauen	13.070	14.269	14.702	14.846	13,6%	1,0%
...Deutsche	26.603	28.176	28.840	29.033	9,1%	0,7%
...Ausländer/innen	2.777	3.045	3.209	3.344	20,4%	4,2%
...Selbständige	3.249	3.384	3.491	3.502	7,8%	0,3%

¹ Es werden hier Auszüge des Berichts mit geschlechterspezifischen Informationen zusammengestellt. Mögliche Verzerrungen im Einzelfall können ohne Sichtung des Gesamtberichts nicht ausgeschlossen werden.

	Angaben in 1.000				Veränderung 2012 zu 2005	...zum Vorjahr
	2005	2010	2011	2012		
Ostdeutschland						
Erwerbstätige insg., darunter	7.187	7.718	7.820	7.783	8,3%	-0,5%
...Männer	3.825	4.095	4.152	4.139	8,2%	-0,3%
...Frauen	3.362	3.622	3.668	3.644	8,4%	-0,7%
...Deutsche	6.916	7.392	7.464	7.408	7,1%	-0,8%
...Ausländer/innen	271	325	356	376	38,7%	5,6%
...Selbständige	831	875	914	920	10,7%	0,7%

Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Daten für 2013 lagen noch nicht vor

Die **Erwerbstätigenquote** der 15- bis unter 65-Jährigen stieg seit 2005 (65,4 %) bis zum Jahr 2012 (72,6 %) kontinuierlich an. Gegenüber 2005 steht ein Zuwachs von 7,2 Prozentpunkten zu Buche. Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Quote geringfügig um 0,2 Prozentpunkte zu.

Bezieht man die Geschlechter mit ein, dann ergeben sich zwischen beiden Landesteilen durchaus nennenswerte Unterschiede hinsichtlich der Erwerbstätigenquote. Belief sich der Unterschied zwischen den Geschlechtern im Jahr 2012 in Westdeutschland auf 10,6 Prozentpunkte (Frauen: 67,5 %; Männer: 78,1 %), war der Unterschied in Ostdeutschland mit einem Quotenabstand in Höhe von 5,2 Prozentpunkten lediglich in etwa halb so hoch (Frauen: 69,1 %; Männer: 74,3 %).

Insbesondere die Erwerbstätigenquote der **Älteren** (55 bis unter 65 Jahre) hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Stand für das Jahr 2005 noch ein Wert von 45,4 % zu Buche, so bezifferte sie sich sieben Jahre später auf rd. 61,2 % (+15,8 Prozentpunkte).

Auch in dieser Altersgruppe zeigen sich die bereits oben erwähnten Differenzen zwischen den Geschlechtern: Der Abstand ist in Ostdeutschland (Frauen: 55,5 %; Männer: 63,5 %; Abstand: 8,0 Prozentpunkte) in etwa nur halb so stark ausgeprägt wie in Westdeutschland (Frauen: 54,4 %; Männer: 69,4 %; Abstand: 15,0 Prozentpunkte). In Gesamtdeutschland betrug der Abstand zwischen den Geschlechtern im Jahr 2012 13,5 Prozentpunkte (Frauen: 54,6 %, Männer: 68,1 %).

Seit einigen Jahren nimmt die Zahl der **Selbständigen** stetig zu. 2012 gab es etwa 4,42 Mio. Selbständige. Dies entspricht einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr um 0,4 %.

Auffällig ist bei der Entwicklung der Selbständigenzahl, dass der Anstieg seit 2005 vor allem durch die Zunahme an selbständigen Frauen angetrieben worden ist. Nahm die Zahl der in Selbständigkeit arbeitenden Männer seit 2005 um 6,1 % zu, so steht bei den Frauen ein mehr als doppelt so hoher Anstieg in Höhe von 13,7 % zu Buche. Allerdings verrät ein Blick auf die Selbständigenquoten von Männern und Frauen, dass Männer nach wie vor deutlich häufiger den Weg in die Selbständigkeit bestreiten als Frauen. So erzielten Männer im Jahr 2012 eine Selbständigenquote von 14,0 %, Frauen kamen hingegen lediglich auf eine Quote von 7,6 %. Gegenüber 2005 hat sich dabei der Abstand zwischen den Quoten nur marginal um 0,3 Prozentpunkte zugunsten der Frauen verschoben. In Ostdeutschland lag die Selbständigenquote mit 11,8 % einen Prozentpunkt über der Quote Westdeutschlands (10,8 %). Die dargestellten Geschlechterdifferenzen sind in beiden Landesteilen zu beobachten.

Im Jahr 2012 lag die Zahl der **abhängig Erwerbstätigen** bei rd. 35,52 Mio. Personen. Im Vergleich zu 2005 nahm die Zahl damit um rd. 10,8 % bzw. knapp 3,46 Mio. Menschen zu, gegenüber dem Vorjahr stieg sie leicht um 0,8 % bzw. 294.000 Personen.

Insgesamt zeigt sich, dass die seit 2005 zu beobachtende Ausweitung der abhängigen Beschäftigung wesentlich auf den überproportionalen Zuwachs an abhängig erwerbstätigen Frauen zurückgeführt werden kann. Im gesamten Bundesgebiet nahm die abhängige Erwerbstätigkeit bei Frauen seit 2005 um 13,9 % zu, bei Männern kann dagegen lediglich ein Zuwachs in Höhe von 8,1 % verbucht werden. Diese Entwicklung vollzog sich dabei vor allem in Westdeutschland (Männer: +8,1 %, Frauen: 15,2 %), während hingegen der Zuwachs abhängiger Erwerbstätiger in Ostdeutschland seit 2005 bei Frauen und Männern in etwa gleich hoch ausfiel (Männer: 8,1 %, Frauen: 8,7 %).

73,0 % aller abhängig Beschäftigten waren in 2012 **Vollzeit** beschäftigt (25,92 Mio. Personen), 23,0 % bzw. rd. 9,60 Mio. Menschen in **Teilzeit**.

Im gesamten Bundesgebiet nahm seither die Zahl der **Frauen**, die in Teilzeit beschäftigt sind, stärker zu als die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen (17,9 % zu 10,7 %). Dabei fiel die Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung bei den Männern mit einem Plus von 45,5 % noch wesentlich stärker aus. Bei der Vollzeitbeschäftigung steht hingegen lediglich ein Plus von 5,1 % zu Buche. Somit ist der Anstieg der Gesamterwerbstätigenzahl bei den Männern nahezu ausschließlich auf die Expansion im Teilzeitbereich zurückzuführen, während der Zuwachs bei den Frauen ausgewogener gewesen ist. Trotz dieser Entwicklung können nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen registriert werden, die einer Beschäftigung in Vollzeit nachgehen: Während in 2012 im gesamten Bundesgebiet etwa 90,1 % aller abhängig beschäftigten Männer in Vollzeit arbeiteten, taten dies nur 54,2 % aller abhängig erwerbstätigen Frauen. In 2012 lag der Vollzeitanteil bei den Frauen im Osten mit 65,0 % rd. 13,5 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland, wo in 2012 lediglich etwas mehr als jede zweite erwerbstätige Frau Vollzeit arbeitete (Anteil: 51,5 %). Gegenüber 2005 reduzierte sich dabei der Anteil der in Vollzeit arbeitenden Personen im gesamten Bundesgebiet bei beiden Geschlechtern (Frauen: -1,5 Prozentpunkte; Männer: -2,5 Prozentpunkte).

Nachdem die Zahl der **befristeten Arbeitsverträge** seit 2005 bis 2011 kontinuierlich zunahm, sank sie gegenüber dem Vorjahr um 284.000 bzw. 5,5 % auf nunmehr rd. 4,9 Mio.

Geschlechterspezifische Unterschiede konnten nicht festgestellt werden: 2012 lag der Anteilswert der Männer mit einem befristeten Arbeitsvertrag an allen abhängig beschäftigten Männern bei 13,8 %. Selbiger Anteilswert ergab sich auch bei den Frauen.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Trotz der abflauenden wirtschaftlichen Dynamik erhöhte sich die Zahl der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** (Stichtag: 30. Juni 2013) im Vergleich zum Vorjahr um 348.000 Personen bzw. 1,2 % und nähert sich nun mit einem Wert von 29,27 Mio. der 30-Mio.-Marke an.

Bei einer **geschlechterdifferenzierten Betrachtung** der Entwicklung wird offenkundig, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seit 2005 bei den Frauen stärker aufgebaut werden konnte als bei den Männern: Einem Zuwachs von rd. 1,62 Mio. Frauen bzw. 13,6 % steht einer Steigerung von 1,47 Mio. Männern bzw. 10,3 % gegenüber. 2013 gingen knapp 15,76 Mio. Männer einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach (2005: 14,29 Mio.), bei den Frauen betrug die Zahl etwa 13,51 Mio. (2005: 11,89 Mio.). Der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr leicht um 0,2 Prozentpunkte und betrug 2013 rd. 46,2 %. Im Vergleich zu 2005 nahm der Frauenanteil um 0,8 Prozentpunkte zu. Die dargelegte unterschiedliche Entwicklung zwischen den Geschlechtern hat jedoch nur für die alten Bundesländer Gültigkeit. Dort fiel der Zuwachs an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen seit 2005 mit einem Wert von 14,6 % rd. 4,6 Prozentpunkte höher aus als bei den Männern (+10,0 %). In Ostdeutschland verhielt es sich hingegen umgekehrt: Zwischen 2005 und 2013 konnte die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei den Männern stärker aufgebaut werden als bei den Frauen (11,5 % zu 10,0 %). Eine mögliche Erklärung für die unterschiedlichen Entwicklungen zwischen West- und Ostdeutschland liegt womöglich in der traditionell bedingten stärkeren Partizipation der Frauen im ostdeutschen Beschäftigungssystem, so dass vergleichbare Steigerungsraten des westdeutschen Niveaus bei den Frauen in den neuen Bundesländern möglicherweise schwieriger zu realisieren sind. So lag der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Ostdeutschland mit einem Wert von 49,8 % 4,5 Prozentpunkte über dem Vergleichswert für Westdeutschland, der sich im Jahr 2013 auf 45,3 % bezifferte. Der diesbezügliche regionale Abstand verringerte sich allerdings gegenüber 2005 um 1,3 Prozentpunkte. 2005 belief sich die Schere noch auf 5,8 Prozentpunkte.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland

	Angaben in 1.000				Veränderung 2013 zu 2005	...zum Vor- jahr
	2005	2011	2012	2013		
Deutschland						
SV-Beschäftigte insgesamt	26.178	28.381	28.921	29.269	11,8%	1,2%
...Männer	14.286	15.356	15.626	15.756	10,3%	0,8%
...Frauen	11.892	13.026	13.295	13.513	13,6%	1,6%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	3.103	3.180	3.142	3.047	-1,8%	-3,0%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.901	4.082	4.349	4.635	59,8%	6,6%
...Ausländer/innen	1.749	2.061	2.233	2.386	36,4%	6,9%
...Vollzeit	21.802	22.683	21.846	21.762	-0,2%	-0,4%
...Teilzeit	4.365	5.670	7.032	7.496	71,7%	6,6%
Westdeutschland						
SV-Beschäftigte insgesamt	21.206	22.989	23.458	23.763	12,1%	1,3%
...Männer	11.807	12.645	12.876	12.992	10,0%	0,9%
...Frauen	9.399	10.345	10.581	10.771	14,6%	1,8%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	2.510	2.644	2.645	2.597	3,5%	-1,8%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.324	3.178	3.392	3.623	55,9%	6,8%
...Ausländer/innen	1.654	1.920	2.068	2.199	33,0%	6,3%
...Vollzeit	17.619	18.397	-	17.739	0,7%	-
...Teilzeit	3.577	4.574	-	6.014	68,1%	-
Ostdeutschland						
SV-Beschäftigte insgesamt	4.972	5.392	5.463	5.506	10,7%	0,8%
...Männer	2.479	2.711	2.750	2.764	11,5%	0,5%
...Frauen	2.493	2.681	2.713	2.742	10,0%	1,1%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	593	536	497	449	-24,3%	-9,7%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	577	903	956	1.012	75,4%	5,9%
...Ausländer/innen	96	141	165	188	95,8%	13,9%
...Vollzeit	4.183	4.286	-	4.023	-3,8%	-
...Teilzeit	788	1.096	-	1.482	88,1%	-

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Beschäftigung, Stichtag: jeweils 30.06., verschied. Jahrgänge.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Ebenso wie im vergangenen Jahr (+0,3 %) stieg die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten (monatliche Bruttoverdienstgrenze von maximal 450 €²) im Jahr 2013 gegenüber dem Vorjahr lediglich leicht (+0,5 %), nachdem sie in den davor liegenden Jahren jeweils zu Werten jenseits der 1-Prozent-Marke angestiegen war.

Der **Frauenanteil** an allen geringfügig Beschäftigten belief sich im Jahr 2013 auf 62,2 %. Gegenüber dem Vorjahr sank der Anteil somit leicht um 0,4 Prozentpunkte, im Vergleich zu 2005 kann ein Rückgang des Anteilswertes um rd. 2,2 Prozentpunkte verzeichnet werden.

² Zum 01.01.2013 wurde die Lohngrenze der geringfügig entlohnten Beschäftigung von 400 auf 450 Euro angehoben. Die Werte für das Jahr 2013 beziehen sich also auf die neue erhöhte Lohngrenze, die weiter zurückliegenden Werte auf die alte niedrigere Lohngrenze.

Ein maßgeblicher Treiber für den Anstieg der betreffenden Beschäftigungsform ist die auffällig stark expandierende Zahl der Personen, die einer **geringfügig entlohnten Beschäftigung im Nebenjob** nachgehen.

Im gesamten Bundesgebiet lag der Frauenanteil 2013 bei 57,4 %. Im Vergleich zu 2005 nahm der Anteilswert geringfügig um 0,6 Prozentpunkte zu.

Für die **Zahl der ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehenden Personen** kann im Vergleich zu 2005 nur ein geringfügiges Plus in Höhe von etwa 71.600 Personen bzw. 1,5 % verzeichnet werden. Im Vorjahresvergleich sank die Zahl leicht um 0,3 % und beträgt nunmehr knapp 4,82 Mio. Personen. Frauen machten dabei 2013 einen Anteil von 64,9 % aus. Gegenüber 2005 reduzierte sich der Anteilswert um 2,2 Prozentpunkte. Zudem fiel der betreffende Anteilswert 7,5 Prozentpunkte höher aus als bei den im Nebenjob geringfügig beschäftigten Frauen.³

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Der **unbereinigte Gender Pay Gap** gibt Auskunft über die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Im Jahr 2013 lag die Lücke wie bereits in den drei davor liegenden Jahren bei rd. 22 %. Somit verdienten Frauen bemessen am durchschnittlichen Bruttostundenlohn mehr als ein Fünftel weniger als Männer. Bei Männern lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst dabei bei 19,84 €, bei Frauen hingegen lediglich bei 15,56 €. Des Weiteren fiel der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern bei Vollzeitbeschäftigten (17 %) spürbar höher aus als bei Teilzeitbeschäftigten (4 %) (ohne Berücksichtigung von Auszubildenden, Altersteilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte).

Zwischen den Bundesgebieten kann dabei ein deutlicher Unterschied konstatiert werden: Lag der Verdienstunterschied in Ostdeutschland bei 8 %, so fiel die Lücke in den alten Bundesländern mit 23 % deutlich höher aus. Zudem gab es zwischen den alten Bundesländern deutliche Unterschiede. So fiel der Gender Pay Gap in Baden-Württemberg (27 %), Hamburg, Bayern und dem Saarland (jeweils 25 %) besonders hoch aus, während er hingegen in Schleswig-Holstein bei 17 % lag. In keinem der neuen Länder lag die unbereinigte Lücke höher als 10 %. In Berlin lag die Differenz bei 11 %.⁴ In der EU-27 lag der Durchschnitt in 2012 nach vorläufigen Angaben bei 16,4 %. Lediglich in Estland und Österreich fiel die Verdienstlücke höher aus als in Deutschland.⁵

Im öffentlichen Dienst (6 %) fielen die Lohnunterschiede 2013 deutlich geringer aus als in der Privatwirtschaft (24 %). Im früheren Bundesgebiet lag der unbereinigte Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft bei 25 %, während er sich im öffentlichen Dienst bei rd. 8 % bewegte. In Ostdeutschland verdienten die Frauen im öffentlichen Dienst mehr als die Männer (-2 %), in der Privatwirtschaft verdienten Männer im Durchschnitt hingegen 13 % mehr pro Stunde als Frauen.⁶

Eine vom Statistischen Bundesamt im Jahr 2011 veröffentlichte Analyse zur Erklärung der Verdienstunterschiede auf Grundlage der Strukturhebung 2006 kam zu dem Ergebnis, dass knapp zwei Drittel des Verdienstunterschiedes mit Strukturunterschieden zwischen den Geschlechtern erklärt werden können. Als erklärende Faktoren wurden vor allem die ungleiche Besetzung von Leistungsgruppen, eine zwischen den Geschlechtergruppen divergierende Berufs- beziehungsweise Branchenwahl sowie die überproportionale Frauenbeschäftigung in Teilzeit genannt. Eine in diesem Kontext zusätzlich wichtige Erkenntnis ist, dass sich die geschlechtsspezifischen Muster hinsichtlich der Berufswahl und Branchenbesetzung den Ergebnissen einer jüngst vom IAB veröffentlichten Studie in Westdeutschland kaum verändert haben: Trotz der stetig gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und den Veränderungen der Berufsstruktur ist die berufliche Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt seit den 1970er Jahren kaum zurückgegangen. Berufswahl- und Rekrutierungsprozesse von Frauen und Männern haben sich als sehr beharrlich gegenüber strukturellen Veränderungen erwiesen, so dass die bewährten Trennungslinien nach wie vor Bestand haben. Die Bereiche Pflege, Erziehung, Reinigung sowie einfache Büro- und Schreibtätigkeiten sind weiterhin Domänen von Frauen, technische

³ BA, Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik, Juniwerte aus verschiedenen Jahrgängen, eigene Berechnungen.

⁴ Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturhebung 2006 und 2010; fortgeschrieben mit den Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung.

⁵ Vorläufige Angaben lt. EUROSTAT, Gender pay gap in unadjusted form, %-NACE Rev. 2 (Structure of Earnings Survey methodology).

⁶ Statistisches Bundesamt, Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen, Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (unbereinigt).

und verarbeitende Berufe sind Bereiche, die nach wie vor überproportional von Männern besetzt werden. Die Frauenanteile haben sich zudem in den meisten Berufen seit Jahrzehnten nur geringfügig verändert.⁷

Etwas mehr als ein Drittel des Gender Pay Gaps konnte hingegen in oben genannter Analyse des Statistischen Bundesamtes nicht mittels derartiger Strukturunterschiede erklärt werden. Dieser sogenannte **bereinigte Gender Pay Gap** belief sich den Auswertungen nach zufolge immer noch auf etwa 8 %. Männer verdienen somit in 2006 trotz der Gleichheit wichtiger Strukturmerkmale (Bildung, berufliche Qualifikation, vergleichbare Leistungsgruppe und Branche etc.) immer noch 8 % mehr als Frauen.⁸ Jene Darlegungen wurden auch durch Auswertungen auf Grundlage der Strukturhebung 2010 bestätigt, wobei sich der bereinigte Gender Pay Gap laut Angaben des Statistischen Bundesamtes marginal um einen Prozentpunkt auf 7 % reduzierte. Allerdings bleiben bei den Analysen ebenfalls potenziell erklärungskräftige Faktoren wie individuelles Verhalten in Lohnverhandlungen oder familienbedingte Erwerbsunterbrechungen außen vor.

Konnten zwar, wie bereits oben erwähnt hinsichtlich des unbereinigten Gender Pay Gaps starke Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland für das Jahr 2013 ausgemacht werden, so ging aus der 2012 vollzogenen Analyse auf Grundlage der Strukturhebung 2010 hervor, dass der bereinigte Gender Pay Gap in Westdeutschland mit einem Wert von 7 % niedriger liegt als in Ostdeutschland, wo sich die bereinigte Lücke auf 9 % belief.⁹

In einer im Jahr 2009 veröffentlichten Studie des IAB,¹⁰ die sich auf einen verknüpften Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel und der Beschäftigtenhistorik (sog. LIAB-Daten des IAB) und auf Daten aus dem Jahr 2006 stützt, wurden wichtige strukturelle Faktoren für die Erklärung von Lohnunterschieden explizit für die Ermittlung und Analyse der Lohnunterschiede berücksichtigt. Die Auswertung ergab folgendes Bild:

- Der Lohnunterschied zwischen in Vollzeit beschäftigten Männern und Frauen bezifferte sich auf etwa 24 %. Zudem konnte eine Verfestigung der Unterschiede seit den 1990er Jahren konstatiert werden.
- Selbst bei Männern und Frauen, die im gleichen Berufsfeld tätig gewesen sind, lag der Verdienstunterschied bei 21 % zugunsten der Männer. Erklärungen, die auf die geschlechtstypische Wahl von gewissen Berufsfeldern rekurrieren, greifen im Lichte dieser Ergebnisse somit zu kurz.
- Zudem verdienen Frauen im gleichen Betrieb rd. 18 % weniger als ihre männlichen Kollegen.
- Selbst wenn Männer und Frauen im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb beschäftigt gewesen sind, belief sich die Lohnlücke noch auf 15 %.
- Bei der Gleichheit der wichtigsten Strukturmerkmale (Qualifikation, Alter, Beruf und Betrieb) erhielten Frauen immer noch 12 % geringere Entlohnung als Männer. Die immer noch beträchtlich ausfallende Differenz wird mit der im Vergleich zu Frauen günstigeren innerbetrieblichen Hierarchiemobilität von Männern erklärt.
- Ferner stellt die Untersuchung heraus, dass der durchschnittliche von Frauen erzielte Lohn im Vergleich zu den Männern um rd. 16 % durch Erwerbsunterbrechungen, die mit Erziehungsaufgaben und Erziehungsurlaub zusammenhängen, geschmälert wird. Somit können die Lohnunterschiede partiell auch auf die zum Teil fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten (wie auch die anhaltende Rollenzuschreibung der Kinderbetreuung an Frauen) zurückgeführt werden.

Letzte Implikation wurde auch durch eine im Jahr 2013 veröffentlichte Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels bekräftigt. Die einschlägige Auswertung kam zu dem Ergebnis, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied bei der zusätzlichen Berücksichtigung von eingelegten beruflichen Pausen von Frauen für die Wahrnehmung von Erziehungszeiten auf 2 % zusammenschrumpft. Die Autoren der Studie schlussfolgern, dass eine deutlich bessere Betreuungsinfrastruktur dazu beitragen könne, die Lohnerzielungschancen von Männern und Frauen anzugleichen.¹¹

⁷ Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna, 2014, Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt – Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 9/2014.

⁸ Finke, Claudia, 2011, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006.

⁹ Statistisches Bundesamt, Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen. Pressemitteilung vom 19.3.2013.

¹⁰ IAB-Forum 1/2009: Themenschwerpunkt Gleichstellung, Löhne von Frauen und Männern in Schieflage.

¹¹ IW Köln, 2013, Beschäftigungsperspektiven von Frauen - Nur 2 Prozent Gehaltsunterschied. Pressemitteilung vom 14. Januar 2013.

Kurzarbeit

Der Frauenanteil aller in Kurzarbeit beschäftigten Personen bezifferte sich im gesamten Bundesgebiet auf 16,8 %. Zwischen den Landesteilen gab es dabei in dieser Hinsicht keine nennenswerten Unterschiede.

Existenzgründung

Seit 2010 ist hinsichtlich der Gründungsdynamik ein rückläufiger Trend in Deutschland konstatierbar. Im Jahr 2013 wurden nach neusten Daten des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM Bonn) knapp 338.000 Existenzen gegründet (West: 275.000; Ost: 63.000), rd. 8.500 weniger als noch im Jahr zuvor (-2,4 %) und rd. 134.000 weniger gegenüber 2005 (-31,8 %).

Die **Selbständigenquote** lag nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2012 bei 11,0 %. Dabei stieg die absolute Zahl der selbständigen Personen seit 2005 um rd. 8,4 % und bezifferte sich in 2012 auf rd. 4,4 Mio. Personen. Der Frauenanteil betrug 31,6 %. Die relative Unterrepräsentanz von Frauen in der Selbständigkeit zeigt sich auch bei einem Blick auf die Selbständigenquote im Geschlechtervergleich: Während Männer in 2012 einen Wert von 14,0 % erreichten, belief sich die Quote bei den Frauen auf lediglich 7,6 %, obwohl Frauen 46,0 % aller Erwerbstätigen stellten. Seit 2005 ergaben sich hinsichtlich dieser Konstellationen keine nennenswerten Veränderungen.¹² Auch die Auswertungen des KfW-Gründungsmonitors bestätigen die Geschlechterdifferenz. Im Jahr 2012 lag der Anteil gründungsaktiver Frauen an allen sich selbständig gemachten Personen bei 38,7 %. Gegenüber dem Vorjahr sank der Anteil um 2,8 Prozentpunkte. Dabei reduzierte sich ihr Anteil insbesondere bei den Gründungen im Vollerwerb recht stark (-6,7 Prozentpunkte).

Arbeitslosigkeit

Nachdem der Bestand der Arbeitslosigkeit im vergangenen Jahr noch geringfügig abgebaut werden konnte, ist für das Jahr 2013 gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg von knapp 53.300 arbeitslosen Personen bzw. 1,8 % zu verzeichnen (vgl. *Tabelle 3*).

Eine Betrachtung nach Geschlechtern legt keine großen Unterschiede offen. Seit 2005 reduzierte sich die Zahl der arbeitslosen **Frauen** um 40,1 %, bei den Männern nahm die Zahl um 38,6 % ab. Allerdings stieg die Zahl der arbeitslosen Frauen im gesamten Bundesgebiet in 2013 im Vergleich zum Vorjahr in einem geringeren Ausmaß als bei den Männern (+0,5 % zu +3,0 %). Zudem fiel der Rückgang der arbeitslosen Frauen in Ostdeutschland um über zehn Prozentpunkte stärker aus als in Westdeutschland (-48,5 % zu -35,8 %). In längerfristiger Perspektive profitierten somit Frauen insgesamt in einem etwas stärkeren Maße vom Rückgang der Arbeitslosigkeit als Männer. Der Frauenanteil an allen arbeitslos registrierten Personen belief sich 2013 auf 45,9 % und ist demnach mit dem Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahezu deckungsgleich (46,2 %).

Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen stieg die **Arbeitslosenquote** in 2013 entsprechend der Zunahme der jahresdurchschnittlichen Zahl der arbeitslosen Personen geringfügig um 0,1 Prozentpunkte auf nunmehr 6,9 % an. Im gesamten Bundesgebiet gab es hinsichtlich der Quote keine nennenswerten Geschlechterdifferenzen (Männer: 6,1 %; Frauen: 5,9 %).

Tabelle 3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland

	2005	2011	2012	2013	Veränderung 2013 zu 2005	...zum Vorjahr
Deutschland						
Arbeitslose insgesamt	4.860.909	2.975.823	2.896.985	2.950.250	-39,3%	1,8%
...Männer	2.603.003	1.585.914	1.550.309	1.597.056	-38,6%	3,0%
...Frauen	2.257.639	1.389.909	1.346.676	1.353.194	-40,1%	0,5%
...Deutsche	4.046.676	2.501.870	2.418.762	2.441.407	-39,7%	0,9%
...Ausländer/innen	672.801	470.212	474.283	504.440	-25,0%	6,4%

¹² Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, 2012 (Fachserie 1 Reihe 4.1.1 - 2012).

	2005	2011	2012	2013	Veränderung 2013 zu 2005	...zum Vorjahr
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	620.132	278.886	274.035	276.262	-55,5%	0,8%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	581.702	542.577	544.484	570.727	-1,9%	4,8%
...Schwerbehinderte Menschen	179.990	180.307	176.040	178.631	-0,8%	1,5%
...Langzeitarbeitslose ¹⁾	1.588.089	1.051.603	1.031.722	1.050.435	-33,9%	1,8%
Arbeitslosenquote ²⁾	11,7%	7,1%	6,8%	6,9%	-4,8	+0,1
Westdeutschland						
Arbeitslose insgesamt	3.246.755	2.026.087	1.999.837	2.080.270	-35,9%	4,0%
...Männer	1.746.968	1.070.549	1.060.613	1.117.698	-36,0%	5,4%
...Frauen	1.499.568	955.538	939.222	962.571	-35,8%	2,5%
...Deutsche	2.573.227	1.624.908	1.592.761	1.644.334	-36,1%	3,2%
...Ausländer/innen	582.519	398.234	404.023	432.557	-25,7%	7,1%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	411.707	190.624	193.155	203.221	-50,6%	5,2%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	398.208	360.154	363.852	385.426	-3,2%	5,9%
...Schwerbehinderte Menschen	134.515	133.161	130.540	133.845	-0,5%	2,5%
...Langzeitarbeitslose ¹⁾	990.280	728.777	707.613	739.996	-25,3%	4,6%
Arbeitslosenquote ²⁾	9,9%	6,0%	5,9%	6,0%	-3,9	+0,1
Ostdeutschland						
Arbeitslose insgesamt	1.614.154	949.736	897.148	869.980	-46,1%	-3,0%
...Männer	856.035	515.365	489.696	479.358	-44,0%	-2,1%
...Frauen	758.071	434.371	407.454	390.623	-48,5%	-4,1%
...Deutsche	1.473.449	876.962	826.001	797.073	-45,9%	-3,5%
...Ausländer/innen	90.283	71.978	70.260	71.883	-20,4%	2,3%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	208.425	88.262	80.880	73.041	-65,0%	-9,7%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	183.495	182.423	180.632	185.301	1,0%	2,6%
...Schwerbehinderte Menschen	45.475	47.146	45.500	44.787	-1,5%	-1,6%
...Langzeitarbeitslose ¹⁾	597.809	322.827	324.111	310.439	-48,1%	-4,2%
Arbeitslosenquote ²⁾	18,7%	11,3%	10,7%	10,3%	-8,4	-0,4

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

¹⁾ Bis 2009: Langzeitarbeitslose aus dem Fachverfahren der BA, ohne zugelassene kommunale Träger, ab 2010: inklusive zkt

²⁾ Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen

Eine Differenzierung der Arbeitslosigkeit nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III offenbart, dass die Erhöhung der Arbeitslosigkeit im Vorjahresvergleich im gesamten Bundesgebiet ausschließlich auf die Entwicklungen im Rechtskreis SGB III zurückgeführt werden können. Dort stieg die Zahl der Arbeitslosen gegenüber dem Vorjahr um rd. 7,5 % an, während hingegen die Zahl der dem SGB II zugeordneten Arbeitslosen gegenüber 2012 um 0,7 % sank.

In beiden Landesteilen stieg die Zahl der Arbeitslosen im **Rechtskreis SGB III**, wobei der Zuwachs in Ostdeutschland mit 1,7 % wesentlich geringer ausfiel als in Westdeutschland mit 9,6 %. Im Vorjahresvergleich stieg die Zahl der Arbeitslosigkeit bei den Männern stärker als bei den Frauen (10,2 % zu 4,2 %). Langfristig betrachtet fiel der Rückgang der Arbeitslosenzahl im Bereich des SGB III bei den Frauen mit 57,9 % etwas stärker aus als bei den Männern mit 49,6 %.

Nachdem im **Rechtskreis SGB II** bereits im Vorjahr eine Abnahme der Arbeitslosenzahl um knapp 90.000 Personen erfasst werden konnte, verzeichnete das Jahr 2013 im gesamten Bundesgebiet erneut einen leichten Rückgang von knapp 14.200 Menschen bzw. 0,7 %.

Bei Männern reduzierte sich die Arbeitslosigkeit im SGB II seit 2005 etwas stärker als bei den Frauen (31,1 % zu 25,2 %). In Ostdeutschland lag der seit 2005 zu konstatierende Rückgang bei den Frauen nahezu doppelt so hoch wie im Westen des Landes (35,7 % zu 19,4 %).

Bedarfsgemeinschaften

Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich die Zahl der **Bedarfsgemeinschaften** leicht um 1,5 % und bezifferte sich in 2013 auf rd. 3,324 Mio.. Seit 2005 ist für die Zahl der Personen in Bedarfsgemeinschaften ein Rückgang von 9,3 % bzw. annähernd 630.000 Menschen zu konstatieren (West: -4,7 %; Ost: -19,7 %). Dabei war der Rückgang bei den Männern spürbarer als bei den Frauen (12,6 % zu 5,9 %).

Die **Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten** hat im gleichen Zeitraum um 11,2 % abgenommen (West: -5,6 %; Ost: -22,8 %). Im gesamten Bundesgebiet profitierten Männer in längerfristiger Perspektive stärker von dem Rückgang als Frauen (-15,7 % zu -6,5 %). Dabei war die Lücke zwischen beiden Geschlechtern in Westdeutschland (-10,8 % zu -0,4 %) wesentlich größer als in Ostdeutschland (-25,7 % zu -19,6 %). In 2013 konnten rd. 2,146 Mio. Männer und etwa 2,278 Mio. Frauen registriert werden, die erwerbsfähig und SGB II-leistungsberechtigt gewesen sind.

Die Zahl der **nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten** stieg im Vergleich zum Vorjahr um 1,3 % und belief sich 2013 auf etwa 1,703 Mio. Personen (West: 1,7 %; Ost: -0,8 %). Gegenüber 2005 steht ein Rückgang in Höhe von 4,0 % zu Buche. Zwischen den Geschlechtern gab es bei der Entwicklung sowohl im Vorjahresvergleich (Männer: +1,3 %; Frauen: +1,4 %) als auch im längerfristigen Vergleich mit dem Basisjahr (Männer: -4,1 %; Frauen: -4,0 %) keinerlei nennenswerte Differenzen. Dies gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland.

Schulische Bildung

Genderperspektivisch ist es auffällig, dass anteilig mehr Männer als Frauen die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen: Während im Jahr 2012 lediglich 4,4 % aller Frauen ihre Schullaufbahn ohne Hauptschulabschluss beendeten, taten dies 6,5 % aller Männer (Lücke: 2,1 Prozentpunkte). Allerdings betrug die Differenz 2005 noch 4,2 Prozentpunkte. Damit verkleinerte sich die Differenz im betrachteten Zeitraum um die Hälfte. Noch größer war der Abstand zwischen den Geschlechtern in 2012 bei den Jugendlichen, die einen Hauptschulabschluss erreichten. Hier bezifferte sich die Lücke auf 5,6 Prozentpunkte (Männer: 20,9 %; Frauen: 15,3 %). In 2005 belief sich der Unterschied noch auf 6,5 Prozentpunkte. Somit verringerten sich die Geschlechterdisparitäten hinsichtlich der Hauptschulabschlussquoten geringfügig um 0,9 Prozentpunkte. Bei der mittleren Reife konnten im Schulabschlussjahr 2012 keine nennenswerten Geschlechterunterschiede ausgemacht werden. So verließen 39,6 % der Männer und 39,7 % der Frauen die Schule mit einem Realschulabschluss. In 2005 lag die Differenz noch bei 3,1 Prozentpunkten zugunsten von jungen Frauen. Relativ deutlich fallen die Disparitäten bei der Erlangung der (Fach-)Hochschulreife aus. Während 40,6 % aller Absolventinnen einen Abschluss erwarben, der sie zur Aufnahme eines Studiums an einer (Fach-)Hochschule berechtigt, traf dies lediglich auf 33,0 % aller Absolventen zu (Lücke: 7,6 Prozentpunkte). Entgegen den Entwicklungen beim Hauptschul- und Realschulabschluss konnte für den Erwerb der (Fach-)Hochschulreife keine Konvergenz der Geschlechter festgestellt werden. Auch in 2005 lag die Differenz bei 7,6 Prozentpunkten. Spiegelt man die Ergebnisse mit denen aus dem Jahr 2005, dann zeigt sich, dass Frauen nach wie vor über einen Bildungsvorsprung gegenüber Männern verfügen, der insbesondere bei den hochwertigen Abschlüssen relativ deutlich ausfällt.

Studierende

Die **Zahl der Studierenden** erreichte im Wintersemester einen neuen Höchststand und lag bei fast 2,5 Mio. Personen. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl um 5,0 % bzw. etwa 118.400 Personen. Der Frauenanteil an allen Studierenden lag bei 47,4 % und erwies sich seit dem Wintersemester 2005/2006 als weitgehend stabil (Anteil: 47,8 %).

Längerfristig betrachtet nahm die Zahl der Erstsemesterstudenten/innen seit 2005 um 39,1 % bzw. rd. 139.100 Personen zu. Der Frauenanteil unter allen erstmals an einer Hochschule immatrikulierten Personen belief sich 2012 bundesweit auf 49,5 % und erhöhte sich im Vergleich zum Basisjahr leicht um 0,7 Prozentpunkte.

Eine positive Entwicklung ist auch bei der **Zahl der Hochschulabsolventen/innen** zu verzeichnen. Gegenüber dem Vorjahr steht ein Zuwachs in Höhe von 5,5 % zu Buche, so dass sich die Gesamtzahl im Abschlussjahr 2012 auf etwa 405.000 Absolventen/innen bezifferte. Seit 2006 liegt der Frauenanteil unter allen Absolventen/innen geringfügig höher als der Männeranteil. Im Jahr 2012 belief sich der Anteilswert auf 50,8 %. Gegenüber 2005 nahm der Anteil damit um 1,5 Prozentpunkte zu. Hinter dieser Entwicklung verbirgt sich eine stärkere Steigerung der Zahl der Absolventinnen (seit 2005: +73,8 %) als bei den Absolventen (seit 2005: +63,7 %).

Vor allem in den Fächern des MINT-Bereichs werden somit mit steigender Tendenz Abschlüsse erzielt. Nach wie vor treten dabei die bereits bekannten geschlechtsspezifischen Muster zu Tage: Während Männer in 2012 deutlich häufiger akademische Abschlüsse in den Bereichen Informatik (83,8 %), der Fächergruppe Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen (78,0 %) sowie in der Physik (62,0 %) erwarben, überwog der Frauenanteil speziell in den Erziehungswissenschaften (72,2 %), Geisteswissenschaften und im Bereich Kunst (70,2 %) sowie der Fächergruppe Gesundheit und Soziales mit 70,1 %. Ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis kann hingegen in den Fachbereichen Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Dienstleistungen sowie Mathematik und Statistik konstatiert werden.

Berufliche Weiterbildung

Der Frauenanteil an Weiterbildung lag in 2012 mit 47 % etwa 4 Prozentpunkte niedriger als bei den Männern (51 %). Auch hinsichtlich der Weiterbildungskategorien können Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt werden: So steht in der betrieblichen Weiterbildung einem Männeranteil in Höhe von 37 % einem um 8 Prozentpunkte niedriger ausfallenden Frauenanteil gegenüber (29 %). Hingegen fiel der Frauenanteil bei nicht-berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten höher aus als bei den Männern (15 % zu 10 %). Bezüglich dieser Gesamtkonstellation lassen sich in den letzten Jahren keine nennenswerten Verschiebungen feststellen.

2. Entwicklung der Kernziele der Europa-2020-Strategie

Kernziele der Europa-2020-Strategie

Kernziel 1: Das erste Kernziel flankiert die Beschäftigungspolitik und sieht vor, die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen innerhalb der EU bis zum Jahr 2020 auf 75 % zu erhöhen. 2013 konnte für die EU27 (ohne das im Jahr 2013 beigetretene Kroatien) ein Wert von 68,5 % erzielt werden. Litten viele Mitgliedstaaten unter den Krisenerscheinungen und den Strukturanpassungsprozessen der letzten Jahre, so stellt sich das Bild für Deutschland hinsichtlich der Beschäftigungslage anders dar: Im Jahr 2013 konnte Deutschland den im Rahmen des NRP festgelegten Zielwert von 77 % erstmals leicht mit einem Wert von 77,1 % übertreffen. Ferner sieht das NRP Deutschlands vor, einerseits die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen auf 60 % anzuheben und andererseits die Erwerbstätigenquote der Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren auf 73 % zu erhöhen. Im Berichtsjahr 2013 erreichte die Frauenerwerbstätigenquote einen Wert von 72,3 % (EU27: 62,6 %), bei den Älteren konnte ein Wert in Höhe von 63,5 % erzielt werden (EU27: 50,3 %). Während das Ziel bei den älteren Personen bereits 2012 erreicht werden konnte und sich der einschlägige Wert in 2013 nochmals um 2 Prozentpunkte verbesserte, sind den Eurostat-Angaben zufolge bei der Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit noch weitere Anstrengungen für die Zielerreichung in Deutschland nötig, wenngleich die Quote seit 2009 kontinuierlich anstieg.

Tabelle 4: ESF-relevante Kernziele der Europa-2020-Strategie

Kernziele	Deutschland		EU 27		Datenstand
	Zielwert	Istwert	Zielwert	Istwert	
1. Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer ¹⁾	77%	77,1%	75%	68,5%	2013
4.1 Anteil der frühzeitigen Schul-/Ausbildungsabgänger (Anteil der Bevölkerung im Alter von 18-24 Jahren, der höchstens die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allg. oder berufl. Bildung erfahren hat)	<10%	9,9%	<10%	12,0%	2013
4.2 Anteil der 30- bis 34-Jährigen, der ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder über einen vergleichbaren Abschluss verfügt ²⁾	42%	43,5%	40%	36,8%	2012
5. Förderung der sozialen Eingliederung durch Verminderung der Armut ³⁾	-330.000 (bzw. -20 %)	-617.000 (bzw. -38,0 %)	-20 Mio. (bzw. -25 %)	+3 Mio. (bzw. +3,7 %)	EU: 2012 D: 2013

Quelle: Eurostat, Europa-2020-Indikatoren sowie ausgewählte Statistiken, Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

- ¹⁾ Deutschland hat im Vergleich zum EU-Ziel (75 %) einen höheren Zielwert (77 %) formuliert (vgl. Nationales Reformprogramm Deutschland 2011, S. 8).
- ²⁾ Quelle: NRP 2014, S.25. Deutschland strebt einen Zielwert von 42 % an. Hierzu werden zu dem Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiärem Abschluss (ISCED 5 und 6) auch die vergleichbaren Abschlüsse (ISCED 4) gezählt. Im Rahmen dieses Europa-2020-Indikators wird von Eurostat derzeit nur der Anteil mit tertiärem Abschluss (ISCED 5 und 6) ausgewiesen. Der hier ausgewiesene Wert weicht demzufolge von der amtlichen Eurostat-Statistik deutlich ab.
- ³⁾ Deutschland greift zur Messung der Armutsreduzierung auf die Zahl der Langzeitarbeitslosen gemäß Eurostat zurück, die im Vergleich zu 2008 um 20 % (rd. 330.000 Personen) gesenkt werden soll (Basis 2008: 1,626 Mio. gemäß Eurostat vom 02.06.2014).

Die Eurostat-Daten zur Teil- und Vollzeitbeschäftigung von Männern und Frauen liefern entgegen den oben diskutierten Quoten Aufschluss über tatsächlich geleistete Arbeitszeiten und geben einen differenzierteren Blick auf die Beschäftigungslage. Gemäß Eurostat gingen im Jahr 2013 bundesweit rd. 45,8 % der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den Männern betrug dieser Anteil lediglich für 9,2 %. In der EU27 lag die Teilzeitquote bei den Männern mit etwa 8,2 % auf einem annähernd vergleichbaren Niveau. Ein ganz anderes Bild ergibt sich jedoch bei den Frauen. Hier liegt die Teilzeitquote bei Frauen EU-weit mit 31,8 % um 14 Prozentpunkte wesentlich niedriger als im Bundesgebiet.¹³

Erst in der **vollzeitäquivalenten Erwerbstätigenquote** spiegelt sich auch die geleistete Arbeitszeit wider. Im Jahr 2010 (neuere Daten lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung nicht vor) betrug die Erwerbstätigenquote von Frauen gemessen in Vollzeitäquivalenten in Deutschland 50,9 % (EU27: 49,9 %). Der „Gender-Bias“ gemessen an Vollzeitäquivalenten¹⁴ lag 2010 bundesweit bei 21,9 Prozentpunkten. Dieser „Gender-Bias“ hat sich im Vergleich zu 2003 (22,7 %) nur geringfügig um 0,8 Prozentpunkte verringert. Die EU27 verzeichnete im Vergleichszeitraum eine Verringerung der Geschlechterlücke von 3,1 Prozentpunkten auf 18,1 Prozentpunkte.¹⁵ Während der „Gender-Bias“ im Jahr 2010 in Deutschland bezogen auf das Vollzeitäquivalent bei 21,9 Prozentpunkten lag, betrug die Differenz der statistisch ausgewiesenen Erwerbstätigenquote zwischen Männern und Frauen (nicht auf Vollzeitäquivalente gerechnet) nur 9,9 Prozentpunkte.

¹³ Eurostat, LFS Reihe - Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%).

¹⁴ Differenz der vollzeitäquivalenten Erwerbstätigenquote zwischen Frauen und Männern in Prozentpunkten.

¹⁵ Quelle für Erwerbstätigenquote 2010: European Commission, Progress on equality between women and men in 2011, S. 22; Datengrundlage: Eurostat, LFS.

Kernziel 4 sieht vor, den Anteil der Bevölkerung im Alter von 18 bis 24 Jahren, der höchstens die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allgemeine oder berufliche Bildung erfahren hat (Quote der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger/innen),¹⁶ zu reduzieren. Die EU und Deutschland erheben dabei gleichermaßen den Anspruch, die entsprechende Quote auf unter 10 % zu senken. In Deutschland sank der Wert dabei gemäß Eurostat im Jahr 2013 zum ersten Mal seit 2005 unter die 10 %-Schwelle und belief sich auf nunmehr 9,9 %. Bei Männern lag die Quote dabei mit 10,4 % über derjenigen der Frauen, die 9,3 % betrug. Für die EU27 kann in 2013 ein Quotenwert in Höhe von 12,0 verzeichnet werden (Männer: 13,6 %; Frauen: 10,3 %).

Zudem ist innerhalb des Kernziels 4 vorgesehen, den Anteil der Person, der zwischen 30 und 34 Jahren alt ist und ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder über einen vergleichbaren Abschluss verfügt, auf mindestens 40 % zu steigern. In der EU27 fehlten in 2013 noch 3,2 Prozentpunkte für die Zielerreichung: Der einschlägige Wert belief sich auf 36,8 % und konnte in den letzten Jahren fortlaufend erhöht werden (Frauen: 41,1 %; Männer: 32,6 %). Deutschland hat sich in seinem NRP das Ziel gesetzt, einen Anteil von 42 % zu erreichen. Für die Messung wird dabei auf einen von der amtlichen Eurostat-Statistik abweichenden Indikator zurückgegriffen. In 2012 (für 2013 lag noch kein Wert vor) wurde der Zielwert erstmalig geringfügig um 0,2 Prozentpunkte übertroffen: Rd. 42,2 % aller 30- bis 34-Jährigen verfügten somit über ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder einen vergleichbaren Abschluss. Dabei lag der Anteil der Frauen mit 44,4 % etwa 4,3 Prozentpunkte über dem der Männer (40,1 %).¹⁷

Resümierend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass Deutschland die Zielwerte beider Bildungsindikatoren in 2012/2013 erreichen konnte. Frauen schnitten dabei bei beiden Quotenwerten besser ab als Männer. Selbiges gilt auch für die EU27, wobei dort die Differenz zwischen den Geschlechtern höher ausfällt als in Deutschland.

3. Übersicht über die Durchführung des Operationellen Programms

3.1 Finanzielle Angaben/ Ergebnisse der Gender-Budgeting-Analyse des Jahres 2012¹⁸

Bis zum Ende des Jahres 2012 entfielen 48,2 % der Mittel auf Frauen oder auf gleichstellungsorientierte Vorhaben (Code 69-Programme, rechnerisch zu zwei Dritteln den Mitteln für Frauen zugerechnet). Dieser Wert umfasst 42 ESF-Programme (von 67 Programmen), die für den Auswertungszeitraum im elektronischen Erfassungssystem ADELE vorhanden waren. Dies entspricht 55 % der Programme und 78,9 % der Gesamtausgaben. In diesen 42 Programmen konnten wiederum 26.992 Projekte sowie 2.819.280 Teilnahmen für die Gender Budgeting-Analyse berücksichtigt werden. Der Zielwert des Operationellen Programms (2007-2013) wurde damit nur knapp unterschritten.

3.2 Unterstützung, aufgeschlüsselt nach Zielgruppen

In den Jahren 2007-2013 wurden bisher insgesamt rd. 1,475 Mio. Teilnehmer/innen (ohne Bagatelleintritte) gefördert. Im Zielgebiet Konvergenz traten rd. 380.000 Personen ein, im Zielgebiet RWB waren es 1,095 Mio. Der Frauenanteil betrug zielübergreifend 48,8 % (Konvergenz: 49,1 %, RWB: 48,7 %).

Im Berichtsjahr wurden ohne Berücksichtigung von Bagatellmaßnahmen mehr als 236.000 Eintritte mit einem Frauenanteil von 53,7 % erfasst.

Im **Zielgebiet Konvergenz** konnten insgesamt 52.641 Neueintritte bei rd. 38.800 Austritten verzeichnet werden, davon entfielen 51,5 % der Eintritte bzw. 51,9 % der Austritte auf Frauen (vgl. *Tabelle 5*).

¹⁶ Der oft synonym verwendete Begriff „Schulabbrecherquote“ soll hier nicht verwendet werden, da in der Quote nicht nur Schulabbrecher/innen abgebildet werden, sondern auch Jugendliche mit Schulabschluss, die sich nicht in (Aus-)Bildung befinden und in den letzten vier Wochen auch nicht an non-formalen Bildungsveranstaltungen teilgenommen haben.

¹⁷ Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2012.

¹⁸ Letzter Gender-Budgeting-Bericht der Förderperiode 2007-2013.

Tabelle 5: Teilnahmeeintritte und -austritte insgesamt nach Zielgruppen im Jahr 2013 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	52.628	25.546	27.082	38.157	18.354	19.803
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	29.908	12.840	17.068	21.812	9.225	12.587
... darunter Selbständige	10.129	5.749	4.380	6.909	3.993	2.916
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	14.925	7.715	7.210	10.669	5.529	5.140
... darunter Langzeitarbeitslose	5.346	2.616	2.730	3.853	1.887	1.966
Nichterwerbstätige	7.795	4.991	2.804	5.676	3.600	2.076
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	496	191	305	363	138	225
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	11.643	6.319	5.324	8.597	4.587	4.010
Ältere (55 Jahre und älter)	2.852	1.487	1.365	2.005	1.053	952
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	202	80	122	137	54	83
Personen mit Migrationshintergrund	10.649	5.732	4.917	7.737	4.123	3.614
Menschen mit Behinderungen	1.443	737	706	1.056	539	517
Sonstige benachteiligte Menschen	1.091	548	543	812	409	403
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	17.084	9.900	7.184	12.211	7.076	5.135
ISCED 3	18.599	8.102	10.497	13.983	5.958	8.025
ISCED 4	2.866	1.397	1.469	1.894	959	935
ISCED 5 und 6	14.079	6.147	7.932	10.069	4.361	5.708
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	183.817	83.896	99.921	140.005	63.054	76.951
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	86.740	38.609	48.131	70.483	29.814	40.669
... darunter Selbständige	26.462	13.288	13.174	21.237	10.143	11.094
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	56.870	23.428	33.442	40.709	17.245	23.464
... darunter Langzeitarbeitslose	18.090	7.458	10.632	12.964	5.502	7.462
Nichterwerbstätige	40.207	21.859	18.348	28.813	15.995	12.818
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	918	439	479	655	321	334

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	39.803	21.372	18.431	29.473	15.877	13.596
Ältere (55 Jahre und älter)	10.058	4.478	5.580	7.662	3.365	4.297
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	931	478	453	705	355	350
Personen mit Migrationshintergrund	80.873	36.427	44.446	58.964	26.990	31.974
Menschen mit Behinderungen	3.893	1.879	2.014	3.154	1.466	1.688
Sonstige benachteiligte Menschen	3.422	1.801	1.621	2.634	1.390	1.244
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	67.767	34.759	33.008	48.706	25.450	23.256
ISCED 3	52.455	19.698	32.757	42.613	15.449	27.164
ISCED 4	11.116	5.540	5.576	8.214	4.064	4.150
ISCED 5 und 6	52.479	23.899	28.580	40.472	18.091	22.381

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 25.04.2014, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Ergänzend zu den regulären Teilnahmeeintritten werden auch Eintritte erfasst, die unter die Bagatellgrenze fallen. Hierbei handelt es sich um eine vereinfachte Datenerfassung von Teilnehmenden nach Geschlecht. Die Bagatellgrenzen beinhalten:

- 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)

Bagatelleintritte werden nur in den Prioritätsachsen C und D gemeldet. In den Jahren 2007 bis 2013 konnten insgesamt fast 2,5 Mio. **Teilnahmeeintritte im Rahmen von Bagatellmaßnahmen** verzeichnet werden (Ziel Konvergenz: 874.000, Ziel RWB: 1,6 Mio.). Der Frauenanteil lag bundesweit bei 64,0 % (Ziel Konvergenz: 64,9 %, Ziel RWB: 63,6 %). Im Jahr 2013 wurden Bagatelleintritte in Höhe von insgesamt fast 700.000 Personen gemeldet (Ziel Konvergenz: 237.000, Ziel RWB: 463.000). Der Frauenanteil lag bundesweit bei 67,3 % (Ziel Konvergenz: 68,9 %, Ziel RWB: 66,5 %). Nähere Angaben zu den Bagatellteilnehmenden finden sich im Kapitel 3 auf Ebene der Prioritätsachsen.

3.3 Qualitative Analyse

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Ausgangslage

In diesem Jahresbericht werden die Entwicklungen der Erwerbstätigkeit, der Arbeitslosigkeit und der Nichterwerbstätigkeit im Vergleich der Geschlechter fortgeschrieben. Der Fokus liegt darauf, die Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben sowie ihre Anteile an der Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit detaillierter darzustellen und vor allem das Verhältnis beider Geschlechter zueinander zu beobachten. Die Fortschreibung seit dem Jahr 2009 ermöglicht nunmehr eine Betrachtung im Jahresverlauf. Folgende Befunde sind zu nennen:

Entwicklung der Erwerbstätigkeit

In der Zeitreihe zwischen den Jahren 2009 bis 2012 ist ein Trend hin zu einem Zuwachs der Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit, sowohl von Männern als auch von Frauen, zu erkennen. Der deutlichste Anstieg ist im Jahreswechsel 2010/2011 bei der Beschäftigungsquote (plus 1,2 Prozent bei den Frauen und 1,3 Prozent bei den Männern) und bei der Erwerbstätigenquote (1,6 Prozent bei den Frauen und 1,3 Prozent bei den Männern) zu verzeichnen. Diese Entwicklung flacht im Übergang zum Folgejahr 2012 ab, weist aber immer noch leichte Zunahmen auf. Der Abstand zwischen Frauen und Männern bei der Erwerbsbeteiligung ist allerdings konstant geblieben (Beschäftigungsquote) bzw. hat sich nur minimal verringert (Erwerbstätigenquote).

Der Anteil von Frauen am Arbeitsvolumen im Geschlechtervergleich ist gesunken: Kam es noch im Jahresvergleich 2009/2010 zu einem minimalen Anstieg bei den Frauen von 0,1 Prozent (von 42,8 auf 42,9 Prozent), so sank dieser Wert im Folgejahr 2011 auf 42,2 Prozent. Das Arbeitsvolumen der Männer stieg dementsprechend proportional an (vgl. *Tabelle 6*).

Tabelle 6: Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern 2009-2012

	2009		2010		2011		2012	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigungsquote¹⁾ Anteil der 15- bis 64-jährigen SV-Beschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.)	47,4%	53,6%	48,2%	54,6%	49,4%	55,9%	50,0%	56,2%
Erwerbsquote²⁾ Prozentualer Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbspersonen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.)	70,4%	82,2%	70,8%	82,3%	71,8%	82,5%	71,7%	82,4%
Erwerbstätigenquote³⁾ Prozentualer Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.)	65,2%	75,4%	66,1%	76,0%	67,7%	77,3%	68,0%	77,6%
Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten⁴⁾ auf Normalarbeitszeit umgerechnete Beschäftigungsverhältnisse	50,7%	72,2%	50,9%	72,8%	-	-	-	-

	2009		2010		2011		2012	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anteil am Arbeitsvolumen⁵⁾								
Summe der gesamtwirtschaftlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden	42,8%	57,2%	42,9%	57,1%	42,2%	57,8%	-	-

- 1) Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Nürnberg, Dezember 2012, Stand jeweils zum 31.12.
- 2) Eurostat / Labour force survey (LFS), Stand 07.01.2014
- 3) Eurostat / LFS, Stand 07.01.2014
- 4) Europäische Kommission: „Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010“ und „Progress on equality between women and men in 2011“ (Commission staff working document v. 16.04.2012)
- 5) Daten für 2009 und 2010: Anhang zum IAB-Kurzbericht a.a.O., 9/2011, Daten für 2011: IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Altersgruppen, Datenstand August 2013

Der für die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt als Barometer geltende Indikator Vollzeitäquivalent kann für die Jahre 2011 und 2012 in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen nicht dargestellt werden, da hierfür keine Daten vorliegen. Im Anhang des aktuellen EU-Gleichstellungsberichts wird allerdings das Vollzeitäquivalent der Altersgruppe der 20- bis 64-jährigen Personen für das Jahr 2012 ausgewertet: Dieses beträgt für Frauen 55,2 und für Männer 78,3 Prozent.¹⁹ Die Differenz zwischen den Geschlechtern beträgt somit aktuell 23,1 Prozentpunkte.

Diese widersprüchliche Entwicklung – einerseits nimmt die (auch sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung zu und andererseits geht das Arbeitsvolumen von Frauen zurück – weist auf die konstant hohe Anzahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse hin: Nicht-existenzsichernde Teilzeitarbeit und sog. Minijobs sind überproportional von Frauen besetzt. Zudem ist ihr Anteil an den ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten mit 64,9 Prozent deutlich größer als bei den geringfügig entlohnt Beschäftigten in einem Nebenjob mit 57,4 Prozent.²⁰

Auch das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle stagniert in Deutschland auf einem hohen Niveau: So betrug der unbereinigte Gender Pay Gap im früheren Bundesgebiet im Jahr 2012 24 Prozent, in den neuen Ländern lag er bei 8 Prozent (Destatis-Pressemitteilung vom 19.03.2013). Der Gender Pension Gap lag 2007 in Deutschland bei 59,6 Prozent, wobei er in den neuen Ländern mit 36,7 Prozent deutlich niedriger war als in den alten Bundesländern mit 63,8 Prozent.²¹

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Analog zum Zuwachs von Beschäftigung und Erwerbstätigkeit in Deutschland nahm die Arbeitslosigkeit (ohne Langzeitarbeitslosigkeit) bei Frauen und Männern in den beiden Rechtskreisen SGB II und SGB III kontinuierlich ab. Zudem verringerte sich der Abstand zwischen Männern und Frauen sowohl im SGB II- als auch im SGB III-Bezug. Der Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen und Männer an allen arbeitslos gemeldeten Personen nahm jedoch im Jahresvergleich 2009-2012 deutlich zu: Der ohnehin höhere Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen beträgt nunmehr 37,2 Prozent, der Anteil der Männer 33,8 Prozent (vgl. Tab. 7).

Trotz der sich annähernden absoluten und relativen Betroffenheit von Frauen und Männern bei der Arbeitslosigkeit, sind konstante Ungleichheiten im Hinblick auf die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen: Nur 29,2 Prozent der Frauen gehen in Erwerbstätigkeit ab; bei den Männern sind es 36 Prozent. In Nichterwerbstätigkeit wechseln hingegen über 40 Prozent der Frauen im Vergleich zu 35 Prozent der Männer.²² Für die Beurteilung der Gleichstellung von Frauen und Männern haben sowohl die Beweggründe für den Übergang in die Nichterwerbstätigkeit als auch der dort eingenommene Status eine große Bedeutung.

¹⁹ Eurostat, LFS / Europäische Kommission: „Female Labour Market Participation“, S. 8.

²⁰ Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer Dezember 2013, S. 15.

²¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Berlin, S. 7.

²² Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer Dezember 2013, S. 46.

Tabelle 7: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern 2009-2012

	2009		2010		2011		2012	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, Jahresdurchschnitt	7,9%	8,4%	7,5%	7,9%	7,0%	7,1%	6,8%	6,9%
Anzahl Arbeitslose	1.555.506	1.867.774	1.478.749	1.759.672	1.389.908	1.585.913	1.346.676	1.550.309
Arbeitslosenquote im SGB II-Bezug/ bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	5,3%	5,4%	5,1%	5,2%	4,9%	5,0%	4,7%	4,7%
Anzahl Arbeitslose	1.041.184	1.188.312	1.000.140	1.162.818	973.317	1.110.630	934.707	1.060.104
Arbeitslosenquote im SGB III-Bezug bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	2,6%	3,0%	2,4%	2,7%	2,1%	2,1%	2,1%	2,2%
Anzahl Arbeitslose	514.322	679.462	478.608	596.854	416.591	475.283	411.969	490.205
Davon: Arbeitslose Nichtleis- tungsempfänger/ innen SGB III bezogen auf alle arbeitslos ge- meldeten Personen im Rechts- kreis SGB III	33,4%	22,5%	30,9%	22,3%	29,1%	23,1%	26,7%	21,9%
Anzahl Arbeitslose	171.583	152.551	147.667	133.376	121.231	109.968	110.165	107.440
Anteil Langzeitarbeitslose länger als zwölf Monate ¹ arbeitslos; Anteil bezogen auf alle arbeitslos gemeldeten Personen, Stichtag 31.12.	33,7%	28,0%	33,9%	30,8%	35,3%	32,9%	37,2%	33,8%
Anzahl LZA	451.644	463.093	429.758	457.286	413.608	441.840	484.496	517.785

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Langzeitarbeitslosigkeit wird hier unabhängig vom Alter für 12 Monate erfasst

Entwicklung der „Inaktiven Bevölkerung“

Die Anzahl der Nichterwerbspersonen lag in Deutschland im Jahr 2012 bei 12,3 Millionen Personen, wobei ein Drittel auf Männer und zwei Drittel auf Frauen entfallen. Absolut ist ein leichter Rückgang der „inaktiven Bevölkerung“ zu verzeichnen, der durch den Abgang von Frauen aus der Nichterwerbstätigkeit begründet ist. Bei den Männern gab es minimale Zuwächse.

Die Nichterwerbstätigkeit von Frauen ist in der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen generell mehr als doppelt so hoch wie diejenige der Männer. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen beträgt der Unterschied noch ein gutes Drittel. Nur in der Altersgruppe der jungen Menschen (15-24 Jahre) ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgewogen.

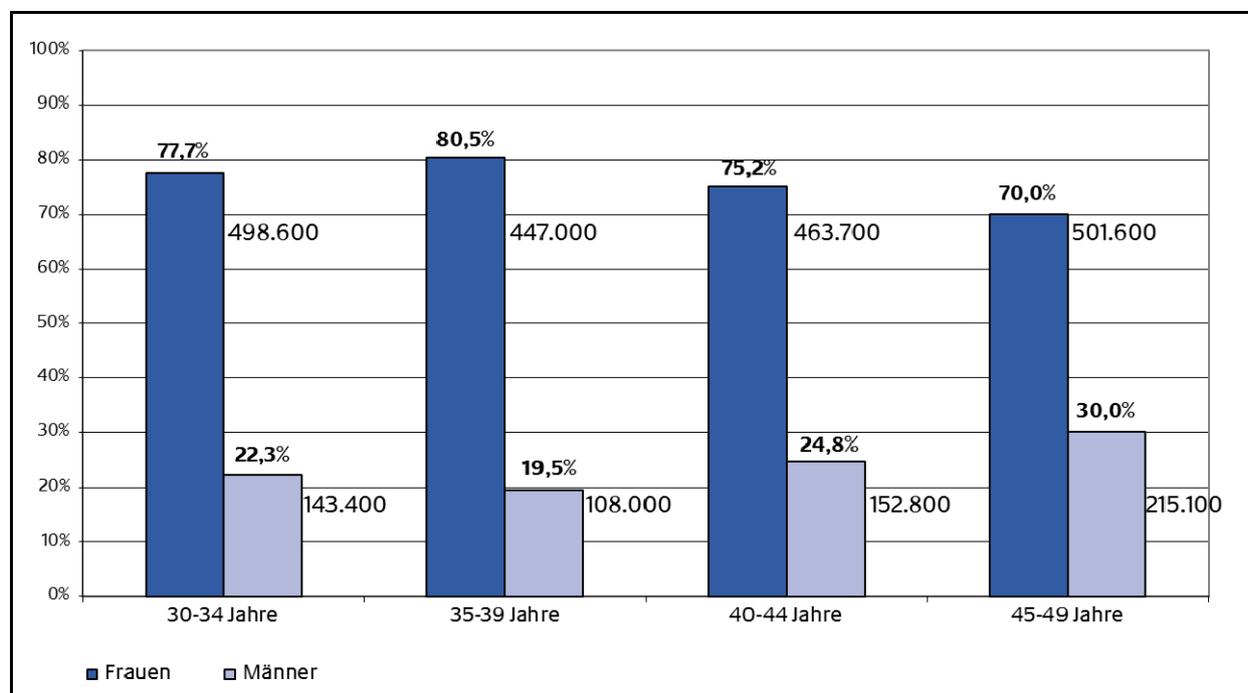
Die markantesten Veränderungen im Jahresvergleich zwischen 2009 und 2012 finden sich in der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen: In dieser Gruppe gab es einen signifikanten Rückgang von Frauen (minus 264.400) und eine leichte Zunahme der Männer (plus 21.500) (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Entwicklung der Nichterwerbstätigkeit von Frauen und Männern 2009-2012

Inaktive Erwerbsbevölkerung Inaktive Bevölkerung als Prozentsatz der altersbezogenen Gesamtbevölkerung (= 100 %), jeweils 1. Quartal. Kategorien sind z. B. Krankheit, Betreuung/Pflege, Ausbildung oder Fortbildung, pensioniert.								
Alter	2009		2010		2011		2012	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
15-24	50,8% 2.305.200	45,7% 2.149.500	51,1% 2.270.100	46,3% 2.129.000	50,0% 2.204.500	45,2% 2.087.800	51,9% 2.257.900	46,8% 2.160.200
25-54	19,0% 3.274.100	6,8% 1.194.100	18,7% 3.194.500	6,9% 1.202.900	17,9% 3.042.700	6,9% 1.198.700	17,8% 3.009.700	7,0% 1.215.600
55-64	47,1% 2.331.100	30,7% 1.479.000	45,5% 2.299.600	29,2% 1.435.700	43,3% 2.280.700	28,3% 1.441.600	42,0% 2.281.400	27,0% 1.403.800
20-64	25,9% 6.372.200	13,4% 3.315.300	25,6% 6.276.100	13,4% 3.306.900	24,7% 6.090.400	13,2% 3.302.400	24,6% 6.073.600	13,3% 3.321.200

Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung, Stand 07.01.2014

Das Statistische Bundesamt hatte bereits in einem Vergleich der Jahre 2001 und 2011 einen signifikanten Rückgang der „inaktiven“ Frauen um acht Prozent nachgewiesen. Dieser Trend setzt sich offenbar weiter fort. Allerdings korrespondiert diese Aktivierung von Frauen nicht mit einer verstärkten Aufnahme von Familienpflichten bei den Männern in Phasen der Inaktivität.²³ Die folgende Abbildung zeigt die Diskrepanzen:

Abbildung 1: Geschlechterverteilung innerhalb der inaktiven Erwerbsbevölkerung zwischen 30 und 49 Jahren im Jahr 2012 als Prozentwert und in absoluten Zahlen

Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung, Stand 07.01.2014

(100 Prozent = inaktive Frauen und Männer der jeweiligen Fünfjahres-Altersgruppe)

Der Ausschnitt der Altersgruppen, die für diese Lebensphase (potenzielle Familiengründung sowie Haupterwerbsalter) besonders wichtig ist (30-49 Jahre), zeigt die fortbestehende hohe Differenz zwischen Frauen und

²³ Statistisches Bundesamt: Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa, 2012, S. 46.

Männern. Diese Altersspanne zeigt bei Männern prozentual und absolut die geringsten Anteile an der inaktiven Erwerbsbevölkerung an all ihren Altersgruppen (zwischen 19,5 und 30 Prozent). Der Anteil der Frauen an den 30- bis 49-jährigen Nichterwerbspersonen variiert für das Jahr 2012 zwischen 70 und 80,5 Prozent. Die Diskrepanz zwischen Frauen und Männern ist also in dieser Lebensphase, in der die wirtschaftliche Unabhängigkeit auch im Hinblick auf künftige Rentenansprüche erarbeitet werden kann, am stärksten ausgeprägt. Der Befund zum sinkenden Arbeitsvolumen trotz gesteigener Erwerbstätigkeit von Frauen deutet zudem darauf hin, dass sich nunmehr eine erhöhte Anzahl an Frauen, darunter die „aktivierten weiblichen Nichterwerbstätigen“, in geringer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung befinden.

Fazit zur Ausgangslage

Folgendes Gesamtbild zeigt sich in der Betrachtung der drei skizzierten Bereiche: Frauen verzeichnen einen Zuwachs in der Erwerbstätigkeit, einen Rückgang bei den Nichterwerbspersonen und in der Arbeitslosigkeit. Dies geht jedoch mit einer Zunahme bei der Langzeitarbeitslosigkeit und vor allem mit einem deutlichen Rückgang des Arbeitsvolumens einher. Bei den Männern ist ebenfalls ein Zuwachs in der Erwerbstätigkeit festzustellen, und zugleich sind eine geringfügige Zunahme der Nichterwerbstätigkeit und eine Abnahme der Arbeitslosigkeit zu erkennen. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist bei Männern ebenfalls deutlich gestiegen, ihr Arbeitsvolumen ist im Gegensatz zu dem der Frauen wiederum sichtbar gewachsen.

Diese Befunde deuten darauf hin, dass zwar viel Bewegung bei der Aktivierung – vor allem bei Frauen – erkennbar ist, sich diese aber nicht in der Qualität bzw. im arbeitszeitlichen Umfang widerspiegelt. Das zentrale Gleichstellungsziel der Europäischen Union, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern, bleibt für Deutschland eine große Herausforderung. Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern hinsichtlich bezahlter und nichtbezahlter (Pflege-) Arbeit verharrt auf einem hohen Niveau. Es besteht weiterhin die Notwendigkeit, das Wachstum der Beschäftigung unter Gesichtspunkten der Existenzsicherung zu beobachten.

Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern / Gender Mainstreaming im Jahr 2013 im Überblick

Das Durchführungsjahr 2013 war von den Vorbereitungen zur Förderperiode 2014-2020 gekennzeichnet. Sowohl Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit, der Vernetzung aber auch Beratungen durch die Agentur für Gleichstellung im ESF konzentrierten sich auf Planungen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der nun begonnenen Förderperiode zu stärken. Die Arbeitsgruppe Chancengleichheit zum NSRP traf sich im Februar und September 2013. In der ersten Sitzung wurden das ESF-Programm BIWAQ als gutes Beispiel für eine gelungene Gender Mainstreaming-Integration und eine Studie zu Gender Mainstreaming im EFRE vorgestellt. Ebenso wurden Planungen für die Förderperiode 2014-2020 im Rahmen der Partnerschaftvereinbarung (PV) behandelt. Die Kommentierung des Entwurfs der PV war Gegenstand der zweiten Sitzung: Auf Anfrage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie wurden Ressorts und Bundesländer sowie aktive Partner/innen der Arbeitsgruppe Chancengleichheit gebeten, eine Stellungnahme zum Kapitel Gleichstellung von Frauen und Männern des Entwurfes der PV abzugeben.

Auf Initiative der ESF-Fondsverwaltung des Bundes wurden von der Agentur für Gleichstellung im ESF im Zeitraum Juni bis September 2013 fachspezifische Workshops zur Integration der Gleichstellung von Frauen und Männern für alle am ESF beteiligten Fachreferate der Bundesressorts durchgeführt. Gegenstand waren die Grundlagen von Gender Mainstreaming und Gleichstellung im ESF, verfahrensbezogene Implementierungsschritte (Gender Mainstreaming-Zyklus im ESF) sowie fachpolitische Aspekte der Gleichstellung in den jeweiligen geplanten ESF-Programmen. Darüber hinaus wurde von der Agentur für Gleichstellung im ESF der Entwurf des Operationellen Programms (OP) im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte analysiert und kommentiert. Dies beinhaltete sowohl die Sozioökonomische Analyse (bereits im Vorfeld erfolgt) als auch das OP selbst.

Auf der Ebene der europäischen Vernetzung wurde im Lernnetzwerk Community of Practice on Gender Mainstreaming ein Standard zur Implementierung von Gender Mainstreaming auf vier verschiedenen Ebenen entwickelt und den ESF-Akteurinnen und -Akteuren auf der Website zur Verfügung gestellt. Diese vier Ebenen umfassen den europäischen Programmplanungszyklus, den nationalen Planungszyklus, die regionale Ebene sowie die Projektebene. Informationen hierzu unter <http://standard.gendercop.com/>.

Auf der Programmebene waren zwei Bereiche von besonderer Bedeutung: Für das Programm *Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft* des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde am

13.06.2013 eine Zwischenbilanz durchgeführt. Das Programm zielte mit einem umfassenden Ansatz auf elementare Gleichstellungsziele des ESF, die in dieser Form in keinem anderen Programm adressiert wurden. Ebenfalls herausragend war das ESF-Programm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend *Perspektive Wiedereinstieg*, welches mit dem „United Nations Public Service Award“ in der Gender-Kategorie für Nordamerika/Europa ausgezeichnet wurde.

Im Berichtszeitraum wurden des Weiteren Expertisen, Arbeitshilfen und Empfehlungen von der Agentur für Gleichstellung im ESF erstellt und veröffentlicht, die auf der Website (www.esf-gleichstellung.de) abrufbar sind. Die Abschlusskonferenz der Agentur „Gleichstellung der Geschlechter im ESF – Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven“ fand am 05.11.2013 in Berlin statt.

3.4 Angaben gemäß Art. 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 dargestellt. Die konkreten Beiträge einzelner Programme zu den verschiedenen Aspekten des Artikels 10 werden auf Ebene der Prioritätsachsen in Kapitel 3 berichtet.

Gleichstellungsaspekt

Im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungsaspekts im ESF wurden in Deutschland sowohl strategische als auch institutionelle Weichenstellungen implementiert. Das Ziel der Gleichstellung wird auf Basis einer Doppelstrategie, welche die Strategie des „Gender Mainstreaming“ genauso wie spezifische Fördermaßnahmen beinhaltet, vorangetrieben. 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 implementiert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die „Agentur für Gleichstellung im ESF“ eingerichtet, deren zentrale Aufgabenfelder die Begleitung der Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF-Bundesprogramm und die Unterstützung der an der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms beteiligten Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming umfasst. 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 werden von Seiten der Agentur eine Anleitung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und eine systematische Übersicht über die relevanten Informations- und Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt.

Im Berichtsjahr konnten zielübergreifend insgesamt 102 Projekte identifiziert werden, die das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ und/oder eine genderspezifische Ausrichtung im Fokus ihrer Förderung hatten. Das Querschnittsziel bedienten im Jahr 2013 insgesamt 95 Projekte, 18 davon hatten den Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt als spezifische Ausrichtung, 7 Projekte lieferten konkret einen Beitrag zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung, 47 Vorhaben zielten auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab und 23 Projekte strebten das Ziel des Abbaus von Stereotypen sowie der Veränderung klassischer Rollenmuster an. Von den insgesamt 102 Projekten wiesen 17 eine frauenspezifische und ein Vorhaben eine männerspezifische Ausrichtung auf.

Tabelle 9: Projekte mit spezifischer Ausrichtung auf das Querschnittsziel Chancengleichheit

Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“	Anzahl begonnener Projekte 2013	
	Ziel Konvergenz	Ziel RWB
Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt	5	13
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	1	6
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15	32
Abbau von Stereotypen und Veränderung klassischer Rollenmuster	10	13

Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“	Anzahl begonnener Projekte 2013	
	Ziel Konvergenz	Ziel RWB
Genderspezifische Ausrichtung		
Frauenspezifische Ausrichtung	11	6
Männerspezifische Ausrichtung	0	1

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 25.04.2014. Mehrfachnennungen möglich: Es kann sowohl beim Querschnittsziel als auch bei der genderspezifischen Ausrichtung eine Nennung erfolgen.

4. Durchführung nach Prioritätsachsen

4.1 Prioritätsachse A

Teilnehmendenstruktur

In der Prioritätsachse A wurden im Berichtsjahr 2013 bundesweit rd. 77.300 Teilnehmereintritte gemeldet, fast die Hälfte (49,1 %) der Teilnehmereintritte entfiel auf das Programm „Informations- und Schulungsveranstaltungen“, „weiter bilden“ notierte 21,3 % der Eintritte und die beiden Gründercoachingprogramme hatten einen Anteil an den Eintrittszahlen von insgesamt 19,8 %. Der Frauenanteil in der Prioritätsachse A lag bei 44,3 % und damit noch einmal etwas höher als im vorangegangenen Jahr. Austritte wurden in Höhe von über 55.000 Personen bei einem Frauenanteil von 44,4 % verzeichnet.

Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse A.1 belief sich im Berichtsjahr 2013 auf knapp 22.000 bei fast 14.000 Austritten (vgl. Tabelle 10). Der Frauenanteil betrug für die Eintritte 47,1 % und bei den Austritten 43,9 %.

Zielgebiet RWB

In der Prioritätsachse A.2 konnten im Jahr 2013 über 55.000 Eintritte und fast 42.000 Austritte erfasst werden. Der Frauenanteil lag bei den Eintritten bei 43,2 % bzw. den Austritten bei 44,5 %.

Tabelle 10: Teilnehmereintritte und -austritte in Prioritätsachse A nach Zielgruppen im Jahr 2013 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnehmereintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	21.712	11.490	10.222	13.830	7.760	6.070
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	18.778	9.902	8.876	11.959	6.688	5.271
... darunter Selbständige	8.749	5.243	3.506	5.623	3.541	2.082
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	2.850	1.518	1.332	1.816	1.025	791
... darunter Langzeitarbeitslose	812	420	392	517	284	233
Nichterwerbstätige	84	70	14	55	47	8
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	1.555	805	750	989	544	445
Ältere (55 Jahre und älter)	1.683	980	703	1.079	662	417
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	156	70	86	98	47	51
Personen mit Migrationshintergrund	1.230	720	510	789	486	303
Menschen mit Behinderungen	599	304	295	380	205	175
Sonstige benachteiligte Menschen	57	15	42	35	10	25
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	2.918	1.735	1.183	1.874	1.172	702
ISCED 3	8.435	4.372	4.063	5.365	2.952	2.413
ISCED 4	2.139	1.103	1.036	1.360	745	615
ISCED 5 und 6	8.220	4.280	3.940	5.231	2.891	2.340
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	55.631	31.607	24.024	41.613	23.092	18.521
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	49.729	28.151	21.578	37.202	20.567	16.635
... darunter Selbständige	20.090	11.593	8.497	15.021	8.470	6.551
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	5.574	3.186	2.388	4.169	2.328	1.841
... darunter Langzeitarbeitslose	1.690	945	745	1.264	690	574
Nichterwerbstätige	328	270	58	242	197	45
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	3	2	1	2	1	1
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	3.698	2.144	1.554	2.764	1.566	1.198
Ältere (55 Jahre und älter)	4.080	2.153	1.927	3.059	1.573	1.486
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	491	261	230	368	191	177
Personen mit Migrationshintergrund	6.704	3.966	2.738	5.009	2.898	2.111
Menschen mit Behinderungen	1.582	913	669	1.183	667	516
Sonstige benachteiligte Menschen	341	119	222	258	87	171

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	6.757	4.119	2.638	5.043	3.009	2.034
ISCED 3	15.313	8.260	7.053	11.472	6.035	5.437
ISCED 4	7.755	4.315	3.440	5.805	3.153	2.652
ISCED 5 und 6	25.806	14.913	10.893	19.293	10.895	8.398

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 25.04.2014, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Eine allgemeine Darstellung zur Berücksichtigung dieses Querschnittsziels fand bereits in Kapitel 3.3 statt. Vor dem Hintergrund des Förderschwerpunkts auf Existenzgründungs- und Qualifizierungsmaßnahmen stehen spezifische Ausrichtungen auf das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ nicht im Mittelpunkt der ESF-Förderung in Prioritätsachse A. Es gibt jedoch innerhalb der Programme einzelne Förderatbestände, die auf die Chancengleichheit ausgerichtet sind. Zudem weist das Programm rückenwind einen zielübergreifenden Frauenanteil von 73,4 % aus.

Wie bereits dargestellt wurde, ist der Anteil der Frauen in Prioritätsachse A in den letzten Jahren durch den starken Rückgang der Teilnehmezahlen im Programm QualiKug angestiegen. Bis vor drei Jahren betrug der Frauenanteil im Durchschnitt lediglich 17 %. Im Berichtsjahr wurde in Prioritätsachse A ein Frauenanteil von 44,3 % realisiert.

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

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte wurde in Kapitel 3.3 berichtet. Anschließend werden die hierfür relevanten Programme der Prioritätsachse A und deren Beitrag zur zielgruppenspezifischen und innovativen 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 der Planung, Umsetzung und Auswertung aller geförderten Projekte aktiv berücksichtigt werden muss. Zum anderen gibt es innerhalb des Programms einen Förderbereich, der explizit auf die Unterstützung und Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen abzielt. Im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens ist Gender Mainstreaming zudem ein explizites Auswahlkriterium.

Die Regiestelle „rückenwind“ widmete eines ihrer sechs Dossiers aus der Reihe „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ dem Thema „Frauen in Führungspositionen“. Das Dossier beinhaltet eine thematische Einführung, die Darstellung von sechs gelungenen „rückenwind“-Projekten, die auf unterschiedliche Weise zur Unterstützung und Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen der Sozialwirtschaft beitragen sowie eine Liste mit weiterführenden Links und Informationen zum Thema.

Die enge Zusammenarbeit der Regiestelle „rückenwind“ mit der Agentur für Gleichstellung im ESF wurde auch im Jahr 2013 fortgesetzt. So fanden regelmäßige Arbeitstreffen statt, bei denen unter anderem das Papier „Gleichstellung als Führungsaufgabe“ konzeptionell entwickelt wurde, das im Jahr 2014 veröffentlicht werden soll. Auf der Internetseite der Regiestelle „rückenwind“ stehen zudem weiterführende Informationen und Materialien zum Thema Gleichstellung zur Verfügung.

- Im Programm „weiter bilden“ spielt der Gleichstellungsaspekt bei allen Projekten eine Rolle, darauf wurde bereits in der Bewertung der Anträge geachtet. In etlichen Projekten werden geschlechtsspezifische Aktivitäten durchgeführt, z. B. Schulungen für weibliche Beschäftigte im Rahmen eines umfassenden Weiterbildungskonzeptes, Berücksichtigung der Arbeitszeit bei weiblichen Teilzeitkräften, um deren Teilnahme zu gewährleisten oder Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften für Gender-Fragen. Um Projekte bei der Umsetzung des Gender-Ansatzes Hilfestellung zu geben, wurde das Thema im Rahmen von Erfahrungsaustauschtreffen angesprochen. Ein Projekt widmet sich explizit dem Genderaspekt: „Top in Führung“ – Qualifizierung von Frauen und Männern zu Führungsaufgaben und zu Genderfragen in den Stadtverwaltungen Dortmund und Unna.
- Das Programm „unternehmensWert: Mensch“ konzentriert sich in der Säule „Chancengleichheit und Diversity“ auf die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen, die den Besonderheiten der eigenen Belegschaft gerecht werden und allen Mitarbeitenden Entwicklungschancen bieten – unabhängig von Alter, Geschlecht, familiärem, kulturellem oder religiösem Hintergrund. Im Fokus stehen hier Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, ein demografiesensibles Personalmanagement angesichts älter und vielfältig werdender Belegschaften sowie die Themen Inklusion und Frauenförderung.
- Für das ESF-Bundesprogramm „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand (CSR)“ wurde bei der Umsetzung die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt. 70 Projektleiterinnen und 110 Projektleiter sind für die Durchführung der Maßnahmen verantwortlich.
- Der Frauenanteil unter den Nutzern/innen des „Gründercoaching Deutschland“ und „Gründercoaching bei Gründungen aus Arbeitslosigkeit“ liegt bei rd. 38 % bzw. 43 % und fällt gegenüber dem Frauenanteil bei Gründungen – gemäß Gründungsmonitor 2013²⁴ von 39 % – bei allgemeinen Gründungen etwas niedriger bzw. bei Gründungen aus Arbeitslosigkeit höher aus. Die breite Ausrichtung der geförderten Branchen und möglicher Coachinginhalte, der Zuschnitt auch auf Kleinst- und Einzelunternehmen sowie die Möglichkeit der Gründung im Nebenerwerb fördern die Beteiligung von Frauen an den Coachingprogrammen.
- Das Programm „EXIST-Forschungstransfer“ konzentriert sich in seinem Schwerpunkt überwiegend auf Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studiengängen, so dass das Potenzial an weiblichen Teilnehmern abhängig von den jeweiligen Forscherteams ist. 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 für EXIST-Gründerstipendium abhängig von den jeweiligen Studentinnen- und Absolventinnenzahlen. Der Anteil der Frauen (durchschnittlich liegt der Frauenanteil bei 13 %) 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 € pro Kind gewährt.
- Beim BMWi-Programm „Unternehmensberatungen“ handelt es sich 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. Am Vorhaben haben 929 Frauen teilgenommen, davon im Zielgebiet Konvergenz 287 und im Zielgebiet RWB 642. 66 Beratungen befassten sich mit Vorschlägen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Bei dem Programm „Informations- und Schulungsveranstaltungen“ wird gezielt die Förderung von Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen angesprochen. Zudem fördert das Programm insbesondere Schulungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Berichtsjahr waren 43 % der Teilnehmenden Frauen.
- Die „Turn Around Beratung“ ist eine unternehmensbezogene Förderung. Von Frauen und Männern geführte Unternehmen haben in Krisensituationen gleichermaßen Zugang zur Turn Around Beratung.

²⁴ KfW-Gründungsmonitor 2013 Tabellen- und Methodenband, S. 6.

4.2 Prioritätsachse B

Teilnehmendenstruktur

In den Programmen der Prioritätsachse B liegt der Schwerpunkt der Fördermaßnahmen überwiegend in Veränderungen von Systemen und Strukturen der beruflichen Bildung. Eintritte von Teilnehmenden konnten nur in der „Bildungsprämie“ in Höhe von rd. 31.100 verzeichnet werden. Der Frauenanteil lag dabei bundesweit bei 76,0 %.

Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse B.1 im Jahr 2012 belief sich auf rd. 6.400 (vgl. Tabelle 11) und der Frauenanteil betrug 76,6 %.

Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse B.2 konnten im Jahr 2013 rd. 24.700 Eintritte verzeichnet werden, bei einem Frauenanteil von 75,8 %.

Tabelle 11: Teilnahmeeintritte und -austritte in Prioritätsachse B nach Zielgruppen im Jahr 2013 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	6.413	1.499	4.914	6.413	1.499	4.914
nach Erwerbsstatus						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	6.364	1.497	4.867	6.364	1.497	4.867
... darunter Selbständige	1.035	312	723	1.035	312	723
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	0	0	0	0	0	0
... darunter Langzeitarbeitslose	0	0	0	0	0	0
Nichterwerbstätige	49	2	47	49	2	47
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	910	192	718	910	192	718
Ältere (55 Jahre und älter)	258	82	176	258	82	176
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	19	0	19	19	0	19
Personen mit Migrationshintergrund	326	75	251	326	75	251
Menschen mit Behinderungen	169	44	125	169	44	125
Sonstige benachteiligte Menschen	0	0	0	0	0	0

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Bildungsstand						
ISCED 1 und 2	58	18	40	58	18	40
ISCED 3	4.316	1.054	3.262	4.316	1.054	3.262
ISCED 4	2	1	1	2	1	1
ISCED 5 und 6	2.037	426	1.611	2.037	426	1.611
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	24.655	5.964	18.691	24.655	5.964	18.691
nach Erwerbsstatus						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	24.347	5.952	18.395	24.347	5.952	18.395
... darunter Selbständige	5.858	1.614	4.244	5.858	1.614	4.244
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	0	0	0	0	0	0
... darunter Langzeitarbeitslose	0	0	0	0	0	0
Nichterwerbstätige	308	12	296	308	12	296
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	2.545	626	1.919	2.545	626	1.919
Ältere (55 Jahre und älter)	1.229	323	906	1.229	323	906
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	76	15	61	76	15	61
Personen mit Migrationshintergrund	4.516	1.269	3.247	4.516	1.269	3.247
Menschen mit Behinderungen	875	227	648	875	227	648
Sonstige benachteiligte Menschen	0	0	0	0	0	0
nach Bildungsstand						
ISCED 1 und 2	528	0	528	528	0	528
ISCED 3	16.222	3.676	12.546	16.222	3.676	12.546
ISCED 4	10	5	5	10	5	5
ISCED 5 und 6	7.895	2.283	5.612	7.895	2.283	5.612

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 25.04.2014, ohne Bagatellfälle

Qualitative Analyse

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Allgemeine Erläuterungen zur Berücksichtigung des Querschnittsziels wurden in Kapitel 3.3 dargestellt.

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

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte ebenfalls in Kapitel 3.3. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Art.

10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für die Prioritätsachse B dargestellt.

Gleichstellungsaspekt

- Die grundlegende Gestaltung der Förderrichtlinie des Programms „Bildungsprämie (Fokus auf Erwerbstätige mit geringem oder mittlerem Einkommen) führt dazu, dass insbesondere Frauen von dem Programm profitieren. Im Jahr 2013 waren 75 % (2012: 76 %) der Programmnutzerinnen und -nutzer weiblich.
- Die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ wurde in allen Projekten gemäß den Schwerpunkten der jeweiligen Förderinitiativen und nach den Möglichkeiten eines Programms der Strukturentwicklung sowohl durch die Förderung geschlechtsneutraler Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen und die gendersensible Informationsvermittlung im Rahmen der Schulentwicklung sowie der Elternarbeit als auch in der Beratung im Rahmen der Nachqualifizierung berücksichtigt.
- 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. Der Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt wird damit unterstützt.

- 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.

Gender Mainstreaming ist durchgehend das Prinzip aller Maßnahmen des Begleitprogramms. Darüber hinaus liegt ein Schwerpunkt des Programms auf der individuellen Förderung von Kindern und Jugendlichen, was auch Veranstaltungen zur geschlechtergerechten Bildung von Jungen und Mädchen einschließt.

- Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“: Die Antragsteller waren durch die Förderrichtlinie aufgefordert, eine kohärente Gender Mainstreaming-Strategie zu entwickeln und im Rahmen der Antragstellung konkrete Angaben zur Umsetzung zu machen.

Aus der Begleitung der Projekte wird deutlich, dass die Zuwendungsempfänger die Anforderung ernst nehmen. So richtete beispielsweise der Koordinator des Verbundes „Open C3S – Open Competence Center for Cyber Security“, die Hochschule Albstadt-Sigmaringen, im Jahr 2013 eine eigene Personalstelle zur besseren Umsetzung von Aspekten des Gender Mainstreaming bei der Programm- und Angebotsplanung sowie -entwicklung ein. Gender Mainstreaming-Aspekte waren nach Aussage des Zuwendungsempfängers jedoch bereits in 2012 Gegenstand der Modulentwicklungen und didaktischen Konzepte im Rahmen der Entwicklung von Studien- bzw. Weiterbildungsangeboten.

Hervorzuheben ist unter anderem auch die Technische Universität München (Vorhaben: „TUM Individual“), die ab Sommer 2014 unter dem Titel „Talents Return“ ein spezifisches Angebot für Berufsrückkehrerinnen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften einrichten wird.

- In den Vorhaben des Förderprogramms zur Entwicklung und zum Einsatz neuer Medien in der beruflichen Bildung werden Gleichstellungsaspekte grundsätzlich auf allen Ebenen berücksichtigt. Im Rahmen des zweistufigen Auswahlverfahrens ist die Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Gedankens zudem ein wichtiges Auswahlkriterium. Zielgruppen, die aus verschiedenen Gründen bildungsbenachteiligt sind und bisher nur erschwerte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund fester Präsenzzeiten und starrer Curricula genutzt haben, eröffnen sich durch den Einsatz der digitalen Medien neue Bildungschancen. Digitale Medien und über sie transportierte Inhalte, die an sich zielgruppenunabhängig sind, können durch ihre Gestaltbarkeit flexibel und dynamisch an spezielle Anforderungen angepasst werden.

Einige Projekte berücksichtigen darüber hinaus in besonderer Weise Gleichstellungsaspekte. So werden beispielsweise in dem Projekt „Perspektive 2.0 – Beruflich einsteigen mit kritischen Medienkompetenzen – PerBem“ (www.perspektive2-0.de), welches vom FrauenComputerZentrumBerlin e.V. durchgeführt wird, in besonderem Maße auch junge Frauen mit mehrdimensionalen Benachteiligungen in der Berufsorientierung angesprochen. Im Jahr 2013 wurde in PerBem ein Blended-Learning-Konzept inklusive Lernmaterialien entwickelt, erprobt und evaluiert.

- Das Programm „JOBSTARTER“ hat über die letzten Jahre und mit Unterstützung durch die Agentur für Gleichstellung im ESF die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen des Programms und der geförderten Projekte beständig weiterentwickelt und trägt dadurch zur Erreichung des ESF-Querschnittsziels bei. Das Programm verfolgt zudem aktiv die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG durch die Förderung der Gleichstellung in der beruflichen Bildung. Gender Mainstreaming wurde in den sechsten Förderrichtlinien vom 30. November 2012 als verbindliches Querschnittsziel des Programms sowie in den Zuwendungsvoraussetzungen für eine Förderung verankert. Jedes im Jahr 2013 bewilligte Projekt verfügt demnach über eine kohärente Gender Mainstreaming-Strategie und leistet einen Beitrag zu mindestens einem der folgenden Gleichstellungsziele von JOBSTARTER:

1. Erhöhung des Frauenanteils in der dualen Ausbildung, insbesondere des Anteils von Frauen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie von Frauen mit Migrationshintergrund.
2. Erhöhung der Anteile junger Frauen und Männer in männer- beziehungsweise frauendominierten Berufen.

Darüber hinaus ist gemäß § 2 GGO bei allen Arten des Verwaltungshandelns Gender Mainstreaming anzuwenden. Hiernach richtet sich die JOBSTARTER-Programmstelle. Daher wird Gender Mainstreaming z. B. in der Öffentlichkeitsarbeit und im Berichtswesen konsequent angewendet.

Die Verankerung von Gender Mainstreaming in der JOBSTARTER-Projektförderung hat die Programmstelle auf dem vierten Gender Mainstreaming-Fachgespräch „Übergang von der Schule in den Beruf“ der Agentur für Gleichstellung am 12. März 2013 sowie auf der Konferenz „Gleichstellung der Geschlechter im ESF – Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven“ am 5. November 2013 als Good-Practice-Beispiel vorgestellt.

JOBSTARTER verbessert die Strukturen regionaler Ausbildungsmärkte durch Projekte, deren Ziel es ist,

- kleine und mittlere Unternehmen und junge Menschen beim Einstieg in die Teilzeitberufsausbildung zu beraten und zu begleiten,
- neue betriebliche Ausbildungsplätze in Teilzeit zu schaffen und junge Menschen mit Familienverantwortung in Ausbildung zu vermitteln und
- regionale Akteure wie Kammern, Jobcenter, Arbeitsagenturen, Berufsschulen, Unternehmen und Beratungsstellen zusammenzubringen, um regionale Bündnisse und Netzwerke für Teilzeitausbildung zu initiieren und die Teilzeitberufsausbildung nachhaltig in den regionalen Ausbildungsstrukturen zu verankern.

Bis Dezember 2013 wurden durch diese elf JOBSTARTER-Projekte neben der strukturellen Verankerung auch 276 betriebliche Ausbildungsplätze in Teilzeit geschaffen und jungen Menschen mit Familienverantwortung eine berufliche Perspektive vermittelt. Die regionalen Projektergebnisse wurden für den Transfer in andere Regionen aufbereitet.

Darüber hinaus steht die Programmstelle JOBSTARTER Interessierten als Ansprechpartner bei Fragen zur Ausbildung in Teilzeit zur Verfügung. Die JOBSTARTER-Internetseite bietet aktuelle Materialien zum Thema an und ermöglicht Fachkräften, sich über das Portal qualiboxx zum Thema zu vernetzen. Des Weiteren trägt JOBSTARTER durch Vorträge, Fachpublikationen und Veranstaltungen maßgeblich dazu bei, dass die Teilzeitberufsausbildung bekannter wird und gute Beispiele in die Breite getragen werden.

Im Juni 2013 startete JOBSTARTER eine Medienoffensive, um Informationen über die Ausbildung in Teilzeit in die (Fach-)Öffentlichkeit zu tragen. Die Vermittlung von Ansprechpartnerinnen und -partnern sowie das breite Informationsangebot wurden von regionalen und überregionalen Medien stark nachgefragt und viele Beiträge zur Ausbildung in Teilzeit sind veröffentlicht worden.

Im September 2013 hat die Programmstelle JOBSTARTER in der IHK zu Dortmund zusammen mit dem Jobcenter Dortmund die Fachtagung „Teilzeitberufsausbildung – Gemeinsam gute Wege gehen“ für die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II und III durchgeführt. Im Rahmen der Veranstaltung wurde ein Empfehlungsschreiben für die Gestaltung der Rahmenbedingungen von Ausbildung in Teilzeit verfasst und an Vertreter und Vertreterinnen des BMAS und der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit sowie an die Mitglieder der Gleichstellungsministerkonferenz (GFMK) überreicht.

- In beiden Förderrichtlinien für das Programm Jobstarter Connect und in den jeweiligen Zuwendungsbescheiden werden die Zuwendungsempfänger auf die Anwendung von Gender Mainstreaming hingewiesen.
Zum 31.12.2013 betrug der Anteil der jungen Frauen an den Bausteinqualifizierungen insgesamt 30 Prozent, im Übergangsbereich 25 %. Der Anteil junger Männer am Übergangssystem liegt allgemein deutlich höher als der Anteil junger Frauen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010).
Im Bereich der beruflichen Nachqualifizierung betrug der Anteil (junger) Frauen an den Bausteinqualifizierungen insgesamt 48 %.
- In den FuE-Förderprogrammen Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln, Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt und Innovationen mit Dienstleistungen wird der Gleichstellungsaspekt und Abbau von Benachteiligungen durchgängig berücksichtigt. Darüber hinaus werden begleitend zu Förderungsschwerpunkten Untersuchungen gefördert, die mögliche Beiträge von Innovationsstrategien zum Abbau von geschlechts- und altersbedingten Benachteiligungen leisten, um den gesellschaftlichen Anspruch der Chancengerechtigkeit durchzusetzen.
- Bei der „Passgenauen 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 Wirtschaftsorganisationen 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 im Berichtszeitraum bei rd. 39 % und der der Männer entsprechend bei 61 %.

4.3 Prioritätsachse C

Teilnehmendenstruktur

In der Prioritätsachse C – Beschäftigung und soziale Integration – wurden bundesweit über 125.000 reguläre Teilnahmeintritte im Jahr 2013 realisiert, der Frauenanteil lag bei 54,3 %.

Ziel Konvergenz

Die Prioritätsachse C.1 notierte im Berichtsjahr insgesamt rd. 23.500 Eintritte bei rd. 17.100 Austritten. Der Anteil der Frauen an den geförderten Personen betrug 49,3 %.

Zielgebiet RWB

In der Prioritätsachse C.2 konnten im Jahr 2013 knapp 102.000 Eintritte und rd. 72.000 Austritte gemeldet werden, bei einem Frauenanteil für die Eintritte von 55,4 %.

Tabelle 12: Teilnahmeintritte und -austritte in Prioritätsachse C nach Zielgruppen im Jahr 2012 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	23.470	11.905	11.565	17.103	8.589	8.514
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	4.716	1.420	3.296	3.450	1.024	2.426
... darunter Selbständige	343	193	150	249	139	110
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	11.159	5.606	5.553	8.134	4.045	4.089

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
... darunter Langzeitarbeitslose	4.005	1.849	2.156	2.921	1.334	1.587
Nichterwerbstätige	7.595	4.879	2.716	5.519	3.520	1.999
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	493	189	304	360	136	224
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	8.817	5.100	3.717	6.415	3.679	2.736
Ältere (55 Jahre und älter)	867	396	471	633	286	347
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	25	10	15	18	7	11
Personen mit Migrationshintergrund	9.074	4.925	4.149	6.607	3.553	3.054
Menschen mit Behinderungen	415	224	191	303	162	141
Sonstige benachteiligte Menschen	624	268	356	455	193	262
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	13.889	7.994	5.895	10.107	5.767	4.340
ISCED 3	5.225	2.284	2.941	3.813	1.648	2.165
ISCED 4	667	259	408	487	187	300
ISCED 5 und 6	3.689	1.368	2.321	2.696	987	1.709
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	101.976	45.474	56.502	72.233	33.207	39.026
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	12.627	4.482	8.145	8.899	3.273	5.626
... darunter Selbständige	513	80	433	357	58	299
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	50.079	19.566	30.513	35.363	14.288	21.075
... darunter Langzeitarbeitslose	15.934	6.232	9.702	11.252	4.551	6.701
Nichterwerbstätige	39.270	21.426	17.844	27.971	15.646	12.325
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	899	429	470	638	313	325
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	32.592	18.093	14.499	23.226	13.212	10.014
Ältere (55 Jahre und älter)	4.686	1.965	2.721	3.314	1.435	1.879
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	357	196	161	254	143	111
Personen mit Migrationshintergrund	69.269	30.966	38.303	49.069	22.613	26.456
Menschen mit Behinderungen	1.145	579	566	814	423	391
Sonstige benachteiligte Menschen	2.371	1.304	1.067	1.689	952	737

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	59.894	30.309	29.585	42.567	22.133	20.434
ISCED 3	20.286	7.415	12.871	14.305	5.415	8.890
ISCED 4	3.207	1.140	2.067	2.260	832	1.428
ISCED 5 und 6	18.589	6.610	11.979	13.101	4.827	8.274

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2013, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Qualitative Analyse

Zur Messung der Zielerreichung werden in Prioritätsachse C insgesamt 15 Ergebnisindikatoren eingesetzt, wovon einer ein Makroindikator ist, der über die amtliche Statistik ermittelt wird. Zur Messung der quantitativen Zielerreichung werden 12 Outputindikatoren ausgewiesen. Die Programme, die zur Ermittlung der Indikatorwerte beitragen, stehen in Klammern hinter der Indikatorbezeichnung.

Spezifisches Ziel 8: Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ergebnisindikatoren 8.1a: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg)

Der Anteil nichterwerbstätiger Frauen, die bis zu 6 Monate nach Förderung eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt gefunden haben, betrug im Durchschnitt der Jahre 2010, 2011 und 2013 im Ziel Konvergenz insgesamt 38 %. Damit wurde die Zielvorgabe von 25 % um 13 Prozentpunkte übertroffen. Im Ziel RWB betrug die Integrationsquote in den 1. Arbeitsmarkt sogar 49 %, womit der im OP festgelegte Zielwert fast verdoppelt werden konnte.

Ergebnisindikatoren 8.1b: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg, Gute Arbeit für Alleinerziehende, Unternehmen Familie)

Der Anteil nichterwerbstätiger Frauen, die ihre Motivation zur aktiven Arbeitsplatzsuche/Existenzgründung erhöht haben, betrug im Ziel Konvergenz über die Jahre 2010, 2011 und 2013 64 %, im Ziel RWB lag der Anteil mit 60 % etwas niedriger. Damit wurden in beiden Förderregionen die Zielvorgaben von jeweils 45 % deutlich überschritten.

Outputindikator 8.1a: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg, Gute Arbeit für Alleinerziehende, Gleichstellen)

Im Rahmen spezifischer Instrumente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Chancengleichheit von Männern und Frauen konnten bis 2013 kumuliert im Ziel Konvergenz rd. 12.300 Frauen gefördert werden (2013: rd. 1.500). Somit konnte die Zielvorgabe von 8.950 um 38 % überschritten werden.

Im Zielgebiet RWB erreichten die Programme fast 34.000 Frauen (2013: rd. 5.400) und konnten damit die Zielvorgabe von 32.100 erstmals realisieren (Umsetzungsstand: 106 %).

Outputindikator 8.1b: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg, Gute Arbeit für Alleinerziehende, Unternehmen Familie, Initiative Lokale Bündnisse für Familie, Power für Gründerinnen, Frauen an die Spitze, Erfolgsfaktor Familie, Gleichstellen)

Während die Zahl der geförderten Frauen den erwarteten Umsetzungsständen entspricht bzw. sogar darüber hinausgeht, stieg die Zahl der geförderten Projekte bis Ende 2013 erneut an und liegt um ein Vielfaches über der Zielvorgabe von jeweils 20 in den Förderregionen. Im Ziel Konvergenz wurden insgesamt 188 Projekte gefördert, im Ziel RWB sind es bereits 421 gewesen. Es ist festzuhalten, dass die Zahl der Projekte, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in Prioritätsachse C beitragen, im OP deutlich zu niedrig angesetzt wurden.

Ergebnisindikator 8.1c:

Insgesamt betrug die Zahl der unter Dreijährigen, die am 01.03.2013 einen Kinderbetreuungsplatz hatten, bundesweit rd. 598.000 (Ziel RWB: 440.000, Ziel Konvergenz: 158.000). Damit erhöhte sich die Zahl der betreuten U3-Kinder bundesweit seit 2006 um 108 % bzw. 311.000 (2006: 287.000).

Die Betreuungsquote (Anteil betreute Kinder an allen Kindern dieser Altersgruppe) betrug 2013 29,3 %, mit einer eindeutig höheren Quote in den neuen Ländern (ohne Berlin) mit 49,8 % gegenüber 24,2 % in den alten Bundesländern (ohne Berlin). Die Betreuungsquote verzeichnete seit 2007 (15,5 %) einen stetigen Zuwachs und hat sich mehr als verdoppelt. In den neuen Ländern (ohne Berlin) konnte ein Anstieg der Betreuungsquote seit 2007 (41,0 %) auf 49,8 % beobachtet werden, während im Vergleichszeitraum im früheren Bundesgebiet ohne Berlin die Betreuungsquote von 9,8 % auf 24,2 % anstieg.²⁵

Von den insgesamt 598.000 Kindern unter 3 Jahren in der Kindertagesbetreuung waren gut 94.000 Kinder, die in Einrichtungen der öffentlich geförderten Kindertagespflege betreut wurden (Ziel RWB: 77.300, Ziel Konvergenz: 17.200). Der Ergebnisindikator 8.1c als Makroindikator basiert auf der Zahl der unter Dreijährigen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege sowie der Anzahl der Kinderbetreuungsplätze in Einrichtungen für Kinder von Betriebsangehörigen. Diese Makrogröße wird aus der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe des Statistischen Bundesamtes erhoben. Anhand der Tabelle 3.5 ist erkennbar, dass die Zahl der Betreuungsplätze weiter ausgeweitet werden konnte. Im Zielgebiet Konvergenz wurden 2013 rd. 20.800 Plätze gezählt, so dass die Zielvorgabe von 13.700 nach wie vor um rd. 7.000 überschritten wurde. Im Zielgebiet RWB stieg die Zahl der betreuten Kinder erneut an, und zwar auf rd. 101.700. Damit wurde der Zielwert von 52.800 um fast 49.000 überschritten.

Die deutliche Überschreitung der Zielgrößen ist vor allem Folge der politischen Weichenstellungen zum Ausbau des U3-Betreuungsplatzangebots. Insgesamt gesehen konnten durch die Ausweitung des U3-Betreuungsangebots die Beschäftigungschancen insbesondere von Frauen spürbar verbessert werden. Wie gesagt handelt es sich hierbei um eine Makrogröße, zu der die ESF-Förderung von U3-Kinderbetreuungsplätzen und Plätzen für Betriebsangehörige nur einen geringen Beitrag leisten konnte (vgl. *Ausführungen zum nachfolgenden Ergebnisindikator 8.1d*).

Ergebnisindikator 8.1d: (Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Aktionsprogramm Kindertagespflege)

Die Erfassung der Frauen, die durch die Erhöhung der Kinderbetreuungskapazitäten ihre Beschäftigungschancen verbessert haben, erfolgt ausschließlich durch die ESF-geförderten Programme „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und das Aktionsprogramm „Kindertagespflege“. Dabei wird angenommen, dass im Programm „Kindertagespflege“ zwei Drittel der geförderten Tagespflegepersonen im Anschluss auch aktiv sind und durchschnittlich zwei Kinder betreuen. Dieser Indikator bezieht sich im Gegensatz zum Ergebnisindikator 8.1c nicht auf eine Makrogröße sondern nur auf die beiden erwähnten ESF-Programme, deren Zielgrößen im Rahmen des OP-Änderungsantrags nach unten korrigiert wurden.

Im Zielgebiet Konvergenz konnten bisher 131 zusätzliche Kinderbetreuungsplätze geschaffen werden. Damit erhöhte sich der Basiswert von 11.000 auf 11.131, dies entspricht einem Zuwachs von 1,2 %. Geplant ist die Realisierung einer neuen Zielgröße von 11.300 (+2,7 %).

²⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013. In Berlin betrug die Betreuungsquote im Jahr 2013 43,7 % (2007: 39,8 %).

Im Zielgebiet RWB konnten zwar mit 1.915 spürbar mehr U3-Kinderbetreuungsplätze gefördert werden als im Ziel Konvergenz. Der Basiswert von 37.800 erhöhte sich auf 39.715 (+5 %). Die Zielvorgabe liegt allerdings bei 41.580 mit einem geplanten Zuwachs von 10 %. Es ist abzusehen, dass die Zielwerte in beiden Förderregionen nicht erreicht werden können.

Outputindikatoren 8.2, 8.2a und 8.2b: (Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Aktionsprogramm Kindertagespflege)

Die Outputindikatoren werden durch die beiden Programme „Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ bedient. Das Ende 2012 ausgelaufene Programm „Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ hat für das aktuelle Berichtsjahr keine neuen geförderten Betreuungsplätze eingerichtet, so dass der Outputindikator 8.2a nicht weiter aktualisiert werden kann. Die bis 2013 eingesetzten Maßnahmen förderten im Zielgebiet Konvergenz 86 Betreuungsplätze. Bei einem Zielwert von 130 entspricht dies einem Realisierungsstand von rd. 66 %. Tagespflegepersonen wurden in Höhe von 34 qualifiziert, geplant waren für die gesamte Förderperiode 120 (Outputindikator 8.2b). Folglich ergibt sich eine Gesamtzahl im Ziel Konvergenz von 120 geschaffenen Betreuungsplätzen (Outputindikator 8.2). Der Zielwert von 250 wird weiterhin weit verfehlt.

Im Ziel RWB wurden insgesamt rd. 1.800 Betreuungsplätze durch den ESF gefördert, davon entfielen 1.550 auf geförderte Plätze und 274 auf qualifizierte Tagespflegepersonen. Die Umsetzungsstände betragen für die Betreuungsplätze 47 % (Indikator 8.2), für die unveränderte Zahl der geförderten Plätze 67 % (Indikator 8.2a) sowie für die qualifizierten Tagespflegepersonen 17 % (Indikator 8.2b).

Ergebnisindikator 8.1e: (Power für Gründerinnen)

Wie bereits im letztjährigen Durchführungsbericht dargestellt, ist die Telefon-Hotline seit 2010 in die zentrale Gründerinnen-Hotline des BMWi überführt worden. Die Inanspruchnahme der Hotline zur Erhöhung des Gründerinnenpotenzials im Rahmen des Programms „Power für Gründerinnen“ kann seitdem nicht mehr separat ausgewiesen werden. Die Bedienung des entsprechenden Ergebnisindikators kann aus diesem Grund seit 2010 nicht mehr erfolgen. Die Zielwerte von 750 (Konvergenz) und 3.000 (RWB) wurden mit 200 bzw. 2.300 nicht erreicht.

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 Art. 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Nachdem eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte bereits in Kapitel 3.3 erfolgte, werden anschließend die relevanten programmspezifischen Kriterien dargestellt.

Gleichstellungsaspekt

- Das Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ war explizit darauf ausgerichtet, die Stellung von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und verfolgte gleichstellungspolitische Zielsetzungen. Zielgruppe des Programms waren 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 gegenübersehen, stand diese Zielgruppe im besonderen Fokus der Projekte. Gleichwohl wurde von einigen Projekten explizit auch die in diesem Kontext oft nicht berücksichtigte Gruppe alleinerziehender Männer in den Blick genommen.

Bei der Umsetzung des Programms waren die Projektträger außerdem aufgefordert, im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung darauf einzugehen, inwiefern die Lebensunterschiede von Männern und Frauen und das Ziel der Förderung der Chancengleichheit durchgängig berücksichtigt wurden.

- Im Fokus des Programms „Gleichstellen“ (Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft) steht die nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in Deutschland. Dabei werden diese 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.
- Das „ESF-BAMF-Programm“ „Stärkung der berufsbezogenen Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund“ ermöglicht allen Menschen, die zur Zielgruppe gehören einen Zugang. Der Frauenanteil (ca. 58 %) in den Kursen ist höher als der Männeranteil, es gibt jedoch auch Kurse, die nur von Männern (66) oder nur von Frauen (54) besucht werden. Die genannte Quote ist Ausdruck einer Schwerpunktsetzung bei der Umsetzung des ESF-BAMF-Programms. Zugewanderten Frauen kommt beim Integrationsprozess ihrer Familien oftmals eine besondere Rolle zu, so dass die hohe Quote an Frauen in den ESF-BAMF-Kursen als besonderer Erfolg zu werten ist.
- Im Rahmen der von der Agentur für Gleichstellung ausgerichteten ESF-Konferenz „Gleichstellung der Geschlechter im ESF – Europäisches Leitbild und bundesweite Perspektiven“ am 05. November 2013 in Berlin wurde das Thema Gleichstellen in Programmen am Beispiel des „XENOS-Programms“ dargestellt und eine Auswertung einer Befragung zu den gleichstellungspolitischen Zielen der XENOS-Projekte durch das Deutsche Jugendinstitut (DJI) vorgestellt.
- 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.
- 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“ wurden in der zweiten Programmphase bis zum 31.12.2013 bundesweit 18 Projektträger an 10 Modellstandorten in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit gefördert. An der Verlängerung der zweiten Programmphase bis Ende August 2014 beteiligen sich 8 Projektträger an 7 Modellstandorten. Mit diesem Programm sollen Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung (aufgrund von Elternzeit bzw. Pflege von Angehörigen) dabei unterstützt werden, ins Berufsleben zurückzukehren. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind immer noch Frauensache, ca. 2/3 aller Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes länger als ein Jahr, aber nur 2 % der Väter. Gelingt der Wiedereinstieg z. B. mit 40 Jahren, so haben diese Frauen noch 27 Jahre bis zur Rente vor sich und damit Möglichkeiten für berufliche Perspektiven, eine eigene Existenzsicherung und eine spürbare Verbesserung der eigenen Alterssicherung. Der Wiedereinstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist damit eine entscheidende Weichenstellung im Leben dieser Frauen und trägt zu fairen Einkommensperspektiven im Lebenslauf bei. Bei der dafür häufig erforderlichen Neuausrichtung des Familiensystems werden auch die Partner aktiv einbezogen. Ein Schwerpunkt der zweiten Programmphase ist der Aspekt „Zeit für Wiedereinstieg“, der sowohl die Einbeziehung von Partnern als auch die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen beinhaltet. Die in der zweiten Pro-

grammphase entwickelten E-Learning-Angebote beinhalten unter anderem Kurse zu den Themen „die Rolle in der Familie“ und „Zeitmanagement“.

- Das ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ sollte gezielt den Abbau eingeschränkter geschlechtsspezifischer Präferenzen bei der Berufswahl und -orientierung unterstützen. Im Rahmen des Programms sollten praxistaugliche Konzepte und Strategien zur Gewinnung von mehr männlichen Fachkräften im weiblich geprägten Berufsfeld Kindertagesstätte ermittelt und erprobt werden.

Die vielfältige Arbeit der Modellprojekte hat wichtige Impulse zur Weiterentwicklung der Praxis und des fachlichen und öffentlichen Diskurses geben können. Es wurden zahlreiche Möglichkeiten identifiziert, mehr Männer für Kindertagesstätten zu gewinnen und Gender in der Personal- und Organisationsentwicklung der Institutionen zu verankern. Die praktischen Erfahrungen zu den Handlungsfeldern Berufsorientierung, Öffentlichkeitsarbeit, Gender in der pädagogischen Arbeit, Männerarbeitskreise, Generalverdacht und Schutzkonzept, Väter und Elternarbeit wurden zu einer Sammlung „Praxis-Handreichungen“ zusammengefasst. Mit diesen Ergebnissen leistet das Programm einen wichtigen Beitrag, Männer im Berufsfeld Kita sichtbar zu machen und ihnen dort sowohl als Erzieher, aber auch als Mann, Vater und Elternvertreter eine größere Teilhabe zu ermöglichen.

So hat das ESF-Modellprogramm wesentlich dazu beigetragen, Männer als potenzielle Fachkräfte für den frühpädagogischen Bereich in den Fokus der (Fach-)Öffentlichkeit zu rücken.

- Der Schwerpunkt der Aktivitäten des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ lag im Bereich familienfreundlicher Arbeitszeiten. Familienbewusste Arbeitszeiten 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.

Das Maßnahmenspektrum der „Initiative Lokale Bündnisse für Familie“ ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf. 2013 standen ergänzende Kinderbetreuungsangebote im Fokus der Initiative. Von den entstandenen Betreuungsangeboten profitieren berufstätige Mütter bzw. Mütter, die den beruflichen (Wieder-)Einstieg suchen, in besonderem Maße.

- Mehrgenerationenhäuser unterstützen durch Angebote im Handlungsschwerpunkt Haushaltsnahe Dienstleistungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf; durch Angebote zur Entlastung pflegender Angehöriger im Handlungsschwerpunkt Alter und Pflege wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gestärkt. Die Mehrgenerationenhäuser erbringen bundesweit 827 Dienstleistungsangebote im Bereich Haushaltsnahe Dienstleistungen selbst. Zusätzlich vermitteln sie bundesweit 500 Angebote anderer Dienstleister. Mit den erbrachten oder vermittelten Dienstleistungen werden pro Woche durchschnittlich über 28.000 Haushalte erreicht; dies sind pro Mehrgenerationenhaus durchschnittlich 76 Haushalte pro Woche. Die Mehrgenerationenhäuser tragen damit zur Etablierung eines lokalen Marktes für Haushaltsnahe Dienstleistungen und zur Professionalisierung dieses Dienstleistungssektors mit bei. Die Hauptzielgruppe für die Erbringung und Vermittlung von Haushaltsnahen Dienstleistungen sind mit 36 % Familien. Aus der Nutzerinnen- und Nutzerbefragung 2013 geht hervor, dass 19 % verschiedene Kinderbetreuungsangebote der Mehrgenerationenhäuser nutzen (u. a. reguläre, aber auch flexible Betreuungsmöglichkeiten in Randzeiten oder Babysitterdienste). Die Befragungen im Selbstmonitoring 2013 haben ergeben, dass 91 % der Angebote in diesem Handlungsschwerpunkt die Beschäftigungsfähigkeit fördern; 60 % der befragten 20- bis 50-Jährigen stimmten voll oder überwiegend der Aussage zu, dass sich durch die Angebote der Mehrgenerationenhäuser die familiären und beruflichen Aufgaben besser vereinbaren lassen.

Die Mehrgenerationenhäuser tragen mit ihren Angeboten ebenso zur Unterstützung und Entlastung pflegender Angehöriger bei. 21 % der Angebote im Handlungsschwerpunkt Alter und Pflege richten sich an die Generation 50+, 9 % an Pflegebedürftige oder demenziell Erkrankte und 11 % speziell an pflegende Angehörige.

Auf Grundlage einer 2012 geschlossenen Kooperationsvereinbarung wurde 2013 gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit ein Fachtag veranstaltet, auf dem sich die Mehrgenerationenhäuser über rechtliche Rahmenbedingungen und andere relevante Vertreterinnen und Vertretern der lokalen Arbeitsverwaltung zu vernetzen. Der beschäftigungsfördernde Aspekt der Aktivitäten und Angebote der Mehrgenerationenhäuser war auch ein zentrales Thema auf vier Regionalkonferenzen der Mehrgenerationenhäuser. Ebenso wurde auf den Regionalkonferenzen die Förderung von Freiwilligem Engagement tiefergehend diskutiert.

Durch eine freiwillige Mitarbeit in den Mehrgenerationenhäusern helfen Arbeitsuchende nicht nur anderen, sie können sich so auch eigene neue Perspektiven und berufliche Einstiegschancen erarbeiten. Die Befragung der Nutzerinnen und Nutzer zur Wirkung der Angebote in den Mehrgenerationenhäusern hat ergeben, dass 38 % der Nutzerinnen und Nutzer ohne Bildungsabschluss der Aussage voll zustimmen, einen neuen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz gefunden zu haben; 51 % stimmen der Aussage voll zu, dass sie sich beruflich weiter entwickeln konnten und 75 % stimmen der Aussage voll zu, durch die Angebote wichtige Kompetenzen und Fähigkeiten entwickelt zu haben. Über alle Nutzerinnen und Nutzer hinweg stimmen 33 % der Aussage voll oder überwiegend zu, einen neuen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz gefunden zu haben. Laut Selbstmonitoring 2013 verfügen alle Mehrgenerationenhäuser über Angebote, die die Beschäftigungsfähigkeit der Nutzerinnen und Nutzer erhöhen, bspw. mittels einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. einer Verbesserung der Chancengleichheit der Geschlechter.

- Der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag ist das bundesweit größte Projekt zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung für Mädchen. Am Aktionstag haben Mädchen die Möglichkeit, bislang noch männerdominierte Berufe und Studiengänge, vorwiegend im technisch-handwerklichen, im naturwissenschaftlichen sowie im IT-Bereich, kennenzulernen. Die Besonderheit des Aktionstages liegt in den geschlechtshomogenen Gruppen. Diese erleichtern den Schülerinnen das Verlassen bekannter Pfade, um breitere und vielfältigere Interessen für ihre Berufsplanung zu entwickeln. Zudem sensibilisiert der Tag für eine Vielzahl weiterer Themen wie etwa Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Bezahlung (Gender Pay Gap), bei der Ansprache in Einstellungsverfahren oder Stellenanzeigen usw.
- Das Schwerpunktthema des Girls' Day 2013 lautete „Gewinnung weiblicher Kompetenz für Wissenschaft und Forschung in Anlehnung an ein und in Kooperation mit einem Wissenschaftsjahr“. Vor allem in den MINT-Wissenschafts- und Forschungsbereichen besteht in Deutschland Handlungsbedarf, mehr Frauen im Nachwuchsbereich zu gewinnen und ihre Potenziale und ihr Know-how verstärkt in Zukunftsthemen einzubringen. Im Rahmen des Girls' Day wurde dabei über die Schwerpunktsetzung des BMBF-Wissenschaftsjahres 2013 „Die demographische Chance“ hinaus mit dem Wissenschaftsjahr u. a. im Rahmen der Forscherinnen- und Forscherbörse zusammengearbeitet.

Die wichtigsten Maßnahmen zur Umsetzung des Schwerpunkts 2013 im Überblick:

- Für die Girls' Day Aktionsmaterialien (Plakat, Flyer) wurden die Begriffe Wissenschaft und Forschung in die Gestaltung integriert.
- Bei der Bildauswahl der Flyer und Broschüren wurden verstärkt Motive von Mädchen im wissenschaftlichen Umfeld (Labor etc.) berücksichtigt.
- Für die zwei Spezialbroschüren »Aktionsleitfaden für Unternehmen« und »Praxisleitfaden für Schulen« wurden jeweils spezifische Einleger mit Hintergrundinformationen zur aktuellen Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung erarbeitet und gedruckt.
- Es konnten drei Podcasts von ehemaligen Girls' Day-Teilnehmerinnen realisiert werden, die über den Girls' Day ihr Studienfach in den Naturwissenschaften oder in Forschung und Entwicklung gefunden haben.
- Auf www.girls-day.de wurde das Themendossier „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ mit Hintergrundinformationen, Zahlen-Daten-Fakten, Best-Practice-Beispielen, Interviews und mehr entwickelt.
- Im Rahmen des Aufrufs zum Girls' Day 2013 wurde gezielt auf den Themenschwerpunkt hingewiesen und Hochschulen, Forschungsinstitute sowie F&E-Abteilungen von Unternehmen verstärkt um ihre Beteiligung gebeten.
- Am 25. April 2013 besuchte Bundesfamilienministerin Kristina Schröder die Veranstaltung „Megawelt“ des Fraunhofer Heinrich-Hertz-Instituts in Berlin-Charlottenburg. Das Institut ist einer der Vorreiter der Glasfaser-Kommunikation und des hochauflösenden 3D-Fernsehens und bot acht Mädchen die Möglichkeit, in eigenen Experimenten die Methode der Datenübertragung mit Hilfe von Licht zu ergründen. Die Ministerin nutzte die Gelegenheit, sich mit den Schülerinnen über ihre Girls' Day-Praktika und ihre beruflichen Zukunftspläne zu unterhalten.
- Zum Schwerpunktthema 2013 wurde über die Evaluationsbefragung dieses Jahres die Akzeptanz und Meinung der teilnehmenden Mädchen zu Berufen in Wissenschaft und Forschung erhoben. Auswertungen dazu wurden online auf www.girls-day.de veröffentlicht.

- Das Projekt Neue Wege für Jungs ist das einzige bundesweite Projekt, das seit 2005 Initiativen und Träger darin unterstützt, schulische und außerschulische Angebote für Jungen zur Erweiterung der Berufs- und Studienfachwahl, der Flexibilisierung männlicher Rollenbilder und zum Ausbau sozialer Kompetenzen zu organisieren. Dazu ist ein Netzwerk von über 200 Partnern aufgebaut worden. Netzwerktreffen und Fachtagungen dienen dem Wissenstransfer und dem Fachaustausch. Seit 2011 findet der Boys'Day – Jungen-Zukunftstag als Aktion von Neue Wege für Jungs parallel zum Girls'Day einmal im Jahr statt: Er ist die bundesweit größte Maßnahme zur Erweiterung des Berufs- und Studienwahlspektrums von Jungen sowie zur Reflexion von Lebenswegen und Männlichkeitsvorstellungen. Damit sind pädagogische Angebote, geschlechtshomogene Maßnahme speziell für männliche Jugendliche sowie die Verbreitung von Informationen und fachlichen Impulsen für Lehr- und Fachkräfte oder Eltern als Beitrag zur Überwindung von Geschlechterstereotypen verbunden. Als Ergänzung zum Anliegen, mehr Chancengerechtigkeit in Gesellschaft und Wirtschaft für Mädchen und Frauen zu verwirklichen, thematisiert das Projekt in vielfältiger Weise die Rolle von Jungen und Männern aus gleichstellungspolitischer Sicht und regt männliche Jugendliche an, ihre Zukunftsplanung auf der Basis ihrer vielfältigen Interessen und Talente jenseits von Klischees zu entwickeln und so zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft insgesamt als auch individuell zu einer partnerschaftlichen Teilung von familialen Aufgaben beizutragen.
- Die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes ist Querschnittsziel von „BIWAQ“ und kommt in allen Projekten zum Ausdruck. Die in 2009 begonnene Beratung der Agentur für Gleichstellung im ESF der BIWAQ-Programmakteure wurde fortgeführt. Der Bedeutung des Querschnittsziels wurde sowohl über entsprechende Vorgaben zur Berichterstattung als auch in der direkten Kommunikation zwischen den Projekten und der laufenden Programmevaluation Ausdruck verliehen. So wurden z. B. während der Fördermaßnahmen im Rahmen der Teilnehmendenförderung Aktivitäten oder Qualifizierungsmodule für eine Gendersensibilisierung durchgeführt (u. a. Traditionalität von Berufswahlentscheidungen) oder Beratungsstellen mit Männern wie auch mit Frauen besetzt, um eine ausgewogene geschlechtsspezifische Ansprache sicherzustellen. Beispielhaft werden im Folgenden zwei Projekte mit erwähnenswerten geschlechterspezifischen Aktionen aufgeführt:
 - Das BIWAQ-2-Projekt „*Werkschule Löwenherz*“ ist in der Berufsorientierung an Schulen in Berlin und Kassel aktiv und vermittelt den Schülern/innen, dass alle Berufe für Jungen und Mädchen gleichermaßen geeignet sind. Projektleitung und Werkstattteams sind paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Alle Projektangebote werden gleichberechtigt von Mädchen und Jungen genutzt, z. B. Arbeiten im Handwerk (bspw. Holzverarbeitung an schweren Maschinen) als auch Kochen, Nähen und der Umgang mit Babys und Kleinkindern. Die Mädchen interessieren sich zunehmend für die Ausbildung in „typischen Männerberufen“ in Technik und Handwerk, die Jungen entscheiden sich mit großem Interesse für Praktika in Kitas und im Bereich Hauswirtschaft.
 - Das BIWAQ-2-Projekt „*Mathilde 17*“ (M 17) fokussiert geschlechtsspezifisch auf die Verbesserung der Teilhabe und beruflichen Integration erwerbsloser Frauen mit Migrationsbiografie in der Fürther Innenstadt. Hierfür betreibt M 17 eine niedrigschwellige Anlaufstelle. Die Anlaufstelle bietet erwerbsorientierte, kultursensible Beratungs- und Qualifizierungsangebote, die den Teilnehmerinnen den Einstieg ins Erwerbsleben erleichtern. Projektaktivitäten sind neben (muttersprachlichen) Beratungen, Coaching und Case Management Qualifizierungsangebote und Sprachförderung. Das wohnortnahe Projektangebot ermöglicht es den Frauen, das Projektangebot und zugleich den Stadtteil und seine Angebote umfassend anzunehmen. Stadtweite Exkursionen stärken die räumliche Mobilität der Teilnehmerinnen.

4.4 Prioritätsachse E

Im Jahr 2013 wurden in der Prioritätsachse E zur Förderung von transnationalen Maßnahmen drei Bundesprogramme des BMAS umgesetzt.

Teilnehmendenstruktur

In der Prioritätsachse E wurden im Berichtsjahr 2.588 Teilnahmeeintritte außerhalb von Bagatelprojekten erfasst, die vollständig dem Programm „IdA – Integration durch Austausch“ zuzuordnen sind. Der Frauenanteil betrug zielübergreifend 41,9 %. Insgesamt wurden 2.315 Austritte aus den Vorhaben gemeldet (vgl. Tabelle 13).

Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse E.1 umfasste im Jahr 2013 1.033 mit einem Frauenanteil von 36,9 %.

Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse E.2 konnten im Berichtsjahr 1.555 Eintritte bei 1.504 Austritten verzeichnet werden. Der Frauenanteil lag mit 45,3 % spürbar über dem Wert im Ziel Konvergenz.

Tabelle 13: Teilnahmeeintritte und -austritte in Prioritätsachse E nach Zielgruppen im Jahr 2012 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	1.033	652	381	811	506	305
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	50	21	29	39	16	23
... darunter Selbständige	2	1	1	2	1	1
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	916	591	325	719	459	260
... darunter Langzeitarbeitslose	529	347	182	415	269	146
Nichterwerbstätige	67	40	27	53	31	22
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	3	2	1	3	2	1
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	361	222	139	283	172	111
Ältere (55 Jahre und älter)	44	29	15	35	23	12
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	2	0	2	2	0	2
Personen mit Migrationshintergrund	19	12	7	15	9	6
Menschen mit Behinderungen	260	165	95	204	128	76
Sonstige benachteiligte Menschen	410	265	145	322	206	116
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	219	153	66	172	119	53
ISCED 3	623	392	231	489	304	185
ISCED 4	58	34	24	45	26	19
ISCED 5 und 6	133	73	60	105	57	48
Insgesamt	1.555	851	704	1.504	791	713
nach Erwerbsstatus¹⁾						

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	37	24	13	35	22	13
... darunter Selbständige	1	1	0	1	1	0
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	1.217	676	541	1.177	629	548
... darunter Langzeitarbeitslose	466	281	185	448	261	187
Nichterwerbstätige	301	151	150	292	140	152
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	16	8	8	15	7	8
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	968	509	459	938	473	465
Ältere (55 Jahre und älter)	63	37	26	60	34	26
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	7	6	1	7	6	1
Personen mit Migrationshintergrund	384	226	158	370	210	160
Menschen mit Behinderungen	291	160	131	282	149	133
Sonstige benachteiligte Menschen	710	378	332	687	351	336
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	588	331	257	568	308	260
ISCED 3	634	347	287	614	323	291
ISCED 4	144	80	64	139	74	65
ISCED 5 und 6	189	93	96	183	86	97

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2013, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Qualitative Analyse

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 Art. 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte bereits ebenfalls in Kapitel 3.3 Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Art. 10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für die Prioritätsachse E dargestellt.

Gleichstellungsaspekt

Bei der Umsetzung des Programms „IdA“ wird das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt. Männer und Frauen werden fast zu gleichen Teilen erreicht. Gender Mainstreaming wird von den Projekten umgesetzt mit Unterstützung der Agentur für Gleichstellung im ESF. Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Projektarbeit wurde speziell für den IdA-2-Aufruf „Menschen mit Behinderungen“ eine Handreichung sowie Praxistipps erarbeitet.

Die transnationalen Austauschmaßnahmen sowie die Beratungen der Auszubildenden und jungen Erwachsenen des Programms „Berufsbildung ohne Grenzen“ sind Frauen und Männern gleichermaßen zugänglich. Insgesamt nehmen mehr junge Frauen an den Auslandsaufenthalten teil.

Anlage 3

Zusammenfassung¹ aus dem Durchführungsbericht 2014 für das Operationelle Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007-2013**1. Sozioökonomische Analyse****Sozioökonomische Entwicklung****Erwerbstätigkeit**

Wie üblich konnte zur Zeit der Berichtslegung noch nicht auf Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2014 für die Beschreibung der Erwerbstätigkeit zurückgegriffen werden. Die nachfolgenden Darlegungen stützen sich deshalb auf das Jahr 2013. Seit den Krisenjahren 2008 und 2009 hat sich die Zahl der Erwerbstätigen im gesamten Bundesgebiet kontinuierlich erhöht.

Die in Tabelle 3 aufgeführten Werte für 2011 bis 2013 stammen aus einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes und sind miteinander vergleichbar. Längerfristige Gegenüberstellungen mit dem Basisjahr sind aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsbasen und den damit verbundenen Ungenauigkeiten und Verzerrungen hingegen lediglich von eingeschränkter Aussagekraft. In 2013 belief sich die **Zahl der Erwerbstätigen** im gesamten Bundesgebiet auf knapp 39,62 Mio. Menschen.

Bei einem Blick auf die **Entwicklung zwischen den Geschlechtern** hinsichtlich der Erwerbstätigkeit kann konstatiert werden, dass Frauen seit 2005 in einem sehr viel stärkeren Ausmaß als Männer ihre Erwerbstätigkeit ausgedehnt haben. Dieser Trend wird auch bestätigt, wenn man sich nur den Zeitraum zwischen 2011 und 2013 anschaut: Der Zuwachs fiel bei den Frauen mit einem Plus in Höhe von 2,2 % bzw. 403.000 stärker aus als bei den Männern, bei welchen sich der entsprechende Zuwachs auf 1,4 % bzw. 299.000 belief. Insgesamt waren in 2013 somit rd. 21,19 Mio. Männer und etwa 18,43 Mio. Frauen erwerbstätig. Auch bei einem Ost-West-Vergleich können im Trend unterschiedliche Entwicklungen zwischen den Geschlechtern festgestellt werden, die zudem räumlich betrachtet unterschiedlich hinsichtlich ihrer Stärke ausfallen: Während die Steigerungsraten von Frauen und Männern zwischen 2005 und 2013 im Osten des Landes noch recht ähnlich ausfielen (Frauen: +6,4 %; Männer: +4,8 %), hat die Zahl der erwerbstätigen Frauen im Westen deutlich stärker zugenommen als die Zahl der erwerbstätigen Männer (Frauen: +13,6 %; Männer: +5,4 %). Bei diesen Entwicklungen ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Bevölkerungszahl der Männer im Zuge der Zensuskorrektur insgesamt stärker nach unten reduziert worden ist als bei den Frauen (-977.000 zu -539.000).

Obwohl Frauen ihre Erwerbstätigkeit ausgedehnt haben, und zwar stärker als Männer, ist die geleistete Arbeitszeit in Stunden eine der niedrigsten in Europa. Im dritten Quartal 2014 lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen in Deutschland bei 30,6 Stunden (EU27=33,8), wobei dieser Wert seit 2008 fast konstant geblieben ist. Nur die Schweiz und die Niederlande weisen geringere Wochenarbeitszeiten von Frauen in Europa auf.²

¹ Es werden hier Auszüge des Berichts mit geschlechterspezifischen Informationen zusammengestellt. Mögliche Verzerrungen im Einzelfall können ohne Sichtung des Gesamtberichts nicht ausgeschlossen werden.

² Eurostat: Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2) - Stunden [lfsq_ewhun2], Letzte Aktualisierung: 09.06.2015

Tabelle 1: Ausgewählte Merkmale zur Erwerbstätigkeit in Deutschland

	Angaben in 1.000				Veränderung 2013 zu 2005**	Veränderung 2013 zu 2011	...zum Vorjahr
	2005	2011*	2012	2013			
Deutschland							
Erwerbstätige insg., darunter	36.566	38.916	39.206	39.618	+8,3%	+1,8%	+1,1%
...Männer	20.135	20.894	21.067	21.193	+5,3%	+1,4%	+0,6%
...Frauen	16.432	18.022	18.139	18.425	+12,1%	+2,2%	+1,6%
...Deutsche	33.519	35.809	35.902	36.126	+7,8%	+0,9%	+0,6%
...Ausländer/innen	3.047	3.107	3.304	3.492	+14,6%	+12,4%	+5,7%
...Selbständige	4.080	4.295	4.315	4.239	+3,9%	-1,3%	-1,8%
Westdeutschland							
Erwerbstätige insg., darunter	29.380	31.345	31.670	32.040	+9,1%	+2,2%	+1,2%
...Männer	16.310	16.893	17.077	17.193	+5,4%	+1,8%	+0,7%
...Frauen	13.070	14.452	14.593	14.847	+13,6%	+2,7%	+1,7%
...Deutsche	26.603	28.512	28.667	28.875	+8,5%	+1,3%	+0,7%
...Ausländer/innen	2.777	2.833	3.003	3.165	+14,0%	+11,7%	+5,4%
...Selbständige	3.249	3.419	3.430	3.371	+3,8%	-1,4%	-1,7%
Ostdeutschland							
Erwerbstätige insg., darunter	7.187	7.570	7.536	7.578	+5,4%	+0,1%	+0,6%
...Männer	3.825	4.001	3.990	4.000	+4,6%	+/-0,0%	+0,3%
...Frauen	3.362	3.569	3.546	3.578	+6,4%	+0,3%	+0,9%
...Deutsche	6.916	7.296	7.235	7.251	+4,8%	-0,6%	+0,2%
...Ausländer/innen	271	274	301	327	+20,7%	+19,3%	+8,6%
...Selbständige	831	876	885	868	+4,5%	-0,9%	-1,9%

Quelle: Für 2013: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Fachserie 1 Reihe 4.1.1 - 2013. Für 2011 und 2012: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes. Daten für 2014 lagen noch nicht vor.

* Ab 2011: Angaben der Erwerbstätigenzahl auf Basis des Zensus 2011.

** Aufgrund der Zensusumstellung sind die ausgewiesenen Vergleiche mit dem Basisjahr von geringer Aussagekraft.

Unbelasteter von den vorhin angedeuteten Verzerrungen bei Vergleichen mit dem Basisjahr sind Angaben über Erwerbstätigenquoten. Sie setzen die entsprechende erwerbstätige Bevölkerung in das Verhältnis zur gesamten Bevölkerungszahl. Die Erwerbstätigenquoten für den Zeitraum 2011 bis 2013 und für die weiter zurückliegenden Jahre beruhen dabei wie die absoluten Zahlen auf jeweils unterschiedliche Bevölkerungsbasen.

Bei der **Erwerbstätigenquote** fällt bei einer differenzierten Betrachtung nach **Geschlechtern** fällt auf, dass die Erwerbstätigenquote bei den Männern nach wie vor deutlich höher liegt als bei den Frauen. In 2013 bezifferte sich die Erwerbstätigenquote im gesamten Bundesgebiet bei den Männern auf 77,7 %, bei den Frauen lag sie bei 68,8 % und fiel somit 8,9 Prozentpunkte niedriger aus. Gegenüber 2005 hat sich der Abstand jedoch geringfügig verkleinert. Im Basisjahr belief sich die Differenz noch auf 11,7 Prozentpunkte (Männer: 71,2 %; Frauen: 59,5 %). Die Abstandsverkleinerung impliziert, dass die Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf bei den Frauen dynamischer als bei den Männern verlaufen ist. Während sich die Quote bei den Frauen seit 2005 um 9,3 Prozentpunkte erhöht hat, bezifferte sich der Anstieg bei den Männern auf 6,5 Prozentpunkte.

Die bereits dargelegten Unterschiede zwischen den Geschlechtern können auch bei **älteren Personen** festgestellt werden. Im gesamten Bundesgebiet belief sich die Erwerbstätigenquote bei den älteren Frauen auf 57,4 %, bei Männern der entsprechenden Altersgruppe kann für 2013 ein Wert in Höhe von 69,6 % konstatiert

werden. Zudem fiel der Quotenabstand bei dieser Altersgruppe in Ostdeutschland mit 6,9 Prozentpunkten (Frauen: 57,8 %; Männer: 64,7 %) wesentlich kleiner aus als in Westdeutschland, wo sich die Differenz auf 13,5 Prozentpunkte belief (Frauen: 57,4 %; Männer: 70,9 %).

In 2013 gab es im gesamten Bundesgebiet knapp 4,24 Mio. **Selbständige**. Nachdem sich die Zahl zwischen 2011 und 2012 leicht erhöhte, wurde zwischen 2012 und 2013 ein Rückgang verzeichnet.

Frauen sind im Rahmen der Selbständigkeit trotz des in der Vergangenheit tendenziell stärkeren Anstiegs als bei den Männern nach wie vor unterrepräsentiert. Deutlich wird dies bei einem Blick auf die Selbständigenquote: Während sich diese bei den Männern im Jahr 2013 auf 13,6 % bezifferte (2005: 14,2 %), kann bei den Frauen für 2013 lediglich ein Wert in Höhe von 7,4 % konstatiert werden (2005: 7,5 %). Der Abstand hat sich in den letzten Jahren dabei kaum verändert. In Ostdeutschland (11,5 %) lag die Selbständigenquote 2013 einen Prozentpunkt über dem Wert, der in Westdeutschland registriert wurde (10,5 %). Im Vergleich zu 2005 hat sich der Abstand um 0,5 Prozentpunkte erhöht. Räumliche Geschlechterdifferenzen können hingegen hinsichtlich der Selbständigenquote nicht ausgemacht werden. Sowohl in Westdeutschland (Männer: 13,4 %; Frauen: 7,2 %) als auch in Ostdeutschland (Männer: 14,4 %; Frauen: 8,2 %) belief sich der Abstand auf 6,2 Prozentpunkte.

Die Zahl der **abhängig Erwerbstätigen** bezifferte sich in 2013 auf knapp 35,19 Mio. Personen. Wie bei den anderen Vergleichen der absoluten Zahlen mit 2005 gilt auch hier, dass sie lediglich von geringer Aussagekraft sind. Im Trend wurde die langfristig zu beobachtende Expansion vor allem von den Frauen getragen, deren Zahl sich im Rahmen der abhängigen Erwerbstätigkeit im Vergleich zu den Männern seit dem Basisjahr wesentlich stärker erhöht hat als bei den Männern. Zwischen Ost- und Westdeutschland lassen sich Unterschiede hinsichtlich der Dynamik feststellen: Während die Zahl der abhängig Erwerbstätigen in Westdeutschland gegenüber 2011 um 2,8 % gestiegen ist, nahm die entsprechende Zahl im ostdeutschen Gebiet lediglich um 0,3 % zu. Die unterschiedliche Dynamik konnte bereits auf Basis der Daten der Volkszählung festgestellt werden. Insbesondere im Westen des Landes stieg die Zahl der abhängig erwerbstätigen Frauen seit 2011 (+3,3 %) stärker als bei Männern (+2,4 %), während in Ostdeutschland die Entwicklung zwischen den Geschlechtern eher gleichmäßig verläuft (Männer: +0,4 %; Frauen: 0,2 %).

Von allen in 2013 registrierten abhängig erwerbstätigen Personen waren 71,6 % in **Vollzeit** beschäftigt. In absoluten Zahlen ausgedrückt entspricht dies etwa 25,20 Mio. Personen. Entsprechend bezifferte sich der Anteil der in **Teilzeit** arbeitenden Erwerbstätigen auf 28,4 %.

Insbesondere **Frauen** arbeiten dabei nach wie vor überproportional häufig in Teilzeit. Während 47,9 % aller in 2013 abhängig erwerbstätigen Frauen in Teilzeit arbeiteten (2005: 44,3 %), lag der entsprechende Anteilswert bei den Männern bundesweit bei lediglich 10,3 % (2005: 7,4 %).

Zudem lassen sich größere Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland feststellen: Während im Westen in 2013 die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachging (50,0 %), taten dies lediglich 39,3 % der Frauen in Ostdeutschland. Die für 2013 immer noch hoch ausfallende Differenz von 10,7 Prozentpunkten hat sich im Vergleich zum Basisjahr um 4,7 Prozentpunkte verkleinert. Bundesweit waren 81,2 % von allen in 2013 in Teilzeit beschäftigten Personen weiblich (West: 82,5 %; Ost: 75,2 %).

13,3 % aller abhängig Erwerbstätigen waren in 2013 mit einem **befristeten Arbeitsvertrag** ausgestattet. In absoluten Zahlen ausgedrückt handelte es sich um knapp 4,67 Mio. Personen. In 2013 waren im Rahmen der abhängigen Erwerbstätigkeit 13,2 % aller Männer und 13,3 % aller Frauen mit einem befristeten Arbeitsvertrag ausgestattet. Nennenswerte Differenzen zwischen den Geschlechtern lassen sich somit bei der Befristung der Arbeitsverhältnisse nicht konstatieren.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

In 2014 hat die Zahl der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** erstmalig die 30-Mio.-Marke überschritten. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl um 1,9 % an und belief sich damit im Berichtsjahr auf rd. 30,18 Mio. Personen (Stichtag: 30. Juni 2014).

Wie bei der Erwerbstätigkeit insgesamt fällt auch bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei einer **Betrachtung nach Geschlechtern** auf, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei den Frauen in den letzten Jahren wesentlich stärker gestiegen ist als bei den Männern. Zwischen 2005 und 2014 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Frauen um 17,1 %, dies entspricht rd. 2,04 Mio. Personen. Bei den Männern fällt die Steigerungsrate 4,3 Prozentpunkte niedriger aus und beläuft sich damit im selben Zeitraum auf 12,8 %. Dies entspricht einem absoluten Anstieg in Höhe von 1,84 Mio. Menschen. In 2014 wa-

ren im gesamten Bundesgebiet rd. 16,24 Mio. Männer (2005: 14,40 Mio.) und etwa 13,93 Mio. Frauen (2005: 11,90 Mio.) sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Damit waren 46,2 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2014 weiblichen Geschlechts (2005: 45,2 %).

Die für das gesamte Bundesgebiet dargelegte Entwicklung folgt dabei maßgeblich der Entwicklung Westdeutschlands, für welches die unterschiedliche Dynamik zwischen Männern und Frauen Bestand hat. Während sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Frauen zwischen 2005 und 2014 um 18,2 % erhöht, kann bei den Männern ein Zuwachs in Höhe von 12,5 % festgestellt werden. Im Osten verhält es sich hingegen genau umgekehrt. Hier hat die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Männer mit einem Zuwachs in Höhe von 14,2 % seit 2005 etwas stärker zugelegt als bei den Frauen, bei welchen sich die Steigerungsrate im betrachteten Zeitraum auf 13,5 % bezieht.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland

	Angaben in 1.000					Veränderung 2014 zu 2005	...zum Vorjahr
	2005	2011	2012	2013	2014		
Deutschland							
SV-Beschäftigte insg., darunter	26.300	28.644	29.280	29.616	30.175	+14,7%	+1,9%
...Männer	14.404	15.531	15.838	15.966	16.241	+12,8%	+1,7%
...Frauen	11.895	13.122	13.442	13.650	13.934	+17,1%	+2,1%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	3.164	3.229	3.246	3.151	3.117	-1,5%	-1,1%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.794	4.128	4.409	4.696	5.018	+79,6%	+6,9%
...Ausländer/innen	1.712	2.019	2.193	2.341	2.563	+49,7%	+9,5%
...Vollzeit	21.210	-	-	21.841	22.091	+4,2%	+1,1%
...Teilzeit	4.775	-	-	7.424	7.740	+62,1%	+4,3%
Westdeutschland							
SV-Beschäftigte insg., darunter	21.294	23.183	23.727	24.026	24.488	+15,0%	+1,9%
...Männer	11.892	12.778	13.038	13.155	13.378	+12,5%	+1,7%
...Frauen	9.402	10.405	10.688	10.871	11.110	+18,2%	+2,2%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	2.510	2.644	2.645	2.679	2.681	+6,8%	+0,1%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	2.233	3.217	3.442	3.673	3.928	+75,9%	+6,9%
...Ausländer/innen	1.617	1.879	2.029	2.154	2.344	+45,0%	+8,8%
...Vollzeit	17.188	-	-	17.805	18.021	+4,8%	+1,2%
...Teilzeit	3.870	-	-	5.950	6.201	+60,2%	+4,2%
Ostdeutschland							
SV-Beschäftigte insg., darunter	4.991	5.454	5.547	5.585	5.682	+13,8%	+1,7%
...Männer	2.504	2.749	2.796	2.808	2.860	+14,2%	+1,9%
...Frauen	2.487	2.705	2.751	2.776	2.822	+13,5%	+1,7%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	593	552	521	472	435	-26,6%	-7,8%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	560	910	966	1.022	1.090	+94,6%	+6,7%
...Ausländer/innen	94	139	163	185	218	+131,9%	+17,8%
...Vollzeit	4.014	-	-	4.033	4.067	+1,3%	+0,8%
...Teilzeit	903	-	-	1.472	1.537	+70,2%	+4,4%

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Beschäftigung, Stichtag: jeweils 30.06., verschiedene Jahrgänge. Aufgrund einer rückwirkenden Revision der Beschäftigungsstatistik im August 2014 können die in der Tabelle enthaltenen Daten von zuvor veröffentlichten Daten abweichen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Seit 2005 hat die Zahl der Personen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen (monatliche Bruttoverdienstgrenze von maximal 450 €³), fast stetig zugenommen. In 2014 belief sich die Zahl im gesamten Bundesgebiet auf rd. 7,51 Mio. Personen.

Bei den Männern fiel der Anstieg seit 2005 mit einem Plus in Höhe von 28,8 % mehr als doppelt so hoch aus als bei den **Frauen** (+12,9 %). Der Unterschied ist insbesondere auf die Entwicklung im Westen des Landes zurückzuführen (Männer: +31,0 %; Frauen: +13,1 %), wohingegen im Osten die Zahl der geringfügig entlohten Beschäftigten deutlich geringere Unterschiede feststellbar waren (Männer: +16,9 %; Frauen: +12,5 %). Der Frauenanteil an allen geringfügig entlohten Beschäftigten belief sich bundesweit in 2014 auf 61,4 % (West: 62,0 %; Ost: 57,3 %). Im Vergleich zum Basisjahr ist der Anteilswert um 2,9 Prozentpunkte gesunken (West: -3,4 PP; Ost: -0,9 PP).

Die **atypische Beschäftigung** ist gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes zum zweiten Mal infolge nach 2012 auch in 2013 leicht zurückgegangen. Als atypisch beschäftigt gilt eine Person dann, wenn sie entweder geringfügig, befristet, in Teilzeit bis zu 20 Stunden pro Woche oder in Zeitarbeit beschäftigt ist. Galten im Jahr 2012 noch annähernd 7,71 Mio. Personen als atypisch beschäftigt, so waren es in 2013 noch knapp 7,64 Mio. Menschen. Der Frauenanteil an allen atypisch Beschäftigten belief sich in 2013 auf 70,8 %. Während zudem lediglich 11,7 % der kernberufstätigen Männer atypisch beschäftigt waren, belief sich der Anteil bei den Frauen auf 32,5 %.⁴

In den letzten Jahren hat sich aber vor allem die Zahl der **geringfügig entlohten Beschäftigten im Nebenjob** erhöht. Im Vergleich zum Basisjahr steht ein Zuwachs in Höhe von 62,8 % zu Buche. Der Frauenanteil bezifferte sich auf 55,7 % und ist im Zeitverlauf recht stabil geblieben (2005: 55,2 %). In Ostdeutschland legte die Zahl der betreffenden Personen dabei seit 2005 mit einem Zuwachs in Höhe von 76,8 % stärker zu als in Westdeutschland, wo sich die Steigerungsrate im betrachteten Zeitraum auf 61,8 % belief. Hinsichtlich der Geschlechter lassen sich in beiden Landesteilen bei der Zuwachsdynamik keine nennenswerten Unterschiede feststellen.

Die **Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten** hat sich gegenüber dem Basisjahr wesentlich weniger dynamisch entwickelt. Der Zuwachs beläuft sich für den betrachteten Zeitraum im gesamten Bundesgebiet auf 5,0 %. Dies entspricht einem Plus von rd. 240.300 Personen. Bundesweit belief sich die Zahl in 2014 damit insgesamt auf knapp 5,09 Mio. Personen. Der Anstieg fiel in Westdeutschland dabei seit 2005 stärker aus als in den neuen Bundesländern (+5,5 % zu +2,4 %). Im Vergleich zum Vorjahr steht deutschlandweit ein marginaler Zuwachs in Höhe von 0,4 % zu Buche (West: +0,6 %; Ost: -0,9 %). Der Frauenanteil bezifferte sich auf 64,2 % und ist im Vergleich zum Basisjahr um 3,1 Prozentpunkte gesunken.⁵

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Der **unbereinigte Gender Pay Gap** ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern und Frauen. In 2014 lag die Geschlechterlücke bei 22 %. Im Vergleich zum Basisjahr ist der Wert damit unverändert geblieben. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst belief sich bei den Männern dabei auf 20,20 €, bei den Frauen bezifferte sich der Wert auf 15,83 €. Die Verdienstdifferenzen waren in 2014 im öffentlichen Dienst (6 %) deutlich geringer als in der Privatwirtschaft (24 %). Gegenüber 2006 hat sich die Differenz im öffentlichen Dienst dabei stärker verkleinert als in der Privatwirtschaft (-3 % zu -1 %). Für das Jahr 2013 liegen zudem differenzierte Ergebnisse für verschiedene Wirtschaftszweige vor. Am höchsten liegt der Verdienstunterschied bei freiberuflichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (32 %), gefolgt von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (30 %) und dem Bereich Information und Kommunikation (27 %). Im Verarbeitenden Gewerbe beläuft sich der Unterschied auf 26 %, im Gesundheits- und Sozialwesen liegt er bei 25 %. Am niedrigsten liegt der Gender Pay Gap im Gastgewerbe sowie im Bergbau und der Gewinnung von Steinen und Erden (jeweils 12 %).

Zwischen West und Ost besteht hinsichtlich der Geschlechterverdienstlücke ein sehr großer Unterschied. Während sich der Gender Pay Gap im Osten in 2014 auf 9 % belief, bezifferte sich der Wert im früheren Bun-

³ Zum 01.01.2013 wurde die Lohngrenze der geringfügig entlohten Beschäftigung von 400 auf 450 Euro angehoben. Die Werte ab dem Jahr 2013 beziehen sich also auf die neue erhöhte Lohngrenze, die weiter zurückliegenden Werte auf die alte niedrigere Lohngrenze.

⁴ Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung 2013 weiter leicht rückläufig. Pressemitteilung Nr. 418 vom 26.11.2014.

⁵ BA, Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik, Juniwerte aus verschiedenen Jahrgängen, eigene Berechnungen.

desgebiet auf 23 %. Gegenüber 2005 hat sich der Wert im Osten jedoch um drei Prozentpunkte erhöht, während er in Westdeutschland marginal um einen Prozentpunkt gesunken ist. Der Anstieg des Gender Pay Gap in Ostdeutschland hängt vermutlich mit unterschiedlichen Verdienstzuwächsen in den einzelnen Branchen und mit deren unterschiedlich starken Besetzung von Männern und Frauen zusammen.⁶ Am niedrigsten lag die Geschlechterlücke in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen (jeweils 5 %), am höchsten hingegen in Baden-Württemberg (26 %). Im Vergleich aller alten Bundesländer (außer Berlin) fiel die Verdienstlücke in Schleswig-Holstein mit einem Wert in Höhe von 16 % am niedrigsten aus. In keinem anderen westdeutschen Bundesland lag die Differenz unter der 20 %-Schwelle. In Berlin belief sich der Wert auf 10 %. Die starken regionalen Unterschiede spiegeln sich auch in unterschiedlichen Bruttoverdiensten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft wider. Im Westen bezifferte sich der Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft auf 25 %, in Ostdeutschland belief sich der entsprechende Wert hingegen auf 14 %. Auch im öffentlichen Dienst fiel die Geschlechterlücke im Westen (8 %) höher aus als im Osten (-1 %). Der leicht negative Wert im früheren Bundesgebiet impliziert, dass der Bruttoverdienst von Frauen im öffentlichen Dienst geringfügig höher lag als bei den Männern.⁷

In einem EU-weiten Ländervergleich weist Deutschland für das Jahr 2013 gemäß den vorläufigen Daten der europäischen Statistikbehörde hinter Lettland (29,9) und Tschechien (22,1) den dritthöchsten Gender Pay Gap auf. Zudem lag der Wert in Deutschland deutlich über dem Durchschnitt der EU 27, welcher bei 16,4 % lag.⁸

Mögliche Erklärungsfaktoren für die unterschiedlichen Verdienstunterschiede sind z.B. ein unterschiedliches Berufswahlverhalten von Männern und Frauen, durchschnittlich niedrigere Verdienstmöglichkeiten in frauentypischen Berufen und Branchen, eine stark unterschiedliche Erwerbsbeteiligung hinsichtlich der Arbeitszeit, familienbedingte Unterbrechungen, ein unterschiedliches Verhalten in Lohnverhandlungen, eine unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die innerbetrieblichen Leistungsgruppen sowie ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich von Führung und Qualifikation. Da bis zum Zeitpunkt der Berichtsschreibung noch keine neuere Untersuchung der ursächlichen Faktoren des Gender Pay Gap vorlag, wird an dieser Stelle auf eine im Jahr 2010 veröffentlichte Analyse vom Statistischen Bundesamt zurückgegriffen, die sich auf die Ergebnisse der Strukturhebung 2006 stützt.⁹ Die Untersuchung bestätigt, dass annähernd zwei Drittel des Verdienstunterschiedes mit den oben genannten Strukturunterschieden zwischen den Geschlechtern erklärt werden können. Etwas mehr als ein Drittel des Gender Pay Gaps konnte hingegen in oben genannter Analyse des Statistischen Bundesamtes nicht mittels derartiger Strukturunterschiede erklärt werden. Dieser sogenannte **bereinigte Gender Pay Gap** belief sich gemäß den Auswertungen immer noch auf etwa 8 %. Der durchschnittliche Bruttoverdienst von Männern fiel damit in 2006 trotz der formalen Gleichheit wichtiger Strukturmerkmale (Bildung, berufliche Qualifikation, vergleichbare Leistungsgruppe und Branche etc.) immer noch 8 % höher aus bei den Frauen. Die Ergebnisse der Studie wurden größtenteils durch neuere Auswertungen der Strukturhebung 2010 bestätigt, wobei sich der bereinigte Gender Pay Gap laut Angaben des Statistischen Bundesamtes marginal um einen Prozentpunkt auf 7 % reduziert hat. Zudem schließt sich bei einer Betrachtung des adjustierten Gender Pay Gaps die regionale Differenz zwischen West- und Ostdeutschland. So bezifferte sich der bereinigte Verdienstunterschied im früheren Bundesgebiet auf 7 % und in den neuen Ländern auf 9 %. Allerdings bleiben bei den Analysen ebenfalls potenziell erklärungskräftige Faktoren wie individuelles Verhalten in Lohnverhandlungen oder familienbedingte Erwerbsunterbrechungen außen vor, wobei davon ausgegangen wird, dass der zuletzt genannte Faktor der wichtigste Aspekt bei der Frage nach den verbleibenden Ursachen der Verdienstdifferenzen zwischen den Geschlechtern ist. So ist die Geburt eines Kindes bei Frauen nicht selten mit einem niedrigeren Erwerbsumfang und Stundenverdienst und häufig auch mit schlechteren Aufstiegschancen verbunden. Insbesondere im Alter zwischen 30 und 40 Jahren geht die Verdienstscheere zwischen Frauen und Männern stark auseinander.

Kurzarbeit

Die Zahl der Kurzarbeiter betrug im Jahr 2013 annähernd 124.000 (West: 93.300; Ost: 30.700). Im Vergleich zum Krisenjahr 2009 hat sich die Zahl der Kurzarbeiter/innen bundesweit um 89,2 % bzw. 1,02 Mio. Men-

⁶ Statistisches Bundesamt, Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland weiterhin bei 22 %, Pressemitteilung Nr. 099 vom 16.03.2015.

⁷ Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturhebung 2006 und 2010; fortgeschrieben mit den Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung.

⁸ EUROSTAT, vorläufige Angaben, Gender pay gap in unadjusted form, %-NACE Rev. 2 (Structure of Earnings Survey methodology).

⁹ Statistisches Bundesamt/Finke, Claudia, 2010, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen.

schen reduziert. Der Rückgang der Zahl fiel bei Männern und Frauen vergleichbar stark aus. In 2013 waren 16,8 % aller Kurzarbeiter/innen weiblichen Geschlechts. Zwischen den Landesteilen gab es hierbei keinen nennenswerten Unterschied (West: 16,7 %; Ost: 17,0 %).

Existenzgründung

Die Zahl der gewerblichen Existenzgründungen belief sich gemäß den neusten Daten des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM Bonn) im Jahr 2014 auf knapp 309.900 und sank gegenüber dem Vorjahr um 8,3 % (-28.000).

Die **Selbständigenquote** (ohne mithelfende Familienangehörige) belief sich gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2013 auf 10,7 %. Insgesamt belief sich die Zahl der Selbständigen in 2013 auf knapp 4,24 Mio. Personen. Der Frauenanteil betrug 32,2 % und hat sich gegenüber 2011 marginal um 0,3 Prozentpunkte erhöht. Im Vergleich hierzu lag der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen in 2013 bei 46,5 %. Frauen sind somit bei der Selbständigkeit deutlich unterrepräsentiert. Die Differenz zwischen Männern und Frauen wird auch bei einem Blick auf die Selbständigenquoten sichtbar: Lag sie bei den Männern in 2013 bei 13,6 %, so bezifferte sie sich bei den Frauen lediglich auf 7,4 %. Die Werte sind in den letzten Jahren nahezu konstant geblieben.¹⁰ Der Geschlechterunterschied wird auch durch die Auswertungen des KfW-Gründungsmonitors bestätigt. Allerdings haben Frauen gemäß den Daten des aktuellsten Berichts in den letzten Jahren aufgeholt. In 2013 lag der Frauenanteil an allen Gründern/innen bei 43,3 %. Dies ist der höchste jemals von der KfW gemessene Frauenanteil. Allerdings ähneln sich die Zahlen des KfW-Gründungsmonitors hinsichtlich der Gründungen im Vollerwerb denjenigen des Statistischen Bundesamtes: Im Vollerwerb starteten Frauen nur rd. jede dritte in 2013 registrierte Existenzgründung.

Arbeitslosigkeit

In 2014 waren bundesweit im Jahresdurchschnitt knapp 2,90 Mio. Personen arbeitslos gemeldet. Nachdem sich die Zahl von 2012 auf 2013 noch um 1,8 % erhöht hatte, sank sie in 2014 im Vergleich zum Vorjahr wieder um die gleiche Rate (-1,8 %). Der Rückgang entspricht dabei einer Zahl von knapp 52.000 Menschen (vgl. *Tabelle 3*).

Die **Arbeitslosenquote** (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) betrug im Berichtsjahr im gesamten Bundesgebiet 6,7 % und sank gegenüber dem Vorjahr leicht um 0,2 Prozentpunkte.

Tabelle 3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland

	2005	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2014 zu 2005	...zum Vorjahr
Deutschland							
Arbeitslose insgesamt	4.860.909	2.976.488	2.897.126	2.950.338	2.898.388	-40,4%	-1,8%
...Männer	2.603.003	1.586.362	1.550.400	1.597.105	1.565.074	-39,9%	-2,0%
...Frauen	2.257.639	1.390.126	1.346.726	1.353.232	1.333.314	-40,9%	-1,5%
...Deutsche	4.046.676	2.502.448	2.418.881	2.441.465	2.364.655	-41,6%	-3,1%
...Ausländer/innen	672.801	470.298	474.305	504.470	529.511	-21,3%	+5,0%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	620.132	279.102	274.144	276.278	258.301	-58,3%	-6,5%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	581.702	542.589	544.491	570.736	580.314	-0,2%	+1,7%
...Schwerbehinderte Menschen	180.907	180.354	176.040	178.632	181.110	+0,1%	+1,4%
...Langzeitarbeitslose ¹⁾	1.588.089	1.068.130	1.046.635	1.069.721	1.076.752	-32,2%	+0,7%
Arbeitslosenquote ²⁾	11,7%	7,1%	6,8%	6,9%	6,7%	-5,0 PP	-0,2 PP
Westdeutschland							

¹⁰ Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, 2013 (Fachserie 1 Reihe 4.1.1 - 2013).

	2005	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2014 zu 2005	...zum Vorjahr
Arbeitslose insgesamt	3.246.755	2.026.545	1.999.918	2.080.342	2.074.553	-36,1%	-0,3%
...Männer	1.746.968	1.070.848	1.060.659	1.117.739	1.113.058	-36,3%	-0,4%
...Frauen	1.499.568	955.697	939.258	962.604	961.495	-35,9%	-0,1%
...Deutsche	2.573.227	1.625.290	1.592.817	1.644.381	1.616.033	-37,2%	-1,7%
...Ausländer/innen	582.519	398.311	404.049	432.583	455.267	-21,8%	5,2%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	411.707	190.739	193.212	203.235	196.564	-52,3%	-3,3%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	398.208	360.156	363.855	385.433	395.938	-0,6%	+2,7%
...Schwerbehinderte Menschen	135.369	133.192	130.540	133.845	136.712	+1,0%	+2,1%
...Langzeitarbeitslose ¹⁾	990.280	738.253	717.954	753.949	771.165	-22,1%	+2,3%
Arbeitslosenquote ²⁾	9,9%	6,0%	5,9%	6,0%	5,9%	-4,0 PP	-0,1 PP
Ostdeutschland							
Arbeitslose insgesamt	1.614.154	949.943	897.209	869.995	823.835	-49,0%	-5,3%
...Männer	856.035	515.513	489.741	479.367	452.016	-47,2%	-5,7%
...Frauen	758.071	434.429	407.468	390.629	371.819	-51,0%	-4,8%
...Deutsche	1.473.449	877.158	826.065	797.084	748.622	-49,2%	-6,1%
...Ausländer/innen	90.283	71.987	70.257	71.888	74.244	-17,8%	+3,3%
...Jüngere (15 bis unter 25 Jahre)	208.425	88.363	80.932	73.043	61.737	-70,4%	-15,5%
...Ältere (55 bis unter 65 Jahre)	183.495	182.433	180.636	185.303	184.377	+0,5%	-0,5%
...Schwerbehinderte Menschen	45.511	47.162	45.500	44.787	44.398	-2,4%	-0,9%
...Langzeitarbeitslose ¹⁾	597.809	329.877	328.681	315.772	305.586	-48,9%	-3,2%
Arbeitslosenquote ²⁾	18,7%	11,3%	10,7%	10,3%	9,8%	-8,9 PP	-0,5 PP

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen; PP=Prozentpunkte. In Folge einer Revision auf Bundes- und Länderebene kann es zu sehr geringen Abweichungen der in den vergangenen Berichten angegebenen Werte kommen.

¹⁾ Bis 2009: Langzeitarbeitslose aus dem Fachverfahren der BA, ohne zugelassene kommunale Träger, ab 2010: inkl. zkt

²⁾ Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.

Ein Blick auf die Geschlechter zeigt, dass es hinsichtlich des Abbaus an Arbeitslosigkeit keine großen Unterschiede zwischen Männern und **Frauen** gegeben hat. Während sich die Zahl der arbeitslosen Frauen im gesamten Bundesgebiet seit 2005 um 40,9 % reduziert hat, kann bei den Männern ein vergleichbarer Rückgang in Höhe von 39,9 % festgestellt werden. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Zahl der arbeitslosen Männer mit einem Minus in Höhe von 2,0 % etwas stärker als bei den Frauen (-1,5 %). Der Frauenanteil an allen Arbeitslosen belief sich im Berichtsjahr auf 46,0 %. Der Anteil lag damit 0,2 Prozentpunkte unter dem Anteil an Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In absoluten Zahlen waren in 2014 rd. 1,33 Mio. arbeitslos gemeldete Personen weiblichen Geschlechts und knapp 1,57 Mio. Menschen männlichen Geschlechts. Gegenüber 2005 haben sich die Anteile aufgrund der gleichmäßigen Entwicklung kaum verschoben. Während sich die Zahl der arbeitslosen Männer und Frauen im Westen seit 2005 annähernd im Gleichschritt reduziert hat (Männer: -36,3 %; Frauen: 35,9 %), fallen die Geschlechterdifferenzen im Osten bezüglich des Arbeitslosenrückgangs nur geringfügig größer aus (Männer: -47,2 %; Frauen: -51,0 %). Auf Bundesebene konnten in 2014 im Hinblick auf die Arbeitslosenquote wie bereits in den Vorjahren ebenfalls keine nennenswerten Geschlechterdifferenzen ausgemacht werden (Männer: 6,8 %; Frauen: 6,6 %). Für die beiden Landesteile gilt Ähnliches.

Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen

Der leichte Abbau der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr wurde insbesondere durch einen Rückgang der Zahl der arbeitslosen Personen im **Rechtskreis des SGB III** getragen. Im gesamten Bundesgebiet belief sich

die Zahl der im SGB III-Bereich gemeldeten Arbeitslosen in 2014 auf rd. 933.200 Personen und ist im Vergleich zu 2013 um 3,8 % bzw. knapp 36.400 Personen zurückgegangen.

Im **SGB III-Rechtskreis** lassen sich im Vorjahresvergleich bundesweit bei annähernd allen Personengruppen Rückgänge verzeichnen, außer bei Ausländern/innen und älteren Personen. Die Zahl der als arbeitslos registrierten Männer ging im gesamten Bundesgebiet um 4,5 % zurück. Bei den Frauen sank die entsprechende Zahl mit 2,9 % weniger stark. Gegenüber 2005 fiel der Rückgang bei den Frauen (-59,1 %) jedoch höher aus als bei den Männern (-51,8 %). Dies gilt sowohl für den Osten als auch für den Westen.

Die im Bereich des SGB III festgestellten unterschiedlichen Entwicklungen zwischen den Gruppen lassen sich in ihrer Stärke auch auf den **Rechtskreis des SGB II** übertragen. Während die Differenzen zwischen den Geschlechtern am niedrigsten ausfallen, lassen sich sowohl zwischen jüngeren und älteren als auch zwischen deutschen und ausländischen Personen starke Unterschiede beobachten. Die Zahl der im SGB-II-Bereich arbeitslosen Männer reduzierte sich gegenüber 2005 um 31,6 %. Bei den Frauen fiel der Rückgang mit 25,8 % etwas niedriger aus. In kurzfristiger Sicht lassen sich keine nennenswerten Differenzen ausmachen. Im Osten (Männer: -37,6 %; Frauen: -38,1 %) reduzierte sich die Zahl beider Geschlechter dabei im Vergleich zum Basisjahr wesentlich gleichmäßiger als im Westen (Männer: -28,5 %; Frauen: -19,1 %).

Bedarfsgemeinschaften

Die **Zahl der Bedarfsgemeinschaften** hat sich deutschlandweit im Vergleich zum Vorjahr marginal um 0,6 % (-20.800) reduziert und belief sich in 2014 insgesamt auf rd. 3,303 Mio.

Die **Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen** hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 % reduziert und belief sich im Berichtsjahr durchschnittlich auf rd. 4,387 Mio. Personen. Der Frauenanteil an allen SGB II leistungsempfangenen erwerbsfähigen Personen lag in 2014 bei 51,4 % und erhöhte sich gegenüber dem Basisjahr um 2,6 Prozentpunkte.

Unter den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen waren 2014 rd. 614.500 Alleinerziehende registriert werden. Der Frauenanteil an allen alleinerziehenden Personen belief sich dabei auf 93,9 %. Etwa ein Viertel (25,5 %) aller erwerbsfähigen hilfebedürftigen Frauen sind alleinerziehende Mütter. Im Vergleich zu 2007 hat sich die Zahl der Alleinerziehenden lediglich um 6,8 % (-44.600) reduziert. Sie tragen ein deutlich höheres Risiko, langfristig vom Arbeitsmarkt abgekoppelt zu werden.

Die Zahl der **nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten** stieg im Vergleich zum Vorjahr marginal um 0,5 % und bezifferte sich im Berichtsjahr auf etwa 1,711 Mio. Personen (West: +1,3 %; Ost: -1,6 %). Im Vergleich zu 2005 kann ein Rückgang in Höhe von 3,6 % verzeichnet werden. Zwischen den Geschlechtern gab es bei der Entwicklung sowohl im Vorjahresvergleich (Männer und Frauen: +0,5 %) als auch im längerfristigen Vergleich mit dem Basisjahr (Männer und Frauen: -3,6 %) keine Unterschiede.

Schulische Bildung

Bei einem **Vergleich von männlichen und weiblichen Schulabgänger/innen** fällt im Hinblick auf die Abschlussquoten auf, dass prozentual mehr Frauen als Männer höherwertige Schulabschlüsse erzielen. In 2013 erwarben deutschlandweit 39,5 % aller Frauen die (Fach-)Hochschulreife, bei Männern lag die Quote hingegen lediglich bei 32,1 %. Gegenüber dem Basisjahr hat sich der Abstand nur marginal verkleinert. Bei der mittleren Reife lässt sich für das Schulabschlussjahr 2013 bundesweit fast ein Gleichstand hinsichtlich der Abschlussquoten konstatieren. Während 42,2 % der Männer die mittlere Reife erwarben, traf dies auf 42,1 % aller Frauen zu. In beiden Landesteilen lagen die Quoten in 2013 annähernd gleich auf (West: Männer: 42,1 %, Frauen: 41,9 %; Ost: Männer: 43,1 %, Frauen: 43,6 %). Deutlich anders verhält sich das Geschlechterverhältnis hingegen bei geringerwertigen Schulabschlüssen. Beim Hauptschulabschluss lag der Wert der Männer mit 19,5 % bundesweit deutlich über demjenigen der Frauen, bei welchen er sich in 2013 auf 14,2 % bezifferte. In beiden Landesteilen hat sich die Differenz seit 2005 leicht verringert. Jugendliche männlichen Geschlechts verließen die Schule in 2013 zudem häufiger ohne Schulabschluss als junge Frauen (6,2 % zu 4,2 %). Im Vergleich zum Basisjahr hat sich die Lücke jedoch verkleinert. In 2005 belief sie sich nämlich noch auf 4,1 Prozentpunkte. In beiden Landesteilen ist dieser Trend zu beobachten.

Studierende

Die **Zahl der Studierenden** bezifferte sich im Wintersemester 2013/2014 deutschlandweit auf knapp 2,617 Mio. Personen. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl nochmals mit 4,7 % recht stark angestiegen. Deutschlandweit belief sich der Frauenanteil auf 47,6 % (2005: 47,4 %).

Die **Zahl der Studienanfänger/innen** belief sich in 2013 auf rd. 508.600 Personen und lag damit um rd. 10.100 Personen niedriger als im Rekordjahr 2011. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl allerdings leicht um 2,7 % bzw. etwa 13.500 Menschen. Der Frauenanteil unter allen erstmals an einer Hochschule immatrikulierten Personen belief sich in 2013 bundesweit auf 49,8 % und hat sich im Vergleich zum Basisjahr um genau einen Prozentpunkt erhöht.

Die anteilige Aufteilung der Geschlechter auf die Fächergruppen folgt dabei nach wie vor einem typischen genderspezifischen Muster: Männer schreiben sich überproportional häufig in technisch-naturwissenschaftliche Fächer ein, Frauen hingegen vor allem in Fächer des human- und geisteswissenschaftlichen Bereichs. Am ausgewogensten ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen im Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Korrespondierend zu der in den letzten Jahren stark gestiegenen Zahl der Studierenden und Studienanfänger/innen kann auch bei der **Zahl der Hochschulabsolventen/innen** eine positive Entwicklung konstatiert werden.

Der Frauenanteil bezifferte sich bundesweit auf 50,8 % und hat sich gegenüber 2005 um 1,5 Prozentpunkte erhöht.

Die bereits thematisierten Differenzen zwischen den Geschlechtern lassen sich auch bei den akademischen Abschlüssen beobachten: Während der Männeranteil im Bereich der Informatik (84,2 %), der Fächergruppe Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen (77,6 %) sowie in Physik (63,3 %) überproportional hoch ausgefallen ist, lag der Frauenanteil vor allem in den Erziehungswissenschaften (72,5 %), Geisteswissenschaften und im Bereich Kunst (70,2 %) sowie in der Fächergruppe Gesundheit und Soziales (70,2 %) deutlich höher als der Männeranteil. Recht ausgeglichen gestaltete sich das Verhältnis im Abschlussjahr 2013 dagegen in den Fachbereichen Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Dienstleistungen sowie Mathematik und Statistik. An der Geschlechteraufteilung der Absolventen/innen auf die Fächergruppen hat sich im Laufe der Jahre recht wenig verändert.

Berufliche Weiterbildung

Rund 50 % aller **Frauen** waren in 2014 am Weiterbildungsgeschehen beteiligt. Im Laufe der Jahre hat die Partizipation von Frauen dabei sukzessive zugenommen. Im Jahr 2000 belief sich die Weiterbildungsbeteiligung noch lediglich auf 40 %. Unterschiede zwischen den Geschlechtern können bezüglich der drei verschiedenen Weiterbildungssegmente festgestellt werden. Am höchsten fällt die Differenz im Bereich der betrieblichen Weiterbildung aus: Während sich die Partizipationsquote bei den Männern in 2014 auf 40 % belief, lässt sich bei den Frauen nur ein Wert in Höhe von 34 % konstatieren.

2. Entwicklung der Kernziele der Europa-2020-Strategie

Kernziele der Europa-2020-Strategie

Die „Europa-2020-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ wurde vom Europäischen Rat am 17. Juni 2010 verabschiedet.

Tabelle 4: ESF-relevante Kernziele der Europa-2020-Strategie

Kernziele	Deutschland		EU 27		Datenstand
	Zielwert	Istwert	Zielwert	Istwert	
1. Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer ¹⁾	77%	77,7%	75%	69,3%	2014

Kernziele	Deutschland		EU 27		Datenstand
	Zielwert	Istwert	Zielwert	Istwert	
4.1 Anteil der frühzeitigen Schul-/Ausbildungsabgänger/innen (Anteil der Bevölkerung im Alter von 18-24 Jahren, der höchstens die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allg. oder berufl. Bildung erfahren hat)	<10%	9,5%	<10%	11,1%	2014
4.2 Anteil der 30- bis 34-Jährigen, der ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder über einen vergleichbaren Abschluss verfügt ²⁾	42%	44,5%	40%	38%	2013
5. Förderung der sozialen Eingliederung durch Verminderung der Armut ³⁾	-320.000 (bzw. -20 %)	-707.100 (bzw. -43 %)	-20 Mio. (bzw. -25 %)	+5 Mio. (bzw. 4,3 %)	D: 2014 EU 2013

Quelle: Eurostat, Europa-2020-Indikatoren sowie ausgewählte Statistiken, Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

- ¹⁾ Deutschland hat im Vergleich zum EU-Ziel (75 %) einen höheren Zielwert (77 %) formuliert (vgl. Nationales Reformprogramm Deutschland 2011, S. 8; 2014, S. 25).
- ²⁾ Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung auf Basis des Mikrozensus.
Deutschland strebt einen Anteil von 42 % an. Hierzu werden zu dem Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiärem Abschluss (ISCED 5 und 6) auch die vergleichbaren Abschlüsse (ISCED 4) gezählt (vgl. Nationales Reformprogramm Deutschland 2011, S. 9). Im Rahmen dieses Europa-2020-Indikators wird von Eurostat derzeit nur der Anteil mit tertiärem Abschluss (ISCED 5 und 6) ausgewiesen. Der hier ausgewiesene Wert weicht demzufolge von der amtlichen Eurostat-Statistik ab.
- ³⁾ Deutschland greift zur Messung der Armutsreduzierung auf die Zahl der Langzeitarbeitslosen gemäß Eurostat zurück, die im Vergleich zu 2008 um 20 % (rd. 330.000 Personen) gesenkt werden soll (vgl. Nationales Reformprogramm Deutschland 2011, S. 10). Hinweis: Der aktuelle Wert aus Eurostat für das Jahr 2008 liegt bei 1,626 Mio. Langzeitarbeitslosen.

Kernziel 1: Das erste Kernziel ist von beschäftigungspolitischer Bedeutung und sieht eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Bevölkerung bis zum Jahr 2020 vor. Für die EU wurde ein Zielwert in Höhe von 75 % ausgegeben.

Der von Deutschland etwas höher angesetzte Zielwert in Höhe von 77 % konnte bereits in 2013 erreicht werden (Quote: 77,3 %). Zum Berichtsjahr konnte die Quote nochmals um 0,4 Prozentpunkte gesteigert werden. Deutschland hat sich zusätzlich in seinem NRP zum Ziel gesetzt, einerseits die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen auf 60 % anzuheben und andererseits die Erwerbstätigenquote der Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren auf 73 % zu erhöhen. Beide Ziele wurden im Berichtsjahr erreicht. Die Frauenerwerbstätigenquote bezifferte sich auf 73,1 % (EU-27: 63,6 %) und lag in 2014 erstmalig über dem Zielwert. Bei den älteren Personen konnte ein Wert in Höhe von 65,6 % erzielt werden (EU 27: 52,0 %).

Auf Basis der dargelegten allgemeinen beschäftigungspolitischen Zielwerte sind jedoch keine Aussagen über die Höhe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden möglich. Daher bietet sich ein Blick auf die Teilzeitbeschäftigung getrennt nach Geschlechtern an. Aus den Eurostat-Angaben geht hervor, dass Frauen nach wie vor erheblich häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer. Während bundesweit im Berichtsjahr 46,7 % aller in einer Beschäftigung stehenden Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren in Teilzeit arbeiten, belief sich die Teilzeitquote bei den Männern im selben Alter auf 8,9 %. Geschlechterübergreifend bezifferte sich die Teilzeitquote der 20- bis 64-Jährigen in Deutschland auf 26,6 %. Sie lag damit sehr viel höher als in der EU-27, wo sich die entsprechende Quote in 2014 auf 19,1 % belief. Während die Teilzeitquoten bei den Männern in Deutschland und in der EU 27 (8,2 %) vergleichbar hoch ausfielen und sich die Differenz auf geringe 0,7 Prozentpunkte bezifferte, kann bei den Frauen bei einer vergleichenden Betrachtung der Gebiete ein großer Unterschied festgestellt werden. In der EU 27 fiel die Teilzeitquote mit einem Wert in Höhe von 31,9 % sehr viel niedriger aus als in Deutschland. Für das Jahr 2014 lässt sich damit eine Differenz in Höhe von 14,8 Prozentpunkten konstatieren. Während in der EU 27 in 2014 also knapp jede dritte Frau ihre Beschäftigung in Teilzeit ausübte, war es in Deutschland fast jede zweite Frau.¹¹

Der aktuellste von der EU-Kommission veröffentlichte Bericht zur Gendergerechtigkeit liefert zudem Zahlen zu **vollzeitäquivalenten Erwerbstätigenquoten** von Männern und Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren für die Jahre 2013, 2008 und 2002. Demnach belief sich die Erwerbstätigenquote von Frauen gemessen in

¹¹ Eurostat, LFS Reihe - Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%), Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren.

Vollzeitäquivalenten in Deutschland im Jahr 2013 auf 55,8 % (EU 28: 53,7 %). Gegenüber 2008 stieg die Quote um 4,0 Prozentpunkte, im Vergleich zu 2002 ist ein Anstieg in Höhe von 7,0 Prozentpunkten zu verzeichnen. Bei Männern konnte bundesweit in 2013 eine vollzeitäquivalente Erwerbstätigenquote in Höhe von 78,2 % konstatiert werden (EU 28: 71,9 %). Der Abstand zwischen den Quoten von Männern und Frauen („Gender-Bias“) betrug somit in 2013 22,4 Prozentpunkte (EU 28: 18,2 PP). Gegenüber 2008 hat sich die Lücke um knapp 3 Prozentpunkte verkleinert. Sie lag damals noch – ähnlich wie in 2002 – bei 25,3 Prozentpunkten. In der EU 28 bezifferte sich die Geschlechterdifferenz in 2008 auf 21,8 Prozentpunkte. Der Abstand hat sich zwischen 2008 und 2013 somit etwas stärker als in Deutschland verkleinert. Bei einem Blick auf den Abstand der Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren für das Jahr 2013 wird die Aussagekraft der vollzeitäquivalenten Erhebung deutlich: Während sich der Abstand zwischen den Geschlechtern auf Basis der Erwerbstätigenquoten in 2013 „nur“ auf 9,5 Prozentpunkte belief, fiel die Differenz bei einer Berücksichtigung der Vollzeitäquivalenz annähernd 13 Prozentpunkte höher aus.¹²

Kernziel 4 bezieht sich auf die Bildungspolitik und wird anhand von zwei Teilindikatoren gemessen: Einerseits soll der Anteil der Bevölkerung im Alter von 18 bis 24 Jahren, der höchstens die Sekundarstufe I durchlaufen und keine weitere allgemeine oder berufliche Bildung erfahren hat (Quote der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger/innen), auf unter 10 % gesenkt werden. Andererseits soll der Anteil der 30- bis 34-jährigen Person, der ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder über einen vergleichbaren Abschluss verfügt, auf mindestens 40 % gesteigert werden. Im Hinblick auf das zweite Ziel sieht Deutschland eine Erhöhung des Anteils auf mindestens 42 % vor. Hierbei muss beachtet werden, dass Deutschland im Gegensatz zur EU für die Messung des Indikators neben den Bildungsniveaus ISCED 5 und 6 auch vergleichbare Abschlüsse (ISCED 4) mit einbezieht. Während in der EU 27 bisher beide Ziele nicht erreicht werden konnten, hat Deutschland die definierten Zielwerte derzeit erreicht. So lag die Quote der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger/innen im Berichtsjahr bei 9,5 % (Männer: 10,0 %; Frauen: 9,3 %). In der EU 27 lag die Schulabbrecherquote in 2014 bei 11,2 % (Männer: 12,8 %; Frauen: 9,6 %). Die Quote hat sich dabei in den letzten Jahren sukzessive der Zielmarke angenähert. Der Anteil der zwischen 30 und 34 Jahre alten Personen, der ein Hochschulstudium abgeschlossen hat oder einen vergleichbaren postsekundären Bildungsabschluss vorweisen kann, lag in 2013 bundesweit gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes bei 44,5 % (Männer: 42,2 %; Frauen: 46,8 %).¹³ In der EU 27 belief sich der Anteil auf 38,0 % (Männer: 33,7 %; Frauen: 42,3 %). Wie beim ersten Teilziel gilt auch hier, dass in den letzten Jahren eine stetige Annäherung an die 40 %-Zielmarke beobachtet werden kann. Zusammenfassend lässt sich im Rahmen der bildungspolitischen Ziele konstatieren, dass Deutschland beide Teilziele erreichen konnte und die Indikatorenwerte sich seitdem etwas verbessern haben. Auffällig ist dabei, dass Frauen bei beiden Werten besser abschneiden als Männer. Dieser Tatbestand gilt auch für die EU 27, wo die Abstände zwischen Männern und Frauen sogar noch höher ausfallen als in Deutschland.

3. Übersicht über die Durchführung des Operationellen Programms

3.1 Finanzielle Angaben/ Ergebnisse der Gender-Budgeting-Analyse des Jahres 2012¹⁴

Bis zum Ende des Jahres 2012 entfielen 48,2 % der Mittel auf Frauen oder auf gleichstellungsorientierte Vorhaben (Code 69-Programme, rechnerisch zu zwei Dritteln den Mitteln für Frauen zugerechnet). Dieser Wert umfasst 42 ESF-Programme (von 67 Programmen¹⁵), die für den Auswertungszeitraum im elektronischen Erfassungssystem ADELE vorhanden waren. Dies entspricht 55 % der Programme und 78,9 % der Gesamtausgaben. In diesen 42 Programmen konnten wiederum 26.992 Projekte sowie 2.819.280 Teilnahmen für die Gender Budgeting-Analyse berücksichtigt werden. Der Zielwert des Operationellen Programms (2007-2013) wurde damit nur knapp unterschritten.

¹² European Commission, 2015, Report on equality between women and men in 2014, S. 41; Datengrundlage: Eurostat, LFS.

¹³ Quelle: Statistisches Bundesamt, 30- bis 34-Jährige mit abgeschlossener Hochschulausbildung oder postsekundärem Bildungsabschluss in % (2013), Sonderauswertung für das ISG.

¹⁴ Letzter Gender-Budgeting-Bericht der Förderperiode 2007-2013.

¹⁵ Die fünf Unterprogramme des BMFSFJ-Programms „Erfolgsfaktor Familie“ wurden im Gender- Budgeting-Bericht als Einzelprogramme gezählt.

3.2 Unterstützung, aufgeschlüsselt nach Zielgruppen

In den Jahren 2007-2014 wurden bisher insgesamt rd. 1,652 Mio. Teilnehmer/innen (ohne Bagatelleintritte) gefördert. Im Zielgebiet Konvergenz traten rd. 416.000 Personen ein, im Zielgebiet RWB waren es 1,236 Mio. Der Frauenanteil betrug zielübergreifend 49,2 % (Konvergenz: 49,4 %, RWB: 49,1 %).

Im Berichtsjahr wurden ohne Berücksichtigung von Bagatellmaßnahmen knapp 159.000 Eintritte mit einem Frauenanteil von 53,8 % erfasst.

Im **Zielgebiet Konvergenz** konnten insgesamt 33.918 Neueintritte bei rd. 43.000 Austritten verzeichnet werden, davon entfielen 53,7 % der Eintritte bzw. 56,0 % der Austritte auf Frauen (vgl. *Tabelle 5*).

Im **Zielgebiet RWB** wurden im Jahr 2014 knapp 125.000 Neueintritte registriert. Der Frauenanteil lag bei 53,8 %. Die Zahl der Austritte betrug rd. 133.000 (Frauenanteil: 51,1 %).

Ergänzend zu den regulären Teilnahmeeintritten werden auch Eintritte erfasst, die unter die **Bagatellgrenze** fallen. Hierbei handelt es sich um eine vereinfachte Datenerfassung von Teilnehmenden nach Geschlecht. Die Bagatellgrenzen beinhalten:

- 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)

Bagatelleintritte werden nur in den Prioritätsachsen C und E gemeldet. In den Jahren 2007 bis 2014 konnten insgesamt 3,15 Mio. **Teilnahmeeintritte im Rahmen von Bagatellmaßnahmen** verzeichnet werden (Ziel Konvergenz: 1,097 Mio., Ziel RWB: 2,056 Mio.). Der Frauenanteil lag bundesweit bei 64,7 % (Ziel Konvergenz: 65,6 %, Ziel RWB: 64,2 %). Im Jahr 2014 wurden Bagatelleintritte in Höhe von insgesamt rd. 671.000 Personen gemeldet (Ziel Konvergenz: 217.000, Ziel RWB: 454.000). Der Frauenanteil lag bundesweit bei 67,1 % (Ziel Konvergenz: 68,7 %, Ziel RWB: 66,3 %). Nähere Angaben zu den Bagatellteilnehmenden finden sich im Kapitel 3 auf Ebene der Prioritätsachsen.

Tabelle 5: Teilnahmeeintritte und -austritte insgesamt nach Zielgruppen im Jahr 2014 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	33.918	15.697	18.221	43.067	18.959	24.108
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	20.259	8.432	11.827	20.580	7.882	12.698
... darunter Selbständige	7.227	3.845	3.382	6.872	3.404	3.468
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	9.027	4.471	4.556	14.290	6.451	7.839
... darunter Langzeitarbeitslose	2.373	1.171	1.202	3.820	1.710	2.110
Nichterwerbstätige	4.632	2.794	1.838	8.197	4.626	3.571
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	181	68	113	334	114	220

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	5.646	3.006	2.640	8.721	4.512	4.209
Ältere (55 Jahre und älter)	2.176	1.077	1.099	2.477	1.131	1.346
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	83	37	46	93	36	57
Personen mit Migrationshintergrund	8.082	4.282	3.800	13.590	6.728	6.862
Menschen mit Behinderungen	910	458	452	994	481	513
Sonstige benachteiligte Menschen	585	320	265	730	371	359
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	9.940	5.646	4.294	16.010	8.463	7.547
ISCED 3	12.721	5.207	7.514	14.258	5.513	8.745
ISCED 4	1.751	827	924	1.972	840	1.132
ISCED 5 und 6	9.506	4.017	5.489	10.827	4.143	6.684
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	124.589	57.557	67.032	133.324	65.203	68.121
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	60.177	27.169	33.008	65.115	30.671	34.444
... darunter Selbständige	18.103	8.992	9.111	19.911	10.206	9.705
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	46.358	19.575	26.783	48.813	22.249	26.564
... darunter Langzeitarbeitslose	29.803	25.196	4.607	33.176	28.627	4.549
Nichterwerbstätige	18.054	10.813	7.241	19.396	12.283	7.113
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	246	121	125	260	137	123
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	19.463	10.577	8.886	20.784	11.933	8.851
Ältere (55 Jahre und älter)	7.631	3.533	4.098	8.234	4.020	4.214
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	1.256	879	377	1.389	1.002	387
Personen mit Migrationshintergrund	62.402	28.394	34.008	65.846	32.180	33.666
Menschen mit Behinderungen	2.621	1.284	1.337	2.816	1.437	1.379
Sonstige benachteiligte Menschen	1.128	643	485	1.172	695	477

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	41.467	21.439	20.028	44.278	24.381	19.897
ISCED 3	38.997	14.510	24.487	41.081	16.208	24.873
ISCED 4	6.889	3.546	3.343	7.620	4.085	3.535
ISCED 5 und 6	37.236	18.062	19.174	40.345	20.529	19.816

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2015, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

3.3 Qualitative Analyse

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Vorbemerkung (Methodik)

Auch in diesem Jahresbericht werden die Entwicklungen der Erwerbstätigkeit, der Arbeitslosigkeit und der Nichterwerbstätigkeit im Vergleich zwischen Frauen und Männern wie bisher fortgeschrieben.

Diese Fortschreibung findet allerdings auf der Basis neuer Werte für die Jahre 2009 bis 2012 statt. Der Hintergrund für diese Veränderung ist die durch die Bundesagentur für Arbeit vorgenommene und rückwirkend bis 1999 geltende Revision der Beschäftigungsstatistik im Herbst 2014. Die Revision beinhaltet eine Neuberechnung der Bestände der Beschäftigten und hat (unterschiedliche) Auswirkungen auf die Statistiken der hier thematisierten Bereiche. Die möglichen Konsequenzen, die diese Revision für die Erfassung der Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbstätigkeit resp. Arbeitslosigkeit hat, sind an dieser Stelle zum jetzigen Zeitpunkt nicht bewertbar.¹⁶ Bewertbar ist und bleibt jedoch das Verhältnis der Geschlechter anhand der folgenden Indikatoren im Jahresverlauf.

Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern verläuft von 2009 bis 2013 für beide Geschlechter tendenziell positiv. Die **Beschäftigungsquote** der Frauen verzeichnet eine Zunahme (um 4,2) auf nunmehr 51,9 Prozent im Jahr 2013. Die Beschäftigungsquote der Männer steigt (um 5,3) auf 58,8 Prozent. Die **Erwerbstätigenquote** der Frauen zeigt im Laufe dieser Jahre eine geringere Steigerung (von 3,8) auf 69 Prozent. Diejenige der Männer verzeichnet einen noch geringeren Zuwachs (von insgesamt 2,6) auf nunmehr 78 Prozent im Jahr 2013. Die **Erwerbsquote** verzeichnet insgesamt die geringsten Zuwachsraten: Frauen erreichten 2013 einen Wert von 72,0 Prozent (plus 1,5 Prozent) und Männer den Wert von 78,0 Prozent (plus 0,2 Prozent).

Der **Abstand zwischen Frauen und Männern** ist bei allen drei Indikatoren konstant hoch und weist für die Beschäftigungsquote 2013 sogar höhere Werte als 2009 und 2010 aus. Das bedeutet, dass Frauen ihre Teilhabe am Erwerbsleben (sozialversicherungspflichtig, selbständig und arbeitslos) zwar ausweiten konnten, sich die Geschlechterdifferenz aber nur sehr langsam verringert und im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sogar höher ist als 2009.

¹⁶ Beispielsweise trat durch die verbesserte Modellierung der Daten infolge der Revision ein statistischer Effekt dahingehend ein, dass sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 350.000 (plus 1,2 Prozent) sowie die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten um 250.000 (plus 5,1) erhöhte. Diese Zahlen liegen derzeit nicht geschlechterdifferenziert vor. Es ist also nicht erkennbar, ob und wenn ja, welche Implikationen die Revision für den „Faktor“ Geschlecht hat. Vgl.: Bundesagentur für Arbeit (Statistik), Methodenbericht: Beschäftigungsstatistik Revision 2014 – überarbeitete Fassung, Nürnberg, Oktober 2014. Zu diesen Angaben liegen keine geschlechterdifferenzierten Daten vor.

Noch deutlicher werden die Diskrepanzen bei der Betrachtung des **Arbeitsvolumens**.¹⁷ Während die Teilhabe von Frauen bei den o. g. Indikatoren deutlich zunimmt, nimmt ihr Anteil am Arbeitsvolumen leicht ab – im Vergleich zwischen 2009 und 2013 um minus 0,3 Prozent auf nunmehr 40,9 Prozent. Das Arbeitsvolumen der Männer stieg minimal um 0,3 Prozent auf 59,1 Prozent. Der Abstand zwischen beiden Geschlechtern stieg im Jahresvergleich auf 18,2 Prozent (im Vergleich dazu 2009: 17,6 Prozent).

Tabelle 6: Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern 2009-2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Frauen	Männer								
Beschäftigungsquote¹⁾	47,7%	53,5%	48,5%	55,2%	50,3%	58,1%	51,3%	58,5%	51,9%	58,8%
Erwerbsquote²⁾	70,5%	82,5%	71,0%	82,6%	72,0%	82,9%	72,0%	82,7%	72,0%	82,7%
Erwerbstätigenquote³⁾	65,2%	75,4%	66,1%	76,0%	67,8%	77,6%	68,1%	77,9%	69,0%	78,0%
Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten⁴⁾	50,7%	72,2%	50,9%	72,8%						
Anteil am Arbeitsvolumen⁵⁾	41,2%	58,8%	41,4%	58,6%	41,0%	59,0%	40,9%	59,1%	40,9%	59,1%

1) Anteil der 15- bis 64-jährigen SV-Beschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.). Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Nürnberg, Nov. 2014

2) Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbspersonen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.). Quelle: ILO KILM 8

3) Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.). Quelle: Arbeitskräfteerhebung. Stabu Zit. nach <http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/D5erwerbstaetigenquote.html>.

4) auf Normalarbeitszeit umgerechnete Beschäftigungsverhältnisse. Keine aktuelleren Daten verfügbar (siehe auch Fußnote 3).

5) Summe der gesamtwirtschaftlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden Quelle: http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415_Anhang.pdf

Ein Hintergrund für diese fast gegenläufigen Tendenzen (Anstieg der Beteiligung der Erwerbstätigkeit bei den Frauen und sinkendes Arbeitsvolumen) ist in der Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung von Frauen zu erkennen.¹⁸ Die ohnehin große Diskrepanz zwischen den Geschlechtern bei der Teilzeitbeschäftigung scheint sich momentan zu vertiefen (Brenke, 2015). Dies ist allerdings für die geringfügige Beschäftigung nicht zutreffend. Hier gibt es leicht positive Entwicklungen bei den Frauen zu verzeichnen: 2009 waren 66,6 Prozent aller (ausschließlich) geringfügig Beschäftigten weiblich. 2013 waren es noch 64,5 Prozent.¹⁹ Dies ist eine Abnahme von 131.333 Personen. Zeitgleich stieg der Anteil der Männer in diesem Segment um absolut 95.996 auf einen Anteil von 35,8 Prozent. Zum Gender Pay Gap und Gender Pension Gap liegen zurzeit keine aktualisierten Daten vor.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Entsprechend der Entwicklung der Erwerbstätigkeit nahm die relative Arbeitslosigkeit in Deutschland in beiden Rechtskreisen (SGB II und SGB III) seit 2009 ab. Im aktuellen Jahresvergleich 2012/2013 nehmen die absoluten Zahlen allerdings vor allem bei den Männern (plus ca. 47.000 Personen) und geringer bei den Frauen (plus ca. 6.500 Personen) zu.

Der konstant hohe Anteil der langzeiterwerbslosen Frauen und Männer, mit 38 Prozent bei den Frauen und 34,8 Prozent bei den Männern, basiert auf deutlich sinkenden absoluten Zahlen bei den Frauen (minus 69.937 Personen) sowie einem leichten Anstieg bei den Männern (plus 1.557 Personen).

¹⁷ Vgl. hierzu auch: IAB-Kurzbericht 4/2015: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie verbreitet. Susanne Wanger, Nürnberg 2015.

¹⁸ Vgl. DIW (Hg): DIW Wochenbericht 5. Entwicklung des Erwerbsverhaltens: Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Karl Brenke, Berlin 2015.

¹⁹ Bundesagentur für Arbeit: Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, Nürnberg. 2015, S. 13.

Tabelle 7: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern 2009-2012

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Frauen	Männer								
Arbeitslosenquote¹⁾	7,9%	8,3%	7,5%	7,9%	7,0%	7,1%	6,8%	6,9%	6,7%	7,0%
Anzahl Arbeitslose	1.551.851	1.862.679	1.478.749	1.759.672	1.389.908	1.585.913	1.346.676	1.550.309	1.353.194	1.597.056
dar. SGB II:										
Arbeitslosenquote ¹⁾	5,3%	5,3%	5,1%	5,2%	4,9%	5,0%	4,7%	4,7%	4,6%	4,6%
Anzahl Arbeitslose	1.038.889	1.185.736	1.000.154	1.162.830	973.317	1.110.644	934.707	1.060.104	923.847	1.056.804
dar. SGB III:										
Arbeitslosenquote ¹⁾	2,6%	3,0%	2,4%	2,7%	2,1%	2,1%	2,1%	2,2%	2,1%	2,4%
Anzahl Arbeitslose	512.963	676.943	478.594	596.852	416.591	475.284	411.969	490.205	429.347	540.251
davon SGB III:										
Anteil arbeitslose Nichtleistungsempfänger/innen ²⁾	33,4%	22,5%	30,9%	22,3%	29,1%	23,1%	26,7%	21,9%	26,9%	22,0%
Anzahl arbeitslose Nichtleistungsempfänger	171.583	152.551	147.667	133.376	121.231	109.968	110.165	107.440	115.635	119.057
Anteil Langzeit-arbeitslose³⁾	37,7%	29,7%	37,8%	33,1%	37,6%	34,4%	37,7%	34,8%	38,0%	34,8%
Anzahl LZA	584.686	553.445	558.413	581.955	522.738	545.391	507.736	538.900	514.749	555.002

1) bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, Jahresdurchschnittswerte

2) bezogen auf alle arbeitslos gemeldeten Personen im Rechtskreis SGB III

3) länger als zwölf Monate arbeitslos; Anteil bezogen auf alle arbeitslos gemeldeten Personen, Stichtag 31.12.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen - Jahreszahlen – verschiedene Jahrgänge; LZA: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bestand an Arbeitslosen nach Rechtskreisen – Zeitreihe; 26.01.2015

Wie in den Vorjahresvergleichen nähern sich die Daten zwischen Frauen und Männern an und deuten insgesamt auf leichte Verbesserungen. Die Verringerung der relativen und absoluten Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit bei Frauen und Männern korrespondiert mit dem positiven Beschäftigungswachstum. Nach wie vor problematisch ist jedoch der hohe Abgangswert von Frauen in die **Nichterwerbstätigkeit** von 41,6 Prozent im Jahr 2014 im Vergleich zu dem der Männer von 36,1 Prozent. In die Erwerbstätigkeit gingen demgegenüber nur 29,7 Prozent der Frauen ab sowie 35,5 Prozent der Männer.²⁰

Entwicklung der Nichterwerbstätigkeit

Die absolute Zahl der Nichterwerbspersonen lag in Deutschland im Jahr 2013 bei 12.280.000 und damit um 20.000 Personen niedriger als im Jahr 2012. Dieser Wert kennzeichnet eine seit 2009 fortgesetzte Abnahme der „inaktiven“ Bevölkerung.

Während es bei den 15-24-Jährigen nur geringfügige Unterschiede im Geschlechtervergleich gibt, sind in der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen Frauen mehr als doppelt so häufig nicht erwerbstätig. In der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen stellen Frauen immer noch über 60 Prozent der Nichterwerbstätigen.

²⁰ Bundesagentur für Arbeit: Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, Nürnberg. 2015, S. 37.

Im Vergleich der Jahre 2009 bis 2013 gab es die größten Veränderungen bei den Frauen: 472.000 Personen gingen aus der Nichterwerbstätigkeit ab. Im gleichen Zeitraum verließen „nur“ 113.000 Männer die Nichterwerbstätigkeit. Diese Werte können – wie im letzten Jahresbericht erläutert – einen positiven Trend zur Aktivierung von Frauen aufzeigen. Sie korrespondieren zudem mit den positiven Entwicklungen in der Erwerbstätigkeit. Die Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern zeigen jedoch vor allem in diesem Kontext einen ausgeprägten Nachholbedarf der Frauen im Hinblick auf die Integration in existenzsichernde und dauerhafte Beschäftigung.

Tabelle 8: Entwicklung der Nichterwerbstätigkeit von Frauen und Männern 2009-2013

Alter	Inaktive Erwerbsbevölkerung: Inaktive Bevölkerung als Prozentsatz der altersbezogenen Gesamtbevölkerung Kategorien sind z. B. Krankheit, Betreuung/Pflege, Ausbildung oder Fortbildung, pensioniert.									
	2009		2010		2011		2012		2013	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
15-24										
in %	50,5%	44,3%	51,2%	45,2%	50,4%	45,1%	52,2%	47,2%	52,20%	47,1%
Anzahl in 1.000	2.344	2.148	2.333	2.156	2.252	2.114	2.288	2.168	2.240	2.124
25-54										
in %	19,0%	6,8%	18,6%	6,9%	17,9%	6,9%	17,8%	7,0%	17,7%	7,0%
Anzahl in 1.000	3.329	1.225	3.248	1.239	3.101	1.237	3.068	1.252	3.039	1.240
55-64										
in %	47,1%	31,1%	44,9%	29,0%	42,3%	27,4%	41,2%	26,3%	41,2%	26,3%
Anzahl in 1.000	2.341	1.478	2.275	1.401	2.197	1.355	2.196	1.330	2.263	1.375
15-64										
in %	29,5%	17,5%	29,0%	17,4%	28,0%	17,1%	28,0%	17,3%	28,0%	17,3%
Anzahl in 1.000	8.014	4.851	7.856	4.796	7.550	4.706	7.551	4.749	7.542	4.738

Quelle: ILO KILM 8

Fazit zur Ausgangslage

Die hier dargestellten und analysierten statistischen Werte der Jahre 2009 bis 2013 zeigen positive Entwicklungen im Hinblick auf die Teilhabe von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Frauen verlassen in signifikant höherem Maße als Männer die Nichterwerbstätigkeit, steigern ihren Anteil an der Erwerbstätigkeit – insbesondere der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – und konnten (ähnlich wie Männer) ihre absolute und relative Betroffenheit von Arbeitslosigkeit reduzieren. Auffällig ist jedoch, dass weder der Abstand zwischen Frauen und Männern – also die geschlechtsspezifische Diskrepanz – abgenommen hat, noch das Arbeitszeitvolumen von Frauen gestiegen ist. Gründe hierfür werden (vornehmlich für Westdeutschland) in traditionellen Erwerbsmustern, in den noch immer nicht ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie den zunehmenden Verpflichtungen in der Pflege von Familienangehörigen, aber auch in einem Nachholbedarf der Frauen bezüglich ihrer Qualifikation gesehen.²¹ Für beide Geschlechter besteht zudem besonderer Handlungsbedarf im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit.

Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern / Gender Mainstreaming im Jahr 2014 im Überblick

Das Jahr 2014 war durch die Vorbereitungen der Förderperiode 2014-2020 gekennzeichnet. Es wurden gleichstellungspolitische Veranstaltungen bzw. Konferenzen auf Programmebene durchgeführt, wie beispielsweise eine Tagung zur Jungenpädagogik der Programme „Neue Wege für Jungs“ und dem „Boys Day“; eine Trägerkonferenz des Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ und ein Aktionstag sowie ein Zukunftskongress „Lokale Bündnisse für Familie“.

²¹ Vgl. hierzu auch S. Wanger (IAB) sowie K. Brenke (DIW), a.a.O.

Die Agentur für Gleichstellung im ESF beendete ihre Aktivitäten im Februar 2014. Die Website der Agentur, die im ESF-Kontext auf große Resonanz stieß, wurde durch das BMAS übernommen und „passiv“ weitergeführt. Ebenfalls wurde eine Aktualisierung des Vademekums „Gender Mainstreaming im ESF“ durch die Agentur erstellt.

Die Vertreter/innen der Arbeitsgruppe Chancengleichheit zum NSRP trafen sich am 03. Juni 2014. Themen der Sitzung waren unter anderem ein Überblick über den aktuellen Stand der EFRE- und ESF-OP 2014-2020 und darin enthaltene Bezüge zu den Zielen Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung sowie das Arbeitsprogramm der Arbeitsgruppe für die Förderperiode 2014-2020.

Am 10. Dezember 2014 wurde die Abschlussveranstaltung der Community of Practice on Gender Mainstreaming unter deutscher Beteiligung (Vertreter/innen der Bundesländer, „Neue Wege für Jungs“ als gleichstellungsorientierte „Good Practice“) in Brüssel durchgeführt. Die Themen der Konferenz umfassten die gleichstellungspolitischen Anforderungen aus der EU-2020 Strategie sowie den Verordnungen der ESIF. Ferner wurden die Elemente des Europäischen Standards zu Gender Mainstreaming im ESF (The European STANDARD on Gender Mainstreaming in the ESF) vorgestellt und diskutiert.

3.4 Angaben gemäß Art. 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 dargestellt. Die konkreten Beiträge einzelner Programme zu den verschiedenen Aspekten des Artikels 10 werden auf Ebene der Prioritätsachsen in Kapitel 3.3 berichtet.

Gleichstellungsaspekt

Im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungsaspekts im ESF wurden in Deutschland sowohl strategische als auch institutionelle Weichenstellungen implementiert. Das Ziel der Gleichstellung wird auf Basis einer Doppelstrategie, welche die Strategie des „Gender Mainstreaming“ genauso wie spezifische Fördermaßnahmen beinhaltet, vorangetrieben. 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 implementiert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die „Agentur für Gleichstellung im ESF“ eingerichtet, deren zentrale Aufgabenfelder die Begleitung der Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF-Bundesprogramm und die Unterstützung der an der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms beteiligten Akteure bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming umfasste. 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 werden von Seiten der Agentur eine Anleitung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und eine systematische Übersicht über die relevanten Informations- und Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt. Die Aktivitäten der Agentur für Gleichstellung im ESF endeten im Februar 2014. Für die neue Förderperiode 2014-2020 wird ebenfalls eine Unterstützungsstruktur zur Gleichstellung eingerichtet.

Im Berichtsjahr konnten zielübergreifend insgesamt 43 Projekte identifiziert werden, die das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ und/oder eine genderspezifische Ausrichtung im Fokus ihrer Förderung hatten. Das Querschnittsziel bedienten im Jahr 2014 insgesamt 42 Projekte, 32 davon zielten auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Von den insgesamt 43 Projekten wiesen 10 Vorhaben eine frauenspezifische Ausrichtung auf.

Tabelle 9: Projekte mit spezifischer Ausrichtung auf das Querschnittsziel Chancengleichheit

Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“	Anzahl begonnener Projekte 2014	
	Ziel Konvergenz	Ziel RWB
Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt	0	0
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen	0	3
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	1	31
Abbau von Stereotypen und Veränderung klassischer Rollenmuster	2	5
Genderspezifische Ausrichtung		
Frauenspezifische Ausrichtung	1	9
Männerspezifische Ausrichtung	0	0

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2015. Mehrfachnennungen möglich: Es kann sowohl beim Querschnittsziel als auch bei der genderspezifischen Ausrichtung eine Nennung erfolgen.

4. Durchführung nach Prioritätsachsen

4.1 Prioritätsachse A

Teilnehmendenstruktur

In der Prioritätsachse A wurden im Berichtsjahr 2014 bundesweit rd. 54.000 Teilnahmeeintritte gemeldet, davon entfielen 43,1 % auf das Programm „Informations- und Schulungsveranstaltungen“ und 26,5 % auf das Programm „weiter bilden“. Der Frauenanteil in der Prioritätsachse A lag bei 42,8 %. Austritte wurden in Höhe von über 58.000 Personen bei einem Frauenanteil von 42,4 % verzeichnet.

Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse A.1 belief sich im Berichtsjahr 2014 auf knapp 16.000 bei fast 15.000 Austritten (vgl. Tabelle 10). Der Frauenanteil betrug bei den Eintritten 49,9 % und 52,8 % bei den Austritten.

Zielgebiet RWB

In der Prioritätsachse A.2 wurden im Jahr 2014 rd. 38.000 Eintritte und fast 44.000 Austritte erfasst. Der Frauenanteil lag bei den Eintritten bei 39,8 %, bei den Austritten betrug er 44,5 %.

Tabelle 10: Teilnahmeeintritte und -austritte in Prioritätsachse A nach Zielgruppen im Jahr 2014 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	15.880	7.958	7.922	14.757	6.959	7.798
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	13.702	6.789	6.913	12.742	5.937	6.805

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
... darunter Selbständige	6.233	3.591	2.642	5.741	3.140	2.601
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	2.104	1.108	996	1.949	969	980
... darunter Langzeitarbeitslose	447	236	211	414	206	208
Nichterwerbstätige	74	61	13	66	53	13
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	862	451	411	799	394	405
Ältere (55 Jahre und älter)	1.430	773	657	1.323	676	647
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	58	31	27	54	27	27
Personen mit Migrationshintergrund	895	502	393	826	439	387
Menschen mit Behinderungen	472	257	215	437	225	212
Sonstige benachteiligte Menschen	185	93	92	172	81	91
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	1.993	1.180	813	1.832	1.032	800
ISCED 3	6.737	3.183	3.554	6.283	2.784	3.499
ISCED 4	1.356	674	682	1.260	589	671
ISCED 5 und 6	5.794	2.921	2.873	5.382	2.554	2.828
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	38.253	23.024	15.229	43.719	26.712	17.007
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	32.842	19.916	12.926	37.541	23.106	14.435
... darunter Selbständige	12.704	7.565	5.139	14.516	8.777	5.739
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	5.150	2.932	2.218	5.879	3.402	2.477
... darunter Langzeitarbeitslose	1.447	1.188	259	1.667	1.378	289
Nichterwerbstätige	261	176	85	299	204	95
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	2.257	1.444	813	2.583	1.675	908
Ältere (55 Jahre und älter)	3.280	1.975	1.305	3.748	2.291	1.457

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	304	180	124	347	209	138
Personen mit Migrationshintergrund	4.766	2.894	1.872	5.449	3.358	2.091
Menschen mit Behinderungen	1.141	720	421	1.305	835	470
Sonstige benachteiligte Menschen	71	36	35	81	42	39
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	4.571	2.760	1.811	5.224	3.202	2.022
ISCED 3	10.797	5.946	4.851	12.315	6.898	5.417
ISCED 4	4.547	2.658	1.889	5.194	3.084	2.110
ISCED 5 und 6	18.338	11.660	6.678	20.986	13.528	7.458

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2015, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Eine allgemeine Darstellung zur Berücksichtigung dieses Querschnittsziels fand bereits in Kapitel 3.3 statt. Vor dem Hintergrund des Förderschwerpunkts auf Existenzgründungs- und Qualifizierungsmaßnahmen stehen spezifische Ausrichtungen auf das Querschnittsziel „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ nicht im Mittelpunkt der ESF-Förderung in Prioritätsachse A. Es gibt jedoch innerhalb der Programme einzelne Förderatbestände, die auf die Chancengleichheit ausgerichtet sind.

Der Anteil der Frauen in Prioritätsachse A ist in den letzten Jahren durch das Auslaufen des Programms QualiKug deutlich angestiegen. Im Berichtsjahr wurde in Prioritätsachse A zielübergreifend ein Frauenanteil von 42,8 % realisiert (Ziel Konvergenz: 49,9 %, Ziel RWB: 39,8 %).

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

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte wurde in Kapitel 3.3 berichtet. Anschließend werden die hierfür relevanten Programme der Prioritätsachse A und deren Beitrag zur zielgruppenspezifischen und innovativen Umsetzung dargestellt.

Gleichstellungsaspekt

- Im Programm „rückenwind“ wurde eine doppelte Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sozialwirtschaft verfolgt: Zum einen war Gender Mainstreaming ein wichtiges Querschnittsthema, das bei der Planung, Umsetzung und Auswertung aller geförderten Projekte aktiv berücksichtigt werden musste. Zum anderen gab es innerhalb des Programms einen Förderbereich, der explizit auf die Unterstützung und Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen abzielte. Im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens ist Gender Mainstreaming zudem ein explizites Auswahlkriterium. Auch in der Programmsteuerungsgruppe, die die Projektauswahl traf, saß eine Vertreterin der Wissenschaft, deren ausdrücklicher Forschungsschwerpunkt Gender Mainstreaming ist.

Die Regiestelle „rückenwind“ widmete eines ihrer sechs Dossiers aus der Reihe „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ dem Thema „Frauen in Führungspositionen“. Das Dossier beinhaltete eine thematische Einführung, die Darstellung von sechs gelungenen „rückenwind“-Projekten, die auf unterschiedliche

Weise zur Unterstützung und Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen der Sozialwirtschaft beitragen sowie eine Liste mit weiterführenden Links und Informationen zum Thema.

Die enge Zusammenarbeit der Regiestelle „rückenwind“ mit der Agentur für Gleichstellung im ESF wurde auch im Jahr 2014 fortgesetzt. In 2014 wurde auf dieser Grundlage das Papier „Gleichstellung als Führungsaufgabe“ veröffentlicht. Auf der Internetseite der Regiestelle „rückenwind“ standen zudem weiterführende Informationen und Materialien zum Thema Gleichstellung zur Verfügung.

- Der Gleichstellungsaspekt spielte bei allen Projekten des Programms „weiter bilden“ eine Rolle. Die Bandbreite der Aktivitäten reichte von spezifischen Schulungen für weibliche Beschäftigte im Rahmen eines umfassenden Weiterbildungskonzeptes über die Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitszeiten bei weiblichen Teilzeitkräften, um deren Teilnahme zu gewährleisten bis hin zu Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften für Gender-Fragen. Das Thema „Gender Mainstreaming“ wurde im Rahmen eines Erfahrungsaustausches bearbeitet, die Ergebnisse flossen in einen Leitfaden für Projektverantwortliche „Gender Mainstreaming in der betrieblichen Weiterbildung“ ein.

Ein Projekt widmete sich explizit dem Genderaspekt: „Top in Führung“ - Qualifizierung von Frauen und Männern zu Führungsaufgaben und zu Genderfragen in den Stadtverwaltungen Dortmund und Unna. Das Projekt wurde von der Grone Bildungszentren NRW gGmbH durchgeführt.

- „unternehmensWert: Mensch“ fördert Informations- & Beratungsleistungen in vier personalpolitische Handlungsfelder: Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz. In der Erstberatung wird mit den Unternehmen in allen vier Themen der Handlungsbedarf analysiert, um auch für den Zusammenhang der Bereiche zu sensibilisieren. In der Fachberatung kann ein Schwerpunkt auf ein oder zwei Handlungsfelder gesetzt werden, in denen dann konkrete Maßnahmen in den Unternehmen entwickelt werden. Im Bereich „Chancengleichheit und Diversity“ geht es dabei um Strategien und Maßnahmen, die den Besonderheiten der eigenen Belegschaft gerecht werden und allen Mitarbeitenden Entwicklungschancen bieten – unabhängig von Alter, Geschlecht, familiärem, kulturellem oder religiösem Hintergrund. Im Fokus stehen hier Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, ein demografiesensibles Personalmanagement angesichts älter und vielfältig werdender Belegschaften sowie die Themen Inklusion und Frauenförderung. Laut Zwischenbericht der Evaluation haben sich bis Juni 2014 ca. 1,6 % der Unternehmen für das Handlungsfeld „Chancengleichheit und Diversity“ entschieden. Jedoch tragen auch Maßnahmen in den anderen Handlungsfeldern (Personalführung, Arbeitszeitregelungen etc.) zu einer inklusiven Unternehmenskultur und damit zur Förderung des Gleichstellungsaspektes bzw. der Teilnahme von Migrant*innen, Minderheiten und anderer benachteiligter Gruppen am Erwerbsleben bei.
- Für das ESF-Bundesprogramm „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand (CSR)“ wurde bei der Umsetzung die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt. 70 Projektleiterinnen und 110 Projektleiter sind für die Durchführung der Maßnahmen verantwortlich.
- Der Frauenanteil unter den Nutzern/innen des „Gründercoaching Deutschland“ lag auch 2014 mit rd. 38 % auf dem Niveau des Vorjahres. Die breite Ausrichtung der geförderten Branchen und möglicher Coachinginhalte, der Zuschnitt auch auf Kleinst- und Einzelunternehmen sowie die Möglichkeit der Gründung im Nebenerwerb fördern die Beteiligung von Frauen an den Coachingprogrammen.
- Da sich das Programm „EXIST-Forschungstransfer“ überwiegend an Personen aus technisch/naturwissenschaftlichen Studiengängen richtet, ist das Potenzial an weiblichen Teilnehmenden für EXIST-Forschungstransfer 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 für EXIST-Gründerstipendium abhängig von den jeweiligen Studentinnen- und Absolventinnenzahlen. Der Anteil der Frauen (Durchschnittlich liegt der Frauenanteil bei konstant 13 %) 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 € pro Kind gewährt.

- Beim BMWi-Programm „Unternehmensberatungen“ handelt es sich 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.

Am Vorhaben haben 1.582 Frauen teilgenommen (24,2 % der Teilnehmenden), davon im Zielgebiet Konvergenz 438 und im Zielgebiet RWB 1.144.

48 Beratungen befassten sich mit Vorschlägen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- Bei dem Programm „Informations- und Schulungsveranstaltungen“ handelt es sich 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 besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 42 % der Teilnehmenden waren Frauen.
- Der „Mikromezzaninfonds“ ist ein unternehmensbezogenes Förderprogramm. Besondere Zielgruppe sind Unternehmen, die von Frauen geführt werden. 27 % der ausbezahlten Beteiligungen fallen an von Frauen geführte Unternehmen.

4.2 Prioritätsachse B

Teilnehmendenstruktur

In den Programmen der Prioritätsachse B liegt der Schwerpunkt der Fördermaßnahmen überwiegend in Veränderungen von Systemen und Strukturen der beruflichen Bildung. Eintritte von Teilnehmenden konnten nur in der „Bildungsprämie“ verzeichnet werden.

Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse B.1 im Jahr 2014 belief sich auf über 5.000 (vgl. *Tabelle 11*), der Frauenanteil betrug 76,6 %.

Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse B.2 konnten im Jahr 2014 rd. 21.000 Eintritte verzeichnet werden, bei einem Frauenanteil von 76,7 %.

Tabelle 11: Teilnahmeeintritte und -austritte in Prioritätsachse B nach Zielgruppen im Jahr 2014 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	5.060	1.185	3.875	5.060	1.185	3.875
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	5.060	1.185	3.875	5.060	1.185	3.875
... darunter Selbständige	847	239	608	847	239	608
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	0	0	0	0	0	0
... darunter Langzeitarbeitslose	0	0	0	0	0	0
Nichterwerbstätige	0	0	0	0	0	0
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	675	150	525	675	150	525
Ältere (55 Jahre und älter)	230	60	170	230	60	170
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	10	2	8	10	2	8
Personen mit Migrationshintergrund	280	74	206	280	74	206
Menschen mit Behinderungen	164	41	123	164	41	123
Sonstige benachteiligte Menschen	0	0	0	0	0	0
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	53	18	35	53	18	35
ISCED 3	3.354	818	2.536	3.354	818	2.536
ISCED 4	2	1	1	2	1	1
ISCED 5 und 6	1.651	348	1.303	1.651	348	1.303
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	21.239	4.959	16.280	21.239	4.959	16.280
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	21.239	4.959	16.280	21.239	4.959	16.280
... darunter Selbständige	5.089	1.411	3.678	5.089	1.411	3.678
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	0	0	0	0	0	0
... darunter Langzeitarbeitslose	0	0	0	0	0	0
Nichterwerbstätige	0	0	0	0	0	0
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	0	0	0	0	0	0
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	2.172	500	1.672	2.172	500	1.672
Ältere (55 Jahre und älter)	1.214	289	925	1.214	289	925
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	41	6	35	41	6	35
Personen mit Migrationshintergrund	3.988	1.085	2.903	3.988	1.085	2.903
Menschen mit Behinderungen	813	193	620	813	193	620
Sonstige benachteiligte Menschen	0	0	0	0	0	0

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	696	206	490	696	206	490
ISCED 3	13.244	2.802	10.442	13.244	2.802	10.442
ISCED 4	16	5	11	16	5	11
ISCED 5 und 6	7.283	1.946	5.337	7.283	1.946	5.337

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2015, ohne Bagatellfälle

Qualitative Analyse

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Allgemeine Erläuterungen zur Berücksichtigung des Querschnittsziels wurden in Kapitel 3.3 dargestellt.

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

Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Art. 10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für die Prioritätsachse B dargestellt.

Gleichstellungsaspekt

- In beiden Förderrichtlinien für das Programm „JOBSTARTER CONNECT“ und in den jeweiligen Zuwendungsbescheiden werden die Zuwendungsempfänger auf die Anwendung von Gender Mainstreaming hingewiesen. Zum 31.12.2014 betrug der Anteil der jungen Frauen an den Bausteinqualifizierungen insgesamt 30 %, im Übergangsbereich 25 %. Der Anteil junger Männer am Übergangssystem liegt allgemein deutlich höher als der Anteil junger Frauen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010). Im Bereich der beruflichen Nachqualifizierung betrug der Anteil (junger) Frauen an den Bausteinqualifizierungen insgesamt 48 %.
- Die grundlegende Gestaltung der Förderrichtlinie des Programms „Bildungsprämie“ (Fokus auf Erwerbstätige mit geringem oder mittlerem Einkommen) führt dazu, dass insbesondere Frauen von dem Programm profitieren. Im Jahr 2014 (Stichtag 30. Juni 2014) waren 75 % (2013: 75 %) der Programmnutzerinnen und -nutzer weiblich.
- 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. Der Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt wird damit unterstützt.
- Gender Mainstreaming ist durchgehend das Prinzip aller Maßnahmen des Begleitprogramms „Ideen für mehr! Ganztägig lernen“. Darüber hinaus liegt ein Schwerpunkt des Programms auf der individuellen Förderung von Kindern und Jugendlichen und dem Umgang mit Heterogenität, was auch Veranstaltungen zur geschlechtergerechten Bildung von Jungen und Mädchen einschließt. Das Thema „Gender in der Ganztagschule“ bzw. gendersensible Ganztagschule wird durch Materialien und Veranstaltungen immer wieder aufgegriffen (z. B. <http://www.ganztaegig-lernen.de/gender-der-ganztagsschule>).
- „Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“: Exemplarisch für verschiedene erwähnenswerte Vorhaben im Bereich der Gleichstellung sei das an der FH Ingolstadt und FH München angesiedelte Projekt „Offene Hochschule Oberbayern - OHO“ genannt. Berufsbegleitend angelegte sowie onlinegestützte Studien- und Beratungsangebote in diesem Projekt ermöglichen es, Frauen und Männer gleichermaßen an weiterbildenden Maßnahmen teilnehmen zu lassen und leisten somit einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienpflichten.

Im Vorhaben „Offene Hochschule Oberbayern – OHO“ wird an der Technischen Hochschule Ingolstadt (THI) u. a. ein berufsbegleitender Bachelorstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen-Management (B.Eng.) entwickelt, der zur Erhöhung des weiblichen Fach- und Führungskräftepotenzials beitragen soll.

- „Neue Medien in der beruflichen Bildung“: Zielgruppen, die aus verschiedenen Gründen bildungsbenachteiligt sind und bisher nur erschwerte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund fester Präsenzzeiten und starrer Curricula genutzt haben, eröffnen sich durch den Einsatz der digitalen Medien neue Bildungschancen. So werden beispielsweise in dem Projekt „Perspektive 2.0 – beruflich einsteigen mit kritischen Medienkompetenzen (PerBem)“, welches vom FrauenComputerZentrumBerlin e.V. durchgeführt wird, in besonderem Maße Ausbilderinnen angesprochen. Ziel ist es, Ausbilderinnen und Verantwortlichen von Fortbildungsmaßnahmen solche Medienkompetenzen zu vermitteln, die es ihnen erlauben, Studierenden und Auszubildenden den Berufseinstieg durch die Nutzung von Social Media zu erleichtern.
- Bei der „Passgenauen 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 Wirtschaftsorganisationen sind bestrebt, weibliche und männliche Jugendliche zu gleichen Anteilen zu beraten und in Ausbildung zu vermitteln. Erschwert wird die Vermittlungsleistung der Berater/innen jedoch durch geschlechtsspezifisch geprägtes Berufswahlverhalten seitens der Jugendlichen und entsprechende Vorstellungen seitens der ausbildungswilligen Unternehmen. Der Anteil der am Projekt teilnehmenden Frauen lag im Berichtszeitraum bei rd. 38 % und der der Männer bei 62 %.

4.3 Prioritätsachse C

Teilnehmendenstruktur

In der Prioritätsachse C – Beschäftigung und soziale Integration – wurden bundesweit knapp 77.000 reguläre Teilnahmeintritte im Jahr 2014 realisiert, der Frauenanteil lag bei 53,9 %.

Ziel Konvergenz

Die Prioritätsachse C.1 notierte im Berichtsjahr insgesamt rd. 12.600 Eintritte bei rd. 22.800 Austritten. Der Anteil der Frauen an den geförderten Personen betrug 49,9 %.

Zielgebiet RWB

In der Prioritätsachse C.2 konnten im Jahr 2014 rd. 64.000 Eintritte und rd. 68.000 Austritte gemeldet werden, bei einem Frauenanteil für die Eintritte von 54,7 %.

Tabelle 12: Teilnahmeintritte und -austritte in Prioritätsachse C nach Zielgruppen im Jahr 2014 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	12.554	6.286	6.268	22.828	10.545	12.283
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	1.466	446	1.020	2.747	748	1.999
... darunter Selbständige	147	15	132	284	25	259
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	6.567	3.125	3.442	11.987	5.242	6.745
... darunter Langzeitarbeitslose	1.788	838	950	3.268	1.406	1.862

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Nichterwerbstätige	4.521	2.715	1.806	8.094	4.555	3.539
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	180	68	112	333	114	219
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	3.948	2.305	1.643	7.087	3.867	3.220
Ältere (55 Jahre und älter)	491	223	268	899	374	525
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	15	4	11	29	7	22
Personen mit Migrationshintergrund	6.900	3.703	3.197	12.477	6.212	6.265
Menschen mit Behinderungen	147	79	68	266	133	133
Sonstige benachteiligte Menschen	193	92	101	352	154	198
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	7.780	4.375	3.405	14.011	7.339	6.672
ISCED 3	2.381	1.039	1.342	4.373	1.743	2.630
ISCED 4	373	145	228	690	243	447
ISCED 5 und 6	2.020	727	1.293	3.754	1.220	2.534
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	64.273	29.112	35.161	67.591	33.101	34.490
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	6.073	2.284	3.789	6.314	2.597	3.717
... darunter Selbständige	310	16	294	306	18	288
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	40.545	16.265	24.280	42.310	18.494	23.816
... darunter Langzeitarbeitslose	27.957	23.767	4.190	31.134	27.024	4.110
Nichterwerbstätige	17.655	10.563	7.092	18.967	12.010	6.957
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	243	120	123	257	136	121
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	14.514	8.352	6.162	15.540	9.496	6.044
Ältere (55 Jahre und älter)	3.117	1.256	1.861	3.253	1.428	1.825
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	904	688	216	994	782	212
Personen mit Migrationshintergrund	53.425	24.299	29.126	56.199	27.629	28.570
Menschen mit Behinderungen	571	308	263	608	350	258
Sonstige benachteiligte Menschen	742	421	321	794	479	315

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	35.929	18.319	17.610	38.103	20.829	17.274
ISCED 3	14.579	5.548	9.031	15.167	6.308	8.859
ISCED 4	2.252	843	1.409	2.341	959	1.382
ISCED 5 und 6	11.513	4.402	7.111	11.980	5.005	6.975

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2015, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Qualitative Analyse

Zur Messung der Zielerreichung werden in Prioritätsachse C insgesamt 15 Ergebnisindikatoren eingesetzt, wovon einer ein Makroindikator ist, der über die amtliche Statistik ermittelt wird. Zur Messung der quantitativen Zielerreichung werden 12 Outputindikatoren ausgewiesen. Die Programme, die zur Ermittlung der Indikatorwerte beitragen, stehen in Klammern hinter der Indikatorbezeichnung.

Spezifisches Ziel 8: Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ergebnisindikatoren 8.1a: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg)

Der Anteil nichterwerbstätiger Frauen, die bis zu 6 Monate nach Förderung eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt gefunden haben, betrug im Durchschnitt der Jahre 2010, 2011 und 2013 im Ziel Konvergenz insgesamt 38 %. Damit wurde die Zielvorgabe von 25 % um 13 Prozentpunkte übertroffen. Im Ziel RWB betrug die Integrationsquote in den 1. Arbeitsmarkt sogar 49 %, womit der im OP festgelegte Zielwert fast verdoppelt werden konnte.

Ergebnisindikatoren 8.1b: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg, Gute Arbeit für Alleinerziehende, Unternehmen Familie)

Der Anteil nichterwerbstätiger Frauen, die ihre Motivation zur aktiven Arbeitsplatzsuche/ Existenzgründung erhöht haben, betrug im Ziel Konvergenz über die Jahre 2010, 2011 und 2013 64 %, im Ziel RWB lag der Anteil mit 60 % etwas niedriger. Damit wurden in beiden Förderregionen die Zielvorgaben von jeweils 45 % deutlich überschritten.

Outputindikator 8.1a: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg, Gute Arbeit für Alleinerziehende, Gleichstellen)

Im Rahmen spezifischer Instrumente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Chancengleichheit von Männern und Frauen konnten bis 2014 kumuliert im Ziel Konvergenz rd. 13.200 Frauen gefördert werden (2014: 717). Somit wurde die Zielvorgabe von 8.950 um 47 % überschritten.

Im Zielgebiet RWB erreichten die Programme rd. 36.700 Frauen (2014: rd. 2.200). Bei einem Zielwert von 32.100 wurde ein Umsetzungsstand von 114 % realisiert.

Outputindikator 8.1b: (Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg, Gute Arbeit für Alleinerziehende, Unternehmen Familie, Initiative Lokale Bündnisse für Familie, Power für Gründerinnen, Frauen an die Spitze, Erfolgsfaktor Familie, Gleichstellen)

Die Zahl der geförderten Projekte liegt um ein Vielfaches über der Zielvorgabe von jeweils 20 in den Förderregionen. Im Ziel Konvergenz wurden insgesamt 189 Projekte gefördert, im Ziel RWB waren es sogar 421. Die Zahl der Projekte, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in Prioritätsachse C beitragen, wurde im OP deutlich zu niedrig angesetzt.

Ergebnisindikator 8.1c:

Insgesamt betrug die Zahl der unter Dreijährigen, die am 01.03.2014 einen Kinderbetreuungsplatz hatten, bundesweit rd. 663.000 (Ziel RWB: rd. 499.000, Ziel Konvergenz: rd. 164.000). Damit erhöhte sich die Zahl der betreuten U3-Kinder bundesweit seit 2006 um rd. 131 % bzw. rd. 376.000 (2006: 287.000).

Die Betreuungsquote (Anteil betreute Kinder an allen Kindern dieser Altersgruppe) betrug 2014 32,3 %, mit einer eindeutig höheren Quote in den neuen Ländern (ohne Berlin) mit 54,0 % (2007: 41,0 %) gegenüber 27,4 % (2007: 9,8 %) in den alten Bundesländern (ohne Berlin). Die Betreuungsquote verzeichnete seit 2007 (15,5 %) einen stetigen Zuwachs und hat sich mehr als verdoppelt. Von den insgesamt 663.000 Kindern unter 3 Jahren in der Kindertagesbetreuung waren rd. 101.000 Kinder, die in Einrichtungen der öffentlich geförderten Kindertagespflege betreut wurden (Ziel Konvergenz: rd. 17.500, Ziel RWB: rd. 83.700).²²

Der Ergebnisindikator 8.1c als Makroindikator basiert auf der Zahl der unter Dreijährigen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege sowie der Anzahl der Kinderbetreuungsplätze in Einrichtungen für Kinder von Betriebsangehörigen. Diese Makrogröße wird aus der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe des Statistischen Bundesamtes erhoben. Die Zahl der Betreuungsplätze konnte weiter ausgeweitet werden. Im Zielgebiet Konvergenz wurden 2014 rd. 21.300 Plätze gezählt, so dass die Zielvorgabe von 13.700 nach wie vor spürbar überschritten wurde. Im Zielgebiet RWB stieg die Zahl der betreuten Kinder erneut an, und zwar auf rd. 109.600. Damit wurde der Zielwert von 52.800 um mehr als das Doppelte überschritten.

Die deutliche Überschreitung der Zielgrößen ist vor allem Folge der politischen Weichenstellungen zum Ausbau des U3-Betreuungsplatzangebots. Insgesamt gesehen konnten durch die Ausweitung des U3-Betreuungsangebots die Beschäftigungschancen insbesondere von Frauen spürbar verbessert werden. Wie gesagt handelt es sich hierbei um eine Makrogröße, zu der die ESF-Förderung von U3-Kinderbetreuungsplätzen und Plätzen für Betriebsangehörige nur einen geringen Beitrag leisten konnte (vgl. Ausführungen zum nachfolgenden Ergebnisindikator 8.1d).

Ergebnisindikator 8.1d: (Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Aktionsprogramm Kindertagespflege)

Die Erfassung der Frauen, die durch die Erhöhung der KinderbetreuungsKapazitäten ihre Beschäftigungschancen verbessert haben, erfolgt ausschließlich durch die ESF-geförderten Programme „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und das Aktionsprogramm „Kindertagespflege“. Dabei wird angenommen, dass im Programm „Kindertagespflege“ zwei Drittel der geförderten Tagespflegepersonen im Anschluss auch aktiv sind und durchschnittlich zwei Kinder betreuen. Dieser Indikator bezieht sich im Gegensatz zum Ergebnisindikator 8.1c nicht auf eine Makrogröße sondern nur auf die beiden erwähnten ESF-Programme.

Im Zielgebiet Konvergenz konnten bisher 1.570 zusätzliche Kinderbetreuungsplätze geschaffen werden. Damit erhöhte sich der Basiswert von 11.000 auf 12.570, dies entspricht einem Zuwachs von 14,3 %. Geplant ist eine Realisierung von 11.300 (+2,7 %).

Im Zielgebiet RWB konnten über 10.000 zusätzliche Kinderbetreuungsplätze geschaffen werden. Der Basiswert von 37.800 erhöhte sich auf 47.959 (+26,9 %). Die Zielvorgabe liegt bei 41.580 mit einem geplanten Zuwachs von 10 %.

²² Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014.

In Berlin betrug die Betreuungsquote im Jahr 2014 46,0 % (2007: 39,8 %).

Outputindikatoren 8.2, 8.2a und 8.2b: (Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Aktionsprogramm Kindertagespflege)

Die Outputindikatoren werden durch die beiden Programme „Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ und „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ bedient. Das Ende 2012 ausgelaufene Programm „Erfolgsfaktor Familie: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ hat seit 2012 keine neuen geförderten Betreuungsplätze eingerichtet, so dass der Outputindikator 8.2a nicht weiter aktualisiert werden kann.

Die bis 2014 eingesetzten Maßnahmen förderten im Zielgebiet Konvergenz 86 Betreuungsplätze. Bei einem Zielwert von 130 entspricht dies einem Realisierungsstand von 66 %. Tagespflegepersonen wurden in Höhe von 1.113 qualifiziert, geplant waren für die gesamte Förderperiode 120 (Outputindikator 8.2b). Folglich ergibt sich eine Gesamtzahl im Ziel Konvergenz von 1.199 geschaffenen Betreuungsplätzen (Outputindikator 8.2). Der Zielwert von 250 wurde deutlich übertroffen.

Im Ziel RWB wurden insgesamt rd. 8.000 Betreuungsplätze durch den ESF gefördert, davon entfielen 1.550 auf geförderte Plätze und 6.457 auf qualifizierte Tagespflegepersonen. Die Umsetzungsstände betragen für die Betreuungsplätze 205 % (Indikator 8.2), für die unveränderte Zahl der geförderten Plätze 67 % (Indikator 8.2a) sowie für die qualifizierten Tagespflegepersonen 404 % (Indikator 8.2b).

Ergebnisindikator 8.1e: (Power für Gründerinnen)

Wie bereits in den vorangegangenen Durchführungsberichten dargestellt, ist die Telefon-Hotline seit 2010 in die zentrale Gründerinnen-Hotline des BMWi überführt worden. Die Inanspruchnahme der Hotline zur Erhöhung des Gründerinnenpotenzials im Rahmen des Programms „Power für Gründerinnen“ kann seitdem nicht mehr separat ausgewiesen werden. Die Bedienung des entsprechenden Ergebnisindikators kann aus diesem Grund seit 2010 nicht mehr erfolgen. Die Zielwerte von 750 (Konvergenz) und 3.000 (RWB) wurden mit 200 bzw. 2.300 nicht erreicht.

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 Art. 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Nachdem eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte bereits in Kapitel 3.3 erfolgte, werden anschließend die relevanten programmspezifischen Kriterien dargestellt.

Gleichstellungsaspekt

- Durch „Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft“ sollte die Beschäftigungssituation der Frauen durch die Identifikation praktischer Handlungsfelder und der Realisierung von Handlungsmöglichkeiten bei den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern nachhaltig verbessert werden. Eine gezielte Förderung der Potenziale und Teilhabe von Frauen z. B. durch Unternehmen, die die Berufschancen von Frauen in der Familienphase konsequent verbessern, können dadurch nicht nur die eigenen Anwerbungs- und Einarbeitungskosten deutlich verringern. Vor allem wirkt sich eine familienbewusste Personalpolitik positiv auf die Arbeitgeberattraktivität aus und dient dazu, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen.
- Das ESF-BAMF-Programm „Stärkung der berufsbezogenen Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund“ erreicht Männer und Frauen gleichermaßen. Der Frauenanteil ist etwas höher als der Männeranteil. Es wurden 1.329 Kurse durchgeführt, davon waren 48 reine Frauenkurse und 33 reine Männerkurse.
- „XENOS – Integration und Vielfalt“: Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung durch das Deutsche Jugendinstitut (DJI) wurde u. a. der Beitrag der Projekte der 2. XENOS-Förderrunde zur Gleichstellung von Männern und Frauen untersucht. Dabei ging es vor allem um die geschlechtersensible Berücksichtigung der Zielgruppe und Ausrichtung der Angebote sowie Genderaspekte in den Trägerorganisationen.

- Alle Projekte des Programms „Frauen an die Spitze“ sind auf strukturelle Veränderungen im Bereich Gleichstellung/Gender Mainstreaming ausgelegt. Schwerpunktmäßig zielen die Vorhaben darauf ab, den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in naturwissenschaftlich-technischen Berufen zu erhöhen, um alle Talente und Innovationspotenziale in der Bundesrepublik zu aktivieren. Es wurden zahlreiche, vorwiegend wissenschaftliche Projektveranstaltungen durchgeführt und Publikationen erstellt, um den Transfer der erzielten Ergebnisse sicherzustellen. Handlungsempfehlungen wurden entwickelt und mit Akteuren aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik diskutiert.
- 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.
- Die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes ist Querschnittsziel von „BIWAQ“ und kommt in allen Projekten zum Ausdruck. Die in 2009 begonnene Beratung der Agentur für Gleichstellung im ESF der BIWAQ-Programmakteure wurde bis zum Abschluss der Aktivitäten der Agentur in 2014 fortgeführt. Der Bedeutung des Querschnittsziels wurde über entsprechende Vorgaben zur Berichterstattung und in der direkten Kommunikation zwischen den Projekten und der laufenden Programmevaluation Ausdruck verliehen. So wurden z. B. in den Projektansätzen Aktivitäten oder Qualifizierungsmodule für eine Gendersensibilisierung Teilnehmender durchgeführt (u. a. Traditionalität Berufswahlentscheidungen) Beratungsstellen paritätisch mit Männern und Frauen besetzt, um eine ausgewogene geschlechtsspezifische Ansprache sicherzustellen, oder spezifische Aktivitäten für Alleinerziehende durchgeführt. Das folgende Projekt ist ein Beispiel für erwähnenswerte geschlechterspezifische Aktionen in BIWAQ:

Das BIWAQ-Projekt „MISCHA“ unterstützte rd. 150 arbeitslose Frauen mit Migrationsgeschichte im Quartier Östliche Innenstadt in Offenbach bei der Integration in Arbeit. Im Anschluss an lebenswelt- und arbeitsmarktbezogene Beratungsangebote und vorbereitende Basisqualifizierungen (bspw. EDV, Sprachförderung und Kommunikationstraining) wurden die Teilnehmerinnen in Betriebspraktika vermittelt. Alleinerziehende (über 30 % der Teilnehmenden) erhielten besondere Unterstützung bei der Familienarbeit und Organisation von Kinderbetreuung. Als besonderer Vorteil für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erwies sich die Wohnortnähe der Angebote. Neben intensiver Begleitung in allen Projektphasen wurden die Frauen bei der Suche nach passgenauer Kinderbetreuung unterstützt und erhielten bei Bedarf Erziehungs- und Familienhilfen. Im Projektverlauf entstand ein soziales Netzwerk unter den Frauen, über das sie sich gegenseitig unterstützen können.

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

- Mit dem Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ wurden in der zweiten Programmphase bis zum 31.12.2013 bundesweit 18 Projektträger an 10 Modellstandorten in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit gefördert. An der Verlängerung der zweiten Programmphase bis Ende Dezember 2014 beteiligten sich 8 Projektträger an 7 Modellstandorten. Mit diesem Programm sollen Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung (aufgrund von Elternzeit bzw. Pflege von Angehörigen) dabei unterstützt werden, ins Berufsleben zurückzukehren.

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind immer noch Frauensache, ca. 2/3 aller Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes länger als ein Jahr, aber nur 2 % der Väter. Gelingt der Wiedereinstieg z. B. mit 40 Jahren, so haben diese Frauen noch 27 Jahre bis zur Rente vor sich und damit Möglichkeiten für berufliche Perspektiven, eine eigene Existenzsicherung und eine spürbare Verbesserung der eigenen Alterssicherung. Der Wiedereinstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist damit eine entscheidende Weichenstellung im Leben dieser Frauen und trägt zu fairen Einkommensperspektiven im Lebenslauf bei.

Bei der dafür häufig erforderlichen Neuausrichtung des Familiensystems werden auch die Partner aktiv einbezogen. Ein Schwerpunkt der zweiten Programmphase ist der Aspekt „Zeit für Wiedereinstieg“, der sowohl die Einbeziehung von Partnern als auch die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen beinhaltet. Die in der zweiten Programmphase entwickelten E-Learning-Angebote beinhalten unter anderem Kurse zu den Themen „Familie - Rolle - Aufgaben: Wie gelingt Vereinbarkeit von Beruf und Familie?“, „Kein Stress mit dem Stress - Erkennen und Bewältigen von Stressauslösern“ und „Zeit- und Selbstmanagement“.

- Die Aktivitäten im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ leisten einen wesentlichen Beitrag dazu, dass sich Familienfreundlichkeit weiter in der Wirtschaft etabliert. Denn nur mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitmodellen können Mütter und Väter Beruf und Familie gut vereinbaren. Laut „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013“ (IW Köln) schätzen mittlerweile 80 % der Unternehmensverantwortlichen Familienfreundlichkeit als wichtig ein (2006: 72 %, 2003: 46 %). Flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch generelle Rücksichtnahme auf die Belange von Berufstätigen mit familiären Verpflichtungen – sei es die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder von Kindern – stehen dabei im Mittelpunkt der Bemühungen von Unternehmen.

Die große Mehrheit der Eltern mit Kindern unter drei Jahren wünscht, dass es beiden Partnern gelingen sollte, die Aufgaben in Beruf und Familie gleichmäßiger untereinander aufzuteilen. Im Rahmen der familienpolitischen Schwerpunktsetzung auf eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag der Schwerpunkt der Aktivitäten 2014 auf einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Väter. Bausteine sind u. a. Dialogkreise mit ausgewählten Unternehmen zum Thema Väterförderung, der Leitfaden für Personalmanager „Familienbewusste Personalpolitik für Väter“, Best-Practice-Beispiele von Teilzeit-Vätern sowie diverse Studien und Befragungen zum Thema Betriebliche Rahmenbedingungen für Väter.

- Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ hat sich in den letzten 10 Jahren zu einem starken Netzwerk aus partnerschaftlich organisierten und nachhaltigen Bündnissen entwickelt. In den bundesweit rd. 650 Lokalen Bündnissen für Familie arbeiten 29.000 Partnerorganisationen aus Wirtschaft, Verwaltungen und Zivilgesellschaften mit, darunter mehr als 5.000 Unternehmen. Das Maßnahmenspektrum der Initiative Lokale Bündnisse für Familie ist breit gefächert und orientiert sich am örtlichen und regionalen Bedarf. Über 7.500 Projekte sind vor Ort entstanden, schwerpunktmäßig im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ergänzender Kinderbetreuungsangebote und kommunaler Familienzeitpolitik. 2014 standen insbesondere Maßnahmen zur passgenauen Gestaltung einer Kommunalen Zeitpolitik sowie zur Unterstützung einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus der Bundesinitiative. Die Aktivitäten der Bundesinitiative in den letzten Jahren haben nachweislich einen Beitrag dazu geleistet, dass sich Familienfreundlichkeit als Standort- und Wettbewerbsfaktor für Unternehmen zunehmend etabliert. Von den Verbesserungen der lokalen Infrastruktur für Familien vor Ort profitieren berufstätige Mütter bzw. Mütter, die den beruflichen (Wieder-)Einstieg suchen, in besonderem Maße.
- „Mehrgenerationenhäuser“ unterstützen durch Angebote im Handlungsschwerpunkt „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ die Vereinbarkeit von Familie und Beruf; durch Angebote zur Entlastung pflegender Angehöriger im Handlungsschwerpunkt „Alter und Pflege“ wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gestärkt. Die Mehrgenerationenhäuser erbringen bundesweit 835 Dienstleistungsangebote im Bereich »Haushaltsnahe Dienstleistungen« selbst. Zusätzlich vermitteln sie bundesweit 506 Angebote anderer Dienstleister. Mit den erbrachten oder vermittelten Dienstleistungen werden pro Woche durchschnittlich über 32.100 Haushalte erreicht; dies sind pro Mehrgenerationenhaus durchschnittlich 72 Haushalte pro Woche. Die Mehrgenerationenhäuser tragen damit zur Etablierung eines lokalen Marktes für Haushaltsnahe Dienstleistungen und zur Professionalisierung dieses Dienstleistungssektors mit bei. Die Hauptzielgruppe für die Erbringung und Vermittlung von Haushaltsnahen Dienstleistungen sind mit 26 % Familien. Aus der Nutzerinnen- und Nutzerbefragung 2014 geht hervor, dass 20 % verschiedene Kinderbetreuungsangebote der Mehrgenerationenhäuser nutzen (u. a. reguläre, aber auch flexible Betreuungsmöglichkeiten in Randzeiten oder Babysitterdienste). Die Befragungen im Selbstmonitoring 2014 haben ergeben, dass 88 % der Angebote in diesem Handlungsschwerpunkt die Beschäftigungsfähigkeit fördern; 59 % der befragten 20- bis 50-Jährigen stimmten voll oder überwiegend der Aussage zu, dass sich durch die Angebote der Mehrgenerationenhäuser die familiären und beruflichen Aufgaben besser vereinbaren lassen.

Die Mehrgenerationenhäuser tragen mit ihren Angeboten ebenso zur Unterstützung und Entlastung pflegender Angehöriger bei. 20 % der Angebote im Handlungsschwerpunkt „Alter und Pflege“ richten sich an die Generation 50+, 9 % an Pflegebedürftige oder demenziell Erkrankte und 11 % speziell an pflegende Angehörige.

Aufbauend auf der 2012 geschlossenen Rahmenkooperationsvereinbarung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit wurden die Aktivitäten zwischen Mehrgenerationenhäusern und den Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern auch in 2014 fortgeführt und Angebote zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit umgesetzt. Laut Selbstmonitoring 2014 verfügen alle Mehrgenerationenhäuser über Angebote, die die Beschäftigungsfähigkeit der Nutzerinnen und Nutzer erhöhen, bspw. mittels einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. einer Verbesserung

der Chancengleichheit der Geschlechter. Dabei profitieren vor allem Personen mit niedrigem Bildungsniveau oder Migrationshintergrund besonders stark von den Angeboten und Dienstleistungen in den Mehrgenerationenhäusern. So stimmen über 54 % der Nutzerinnen und Nutzer ohne Schulabschluss der Aussage (voll und ganz) zu, dass sie sich durch die Unterstützung des Mehrgenerationenhauses beruflich weiterentwickeln konnten. Zudem geben sie häufiger als die anderen befragten Nutzerinnen und Nutzer an, dass sie neue Kontakte gewonnen sowie neue persönliche und soziale Kompetenzen erworben haben. Auf struktureller Ebene zeigt sich die Wirkung der Mehrgenerationenhäuser vor allem in der gestiegenen Anzahl an Kooperationen mit der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Aktuell arbeiten 91 % der Mehrgenerationenhäuser mit Jobcentern bzw. Arbeitsagenturen zusammen. Aufgrund der erfolgreichen Zusammenarbeit ist eine Fortführung der Kooperation zwischen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit auch für 2015 anvisiert.

- Der „Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag“ ist das bundesweit größte Projekt zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung für Mädchen. Am Aktionstag haben Mädchen die Möglichkeit, bislang noch männerdominierte Berufe und Studiengänge vorwiegend im technisch-handwerklichen, im naturwissenschaftlichen und im IT-Bereich kennenzulernen. Die Besonderheit des Aktionstages ist die Durchführung in geschlechtshomogenen Gruppen, denn dies erleichtert den Schülerinnen das Verlassen bekannter Pfade, um breitere und vielfältigere Interessen für ihre Berufsplanung zu entwickeln. Zudem sensibilisiert der Tag für eine Vielzahl weiterer Themen wie etwa Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Bezahlung (Gender Pay Gap), die geschlechtersensible Ansprache in Einstellungsverfahren oder Stellenanzeigen usw. So genannte „typische Frauenberufe“ werden noch immer weniger geschätzt und geringer bezahlt als „Männerberufe“. Die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen liefert einen wichtigen Beitrag, um die Lohnschere zwischen Männern und Frauen zu schließen. Das Einkommen von Frauen war 2013 bundesweit im Durchschnitt um 22 % geringer als das von Männern. Der Girls’Day unterstützt auch das Ziel, den Anteil an Frauen in Führungspositionen und als Unternehmerinnen zu erhöhen. Die Mädchen knüpfen wichtige Kontakte, lernen Vorbilder kennen und erfahren praxisorientierte Einblicke.
- Der „Boys’Day – Jungen-Zukunftstag“ ist das bundesweit größte Projekt zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung für Jungen. Am Aktionstag haben Jungen die Möglichkeit, weiblich dominierte/ überwiegend weiblich besetzte Berufe und Studiengänge vorwiegend im sozial-erziehenden und pflegenden Sektor kennenzulernen. Die Besonderheit des Aktionstages ist die Durchführung in geschlechtshomogenen Gruppen, denn dies erleichtert den Schülern das Verlassen bekannter Pfade, um breitere und vielfältigere Interessen für ihre Berufs- und Lebensplanung zu entwickeln. Zudem sensibilisiert der Tag für eine Vielzahl weiterer Themen, wie etwa Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Bezahlung (Gender Pay Gap), bei der Positionierung zu Lebensplanungsfragen, der Teilhabe an sog. „Nichterwerbsarbeit“, z. B. Care- und Sorgearbeit oder Erziehung, der Selbstsorge sowie dem Zusammenhang mit Geschlechterkonstruktionen und -verhältnissen.

Das Projekt Neue Wege für Jungs als inhaltlicher Überbau des Boys’Day-Jungen-Zukunftstages ist das einzige bundesweite Projekt, das seit 2005 Initiativen und Träger unterstützt, schulische und außerschulische Angebote für Jungen zur Erweiterung der Berufs- und Studienfachwahl, der Flexibilisierung männlicher Rollenbilder und zum Ausbau sozialer Kompetenzen zu organisieren. Ein Netzwerk von über 200 Partnern ist seit 2005 aufgebaut worden. Regelmäßige Netzwerktreffen und Fachtagungen dienen dem Wissenstransfer und dem Fachaustausch. Ein eigenes Portal unterstützt durch Fachinformationen, Studien und Material, siehe www.neue-wege-fuer-jungs.de. Seit 2011 findet der Boys’Day - Jungen-Zukunftstag als eine Aktion von Neue Wege für Jungs parallel zum Girls’Day einmal im Jahr statt: Er ist die bundesweit größte Maßnahme zur Erweiterung des Berufs- und Studienwahlspektrums von Jungen sowie zur Reflexion von Lebenswegen und Männlichkeitsvorstellungen. Damit sind flächendeckend sowohl pädagogische Angebote als geschlechtshomogene Maßnahmen speziell für männliche Jugendliche als auch die Verbreitung von Informationen und fachlichen Impulsen für Lehr- und Fachkräfte oder Eltern als Beitrag zur Überwindung von Geschlechterstereotypen verbunden. Als Ergänzung zum Anliegen, mehr Chancengerechtigkeit in Gesellschaft und Wirtschaft für Mädchen und Frauen zu verwirklichen, thematisiert das Projekt in vielfältiger Weise die Rolle von Jungen und Männern aus gleichstellungspolitischer Sicht. Sie regt männliche Jugendliche an, ihre Zukunftsplanung auf der Basis ihrer vielfältigen Interessen und Talente jenseits von Klischees zu entwickeln und so zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft insgesamt und auch individuell zu einer partnerschaftlichen Teilung von familialen Aufgaben beizutragen. Mehr Informationen auf www.boys-day.de.

4.4 Prioritätsachse E

Im Jahr 2014 wurden in der Prioritätsachse E zur Förderung von transnationalen Maßnahmen drei Bundesprogramme des BMAS umgesetzt.

Teilnehmendenstruktur

In der Prioritätsachse E wurden im Berichtsjahr 1.248 Teilnahmeeintritte außerhalb von Bagatellprojekten erfasst, die vollständig dem Programm „IdA – Integration durch Austausch“ zuzuordnen sind. Der Frauenanteil betrug zielübergreifend 41,5 %. Insgesamt wurden 1.197 Austritte aus den Vorhaben gemeldet (vgl. *Tabelle 13*).

Zielgebiet Konvergenz

Die Gesamtzahl der geförderten ESF-Eintritte in der Prioritätsachse E.1 umfasste im Jahr 2013 424 Personen mit einem Frauenanteil von 36,8 %.

Zielgebiet RWB

In Prioritätsachse E.2 konnten im Berichtsjahr 824 Eintritte bei 775 Austritten verzeichnet werden. Der Frauenanteil lag bei 43,9 %.

Tabelle 13: Teilnahmeeintritte und -austritte in Prioritätsachse E nach Zielgruppen im Jahr 2014 gemäß Anhang XXIII der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006

Zielgruppen	Teilnahmeeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Zielgebiet Konvergenz						
Insgesamt	424	268	156	422	270	152
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	31	12	19	31	12	19
... darunter Selbständige	0	0	0	0	0	0
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	356	238	118	354	240	114
... darunter Langzeitarbeitslose	138	97	41	138	98	40
Nichterwerbstätige	37	18	19	37	18	19
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	1	0	1	1	0	1
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	161	100	61	160	101	59
Ältere (55 Jahre und älter)	25	21	4	25	21	4
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	0	0	0	0	0	0
Personen mit Migrationshintergrund	7	3	4	7	3	4
Menschen mit Behinderungen	127	81	46	127	82	45
Sonstige benachteiligte Menschen	207	135	72	206	136	70

Zielgruppen	Teilnahmeintritte			Teilnahmeaustritte ²⁾		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	114	73	41	114	74	40
ISCED 3	249	167	82	248	168	80
ISCED 4	20	7	13	20	7	13
ISCED 5 und 6	41	21	20	40	21	19
Zielgebiet RWB						
Insgesamt	824	462	362	775	431	344
nach Erwerbsstatus¹⁾						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	23	10	13	21	9	12
... darunter Selbständige	0	0	0	0	0	0
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	663	378	285	624	353	271
... darunter Langzeitarbeitslose	399	241	158	375	225	150
Nichterwerbstätige	138	74	64	130	69	61
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	3	1	2	3	1	2
nach Altersgruppen						
Junge Menschen (15 bis 24 Jahre)	520	281	239	489	262	227
Ältere (55 Jahre und älter)	20	13	7	19	12	7
nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen						
Minderheiten	7	5	2	7	5	2
Personen mit Migrationshintergrund	223	116	107	210	108	102
Menschen mit Behinderungen	96	63	33	90	59	31
Sonstige benachteiligte Menschen	315	186	129	297	174	123
nach Bildungsstand¹⁾						
ISCED 1 und 2	271	154	117	255	144	111
ISCED 3	377	214	163	355	200	155
ISCED 4	74	40	34	69	37	32
ISCED 5 und 6	102	54	48	96	50	46

Quelle: ADELE, Stichtag: Jahresbericht 17.04.2015, ohne Bagatellfälle

¹⁾ Bei den Eintritten nach Erwerbsstatus bzw. Bildungsstand wurden fehlende Angaben auf die Gesamtzahl der Eintritte hochgerechnet (Die Berechnung erfolgte auf Ebene der Programme).

²⁾ 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.

Qualitative Analyse

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 Art. 10 der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006

Eine zusammenfassende inhaltliche Beschreibung der unter Art. 10 der ESF-Verordnung genannten Umsetzungsschwerpunkte erfolgte bereits ebenfalls in Kapitel 3.3. Nachfolgend werden für die einzelnen Aspekte des Art. 10 der ESF-Verordnung die relevanten Programme und deren Beitrag zur Umsetzung für die Prioritätssache E dargestellt.

Gleichstellungsaspekt

- Bei der Umsetzung des Programms „IdA – Integration durch Austausch“ werden Männer und Frauen fast zu gleichen Teilen erreicht. Gender Mainstreaming wurde von den Projekten mit Unterstützung der Agentur für Gleichstellung im ESF umgesetzt. Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Projektarbeit wurde speziell für den IdA-2-Aufruf „Menschen mit Behinderungen“ eine Handreichung sowie Praxistipps erarbeitet.
- Die transnationalen Austauschmaßnahmen sowie die Beratungen der Auszubildenden und jungen Erwachsenen des Programms „Berufsbildung ohne Grenzen“ sind Frauen und Männern gleichermaßen zugänglich. Insgesamt nehmen mehr junge Frauen an den Auslandsaufenthalten teil.

Anlage 4

Evaluation des Operationellen Programms des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007-2013 (OP Bund)¹**1. Einleitung**

Gleichstellung stellt im Bundes-OP ein eigenständiges strategisches Ziel dar, das als Querschnittsziel angelegt ist. Dieses bezieht sich zuvorderst auf das sog. „Lissabon-Ziel“ einer Frauenbeschäftigungsquote von 60 Prozent. Darüber hinaus formuliert das ESF-OP des Bundes – „unterhalb dieser globalen Betrachtungsebene“ noch weitere Handlungsfelder/Zieldimensionen, die sich wie folgt zusammenfassen lassen: (i) Gleicher Zugang zu unabhängiger und existenzsichernder Beschäftigung, (ii) Verringerung der vertikalen und horizontalen Segregation im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, (iii) Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer sowie (iv) Reduktion geschlechterbezogener Rollenstereotypen. Auf diesem Wege wird das Querschnittsziel Chancengleichheit in die Prioritätsachsen des Bundes-OP integriert, womit letztendlich die Verfolgung einer gleichstellungspolitischen Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen angelegt ist.

Das Indikatorensystem des Bundes-OP für die Bewertung des Programms umfasst Output-, Ergebnis- und Wirkungsindikatoren. Die Output- und Ergebnisindikatoren beziehen sich auf die spezifischen Ziele bzw. die einzelnen Programme, die Wirkungsindikatoren sind auf Ebene der Prioritätsachsen verankert. Letztere stellen eine Operationalisierung und Quantifizierung der jeweiligen strategischen Ziele dar und orientieren sich an den EU-Benchmarks auf der Makroebene. Für die Überprüfung der Zielerreichung des strategischen Querschnittsziels Chancengleichheit wird eine Beschäftigungsquote von Frauen in Höhe von 60 % („Lissabon-Ziel“) festgelegt. Die nach den Schwerpunkten und Prioritätsachsen ausdifferenzierten Outputindikatoren werden teilweise für Frauen und Männer getrennt formuliert.

2. Evaluationsansatz

Im *Leistungspaket 5: Bewertung der Querschnittsziele* konzentrierten sich die Analysen auf das Thema Chancengleichheit, insbesondere Gender Mainstreaming. Hierzu wurden die Rahmenbedingungen skizziert, unter denen die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im ESF erfolgt. Zudem wurde die strukturelle, personelle und operative Verankerung des Themas im Bundes-ESF und Ergebnisindikatoren untersucht. Des Weiteren wurde die oben genannte Trägerbefragung, insbesondere hinsichtlich des Themas „Chancengleichheit“, durchgeführt und ausgewertet. Letztlich wurde im Bereich Gender Mainstreaming in Abstimmung mit dem BMAS eine begleitende Beobachtung der Agentur für Gleichstellung im ESF durchgeführt. Die Ergebnisse der genannten Untersuchungen werden – im Sinne eines Querschnittsziels – in die jeweiligen Kapitel integriert.

3. Zielerreichung und Wirksamkeit**3.1 Ergebnisse des Gender Budgeting**

Ein zentrales Instrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bundes-ESF ist das Gender Budgeting. Gemäß OP wurde angestrebt, Frauen adäquat zum Anteil an der Gesamtbevölkerung und ihrem Anteil an den Arbeitslosen in 2006 mit einem Anteil von rund 50 Prozent an den teilnahmebezogenen Programmausgaben zu beteiligen. Diese Zielvorgabe bezieht sich auf die Ebene des gesamten Bundes-OP, d.h. sie muss nicht notwendigerweise für jedes einzelne Vorhaben erfüllt sein.

Zur Überprüfung der Erreichung dieses Ziels, das sich auf Vorhaben bezieht, in denen Teilnehmende gezählt werden sowie auf spezifische Vorhaben im Bereich Chancengleichheit, hat die Agentur für Gleichstellung im ESF einen Ansatz entwickelt, um die Mittelverteilungen auf Frauen und Männer in diesen Programmen zu untersuchen. Dieser Ansatz – das Gender Budgeting – stützt sich auf die Daten des laufenden Monitorings und wurde von der Agentur für Gleichstellung im ESF regelmäßig berichtet.

¹ Es werden hier Auszüge des Berichts mit geschlechterspezifischen Informationen zusammengestellt. Mögliche Verzerrungen im Einzelfall können ohne Sichtung des Gesamtberichts nicht ausgeschlossen werden.

In Tabelle 1 findet sich ein programmspezifischer Überblick über die Ergebnisse des Gender Budgeting, in dem alle Daten für die Jahre 2007-2012 genutzt wurden (Frey und Savioli 2013). Demnach betrug der Durchschnitt der Programmausgaben für Frauen über alle 42 betrachteten Vorhaben 47,5 Prozent und hat damit den angestrebten Zielwert knapp nicht erreicht. Allerdings ist im betrachteten Zeitraum tendenziell ein stetiges Anwachsen der Teilnahmen bzw. Eintritte von Frauen zu verzeichnen gewesen, der gleichzeitig mit einem Rückgang der Pro-Kopf-Ausgaben für Frauen einherging.

Tabelle 1: Programmausgaben gesamt und Frauenanteil

Programm	Anzahl Projekte	Ausgabenanteil in %	Programmausgaben gesamt und Frauenanteil	
			gesamt in €	Anteil Frauen in %
EXIST-Forschungstransfer	5	30,8	187.974	3,3
EXIST-Gründerstipendium	702	93,3	47.885.685	15,8
EXIST-Gründungskultur	1	4,6	1.040.360	35,8
Gründercoaching bei Gründungen aus Arbeitslosigkeit	285	100	440.948.556	42,3
Gründercoaching in Deutschland	237	100	111.238.223	35,4
Informations- und Schulungsveranstaltung	12	100	33.991.182	42,0
Programm „rückenwind“: Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft	118	95,9	35.214.578	72,1
Programm „weiter bilden“: Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten	86	94,7	18.242.554	39,3
Qualifizierungsangebote für Bezieher von Kurzarbeitergeld (QualiKug)	179	100	135.692.713	14,2
Qualifizierungsangebote für Bezieher von Transferkurzarbeitergeld (QualiKug Transfer)	165	100	91.228.349	28,9
Zukunft sucht Idee: Corporate Social Responsibility	24	53,6	1.522.234	41,2
Akademikerprogramm (AKP)	2	100	1.468.015	59,3
Bildungsprämie	20	100	83.926.947	74,3
Bildungsprämie II	20	100	2.390.638	72,3
Neue Medien in der beruflichen Bildung	3	14,9	6.339.935	97,4
Aktionsprogramm Kindertagespflege	76	16,2	4.016.098	79,8
Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser	197	100	22.041.174	63,3
Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser II	430	100	7.562.973	67,6
Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg	34	82,5	15.077.044	100
Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft	73	98,5	18.336.316	82,8
Bundesprogramm Kommunal-Kombi	8.190	99,9	661.270.192	50,5
Freiwilligendienste machen kompetent	12	99,5	3.217.586	57,4
Innovative Einzelprojekte BMAS Prio. C	1	32,1	485.276	37,1
Jugend Stärken: Aktiv in der Region	35	99,6	9.582.109	44,1
Jugend Stärken: Kompetenzagenturen	616	98,5	120.907.562	47,5
Jugend Stärken: Kompetenzagenturen – 2. Förderphase	193	99,0	37.095.962	44,8
Jugend Stärken: Schulverweigerung – die 2.Chance	530	95,7	97.878.184	38,3
Jugend Stärken: Schulverweigerung – die 2. Chance – 2. Förderphase	193	100	41.494.231	38,9
Jugend Stärken: STÄRKEN vor	777	99,3	48.940.501	60,3

Programm	Anzahl Projekte	Ausgabenanteil in %	Programmausgaben gesamt und Frauenanteil	
			gesamt in €	Anteil Frauen in %
Ort (ehem. LOS)				
Mehr Männer in Kitas	16	100	6.398.500	58,4
Pluspunkt Erfahrung: Ein Gewinn für alle	7	54,6	321.087	84,6
Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAG)	207	97,1	93.697.145	46,9
Stärkung der berufsbezogenen Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund	2.799	100	228.858.446	61,5
Unternehmen Familie – Innovationen durch familienunterstützende Dienstleistungen	4	20,9	565.186	91,8
XENOS – Integration und Vielfalt	333	97,1	169.545.721	47,9
XENOS-Sonderprogramm „Ausstieg zum Einstieg“	16	97,4	6.158.211	29,0
XENOS-Sonderprogramm „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleiberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“	69	96,9	51.456.975	40,4
Zukunft sucht Idee: Ideenwettbewerb „Bürgerarbeit“	10.110	99,3	336.381.797	46,6
Zukunft sucht Idee: Ideenwettbewerb „Gute Arbeit für Alleinerziehende“	75	98,7	52.230.079	97,0
Berufsbildung ohne Grenzen: Betriebliche Mobilitätsberatung	34	96,9	8.222.772	41,7
IDA – Integration durch Austausch	115	100	96.404.300	44,0
Praxis – Transnationale Qualifizierungsmaßnahmen mit Praktika in Frankreich zur Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung	18	100	1.135.016	57,8
Gesamtwerte bzw. Durchschnittswerte über alle Programme	26.992	78,9	3.150.598.384	47,5

Quelle: Frey und Savioli (2013), S. 8ff. Eigene Darstellung.

3.2 Zentraler Wirkungsindikator für das Gleichstellungsziel – Beschäftigungsquote von Frauen

Wie oben ausgeführt, bildet die Beschäftigungsquote von Frauen den zentralen Wirkungsindikator für das Querschnittsziel. Die Entwicklung dieser Beschäftigungsquote über den Zeitraum 2005-2014 wird für Deutschland gesamt und getrennt für Männer und Frauen in Tabelle 2 dargestellt. Dabei wird ersichtlich, dass dieser Indikator für Gesamtdeutschland einen deutlichen Aufwärtstrend aufzeigt. Zudem zeigt sich, dass die Erwerbstätigkeit deutlich oberhalb des Lissabon-Ziels von 60 Prozent liegt. Detailliertere Analysen nach Altersgruppen zeigen außerdem, dass dieses Ziel für die allermeisten Altersgruppen erreicht wird; lediglich die älteren Frauen lagen im Jahr 2012 unter 60 Prozent (Eurostat 2013).

Tabelle 2: Beschäftigungsquoten 2005 bis 2014

in %

	Gesamt	Frauen	Männer
2005	69,4	63,1	75,6
2006	71,1	65,0	77,2
2007	72,9	66,7	79,1
2008	74,0	68,7	80,1
2009	74,2	69,6	79,6
2010	74,9	71,3	80,1
2011	76,5	71,1	81,7
2012	76,9	71,6	82,1
2013	77,3	72,5	82,1
2014	77,7	73,1	82,3

Quelle: Eurostat (2015). – Altersgruppe 20-64. – Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der beschäftigten Personen in der genannten Altersgruppe.

Dieser Anstieg der Beschäftigungsquoten könnte zumindest teilweise darauf zurückzuführen sein, dass Frauen vermehrt einer Teilzeit- oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Für die geringfügige Beschäftigung zeigt sich jedoch, dass diese im Zeitverlauf bei Frauen relativ stabil blieb (Tabelle 3) und somit keinen treibenden Faktor hinter dem Anstieg der Beschäftigungsquote von Frauen darstellt. Bei der Teilzeitbeschäftigung liegt ein deutlicher Anstieg vor, sowohl hinsichtlich der absoluten Zahlen als auch hinsichtlich der Teilzeitquote. Letztere stieg von 2007 bis 2013 von 14,9 auf 22,7 Prozent und trägt damit deutlich zur Beschäftigungsquote bei.

Zusammenfassend weist Deutschland über den Zeitraum 2005-2014 hinsichtlich des zentralen Wirkungsindikators eine stark wachsende Beschäftigungsquote auf. Diese liegt mittlerweile größtenteils oberhalb des Lisbon-Ziels, ist jedoch in erheblichem Maße von der ansteigenden Teilzeitquote unter den weiblichen Beschäftigten beeinflusst. Dies bildet somit den Rahmen, innerhalb dem sich die Thematik Gender-Mainstreaming im ESF bewegt. Im Folgenden wird konkreter auf die Rolle des ESF in diesem Zusammenhang eingegangen, indem die Outputindikatoren näher betrachtet werden.

Tabelle 3: Beschäftigte in geringfügiger Beschäftigung und Teilzeit

	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013			
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %		
Deutschland	Gesamt	4.423.410	8,1	4.401.073	8,1	4.426.725	8,2	4.423.398	8,2	4.389.358	8,1	4.293.424	7,9	4.232.176	7,8	
	Männer	1.341.020	4,9	1.329.001	4,9	1.359.151	5,0	1.381.814	5,1	1.382.955	5,0	1.359.767	4,9	1.359.942	4,9	
	Frauen	3.082.390	11,5	3.072.072	11,5	3.067.574	11,5	3.041.584	11,4	3.006.403	11,2	2.933.657	11,0	2.872.234	10,7	
	West-deutschland	Gesamt	3.779.924	8,7	3.771.246	8,7	3.792.291	8,8	3.797.395	8,8	3.782.423	8,7	3.706.878	8,5	3.655.717	8,4
		Männer	1.084.121	5,0	1.079.460	5,0	1.103.698	5,1	1.128.302	5,2	1.137.244	5,2	1.122.526	5,1	1.124.348	5,1
	Frauen	2.695.803	12,6	2.691.786	12,6	2.688.593	12,6	2.669.093	12,5	2.645.179	12,3	2.584.352	12,0	2.531.369	11,7	
Ost-deutschland	Gesamt	643.486	5,8	629.827	5,8	634.434	5,9	626.003	5,8	606.935	5,7	586.546	5,5	576.459	5,4	
	Männer	256.899	4,5	249.541	4,5	255.453	4,6	253.512	4,6	245.711	4,5	237.241	4,3	235.594	4,3	
Frauen	386.587	7,1	380.286	7,2	378.981	7,2	372.491	7,1	361.224	6,9	349.305	6,7	340.865	6,6		
Deutschland	Gesamt	4.773.168	8,8	5.002.792	9,2	5.201.759	9,7	5.388.630	10,0	5.669.748	10,5	7.357.960	13,6	7.496.087	13,8	
	Männer	776.851	2,8	822.277	3,0	862.416	3,2	914.497	3,3	990.501	3,6	1.369.237	5,0	1.424.488	5,2	
	Frauen	3.996.317	14,9	4.180.515	15,6	4.339.343	16,3	4.474.133	16,8	4.679.247	17,5	5.988.723	22,4	6.071.599	22,7	
West-deutschland	Gesamt	3.867.092	8,9	4.039.172	9,4	4.189.487	9,7	4.337.761	10,0	4.574.201	10,5	5.910.747	13,6	6.014.440	13,8	
	Männer	611.364	2,8	642.643	3,0	670.868	3,1	709.630	3,3	771.221	3,5	1.062.137	4,8	1.102.469	5,0	
	Frauen	3.255.728	15,2	3.396.529	15,9	3.518.619	16,5	3.628.131	16,9	3.802.980	17,7	4.848.610	22,5	4.911.971	22,8	
Ost-deutschland	Gesamt	906.076	8,1	963.620	8,8	1.012.272	9,3	1.050.869	9,8	1.095.547	10,2	1.447.213	13,5	1.481.647	13,9	
	Männer	165.487	2,9	179.634	3,2	191.548	3,4	204.867	3,7	219.280	4,0	307.100	5,6	322.019	5,9	
	Frauen	740.589	13,6	783.986	14,7	820.724	15,6	846.002	16,2	876.267	16,8	1.140.113	21,9	1.159.628	22,3	

Quelle: BA, eigene Berechnung. - Basis der Anteilsberechnung sind Daten von 2012, da von 2013 nicht vorhanden. - Die Prozent-Angaben beziehen sich auf die Gesamtzahl der ERwerbstätigen.

3.3 Auswirkungen des Bundes-ESF auf eine geschlechtersensible Ausrichtung der Arbeitsförderung in den Regionen

Die über Programme des Bundes-ESF geförderten Projekte haben im Rahmen ihrer jeweiligen thematischen Ausrichtung oftmals regionale Gleichstellungsprozesse unterstützt. Dies war möglich, weil das Gleichstellungsziel verbindlich festgeschrieben war und der Bundes-ESF verschiedene Verfahren (z.B. Antragstellung, Bewilligung, Berichtswesen) sowie entsprechende Instrumente bereitgestellt hat (z.B. Projektbeiräte), die die praktische Implementierung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Ansätze unterstützt haben. Wie im Operationellen Programm gefordert (BMAS 2007: 218), wurde das Gleichstellungsziel insgesamt auf allen Stufen der Implementierung (Planung, Umsetzung, Begleitung und Bewertung) verankert. Der Bundes-ESF hat damit angebotsseitig maßgebliche Rahmenbedingungen und Optionen für die Umsetzung des Querschnittsziels vorgegeben. Einerseits waren die Projektakteure dadurch zu seiner praktischen Handhabung verpflichtet, andererseits gaben Instrumente wie die auf regionaler Ebene einzurichtenden Projektbeiräte den Akteuren vor Ort die Möglichkeit, im Sinne des Querschnittsziels aktiv einzugreifen, bei Bedarf auch direkt zu intervenieren.

Schaut man auf die Umsetzung der in den Fallstudien untersuchten ESF-Programme und die im Monitoring dokumentierten Teilnehmenden, so wird in allen Untersuchungsregionen deutlich, dass durch die Projekte aus den ESF-Bundesprogrammen Frauen überproportional stark erreicht worden sind (z.B. im Vergleich mit Landes-ESF geförderten Vorhaben in den Untersuchungsregionen Bremen, Stuttgart und OWL nach Expertenschätzung). Offenbar gelingt es den Projektträgern, im Rahmen der thematischen Schwerpunktlegung und organisatorischen Verankerung von Gleichstellungszielen, Frauen stärker zu adressieren als es etwa bei den Projekten des Landes-ESF der Fall ist. Neben den „klassisch geschlechterbezogenen“ Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben Frauen in der Projektpraxis des Bundes-ESF in besonderer Weise an den Programmen zum lebenslangen Lernen für benachteiligte Zielgruppen, aber auch an denen zur beruflichen Weiterbildung partizipiert. Es zeigt sich, dass der Bundes-ESF von den regionalen Projektträgern sowohl problemlösend (Abbau von geschlechterspezifischen Integrationshemmnissen) als auch potenzialorientiert (Erschließung des beruflichen Potenzials von Frauen als Fachkräften) erfolgreich eingesetzt wurde und in einigen Handlungsfeldern regionale Impulse hat generieren können. In den Fallstudien konnte für einzelne ESF-Bundesprogrammziele herausgearbeitet werden, dass der Bundes-ESF zum Teil erst für ausgewählte Zielgruppen – hier insbesondere Alleinerziehende – sensibilisiert und die Erprobung spezifischer Förderansätze für diese erprobt hat und die regional entwickelten Umsetzungsstrategien für diese spezifischen Zielgruppen auch über die Projektlaufzeit hinaus verankert wurden. Inwiefern sich aus diesen projektbezogenen Impulsen geschlechtersensible Handlungsstrategien für die Regelförderung entwickeln lassen, hängt aber letztlich von den Problemstellungen und von den Handlungsoptionen der regionalen Akteure ab.

Die Untersuchungen haben gezeigt, dass diese Angebote insoweit impulsgebend waren, als dass sie gleichstellungspolitische Dimensionen im Rahmen von personen- oder strukturbezogenen Entwicklungszielen verfolgten (was im Sinne eines Querschnittsziels auch so angelegt ist). Durch die Gestaltung von Programmen, Richtlinien und Verfahren ist der Gleichstellungsauftrag des Bundes-ESF auf der Bundesebene vor allem im Zielkanon von existenzsichernder Beschäftigung, Verringerung der vertikalen und horizontalen Segregation im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, sowie in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie strukturell verankert. Die programmbezogene Gender-Unterstützungsstruktur auf Bundesebene, die in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielt, wird in Abschnitt 4.2 näher behandelt.

4. Steuerung und Umsetzung des Bundes-ESF

4.1 Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen zur Erreichung des Gleichstellungsziels

In diesem Abschnitt werden die zur Sicherstellung von Chancengleichheit geschaffenen Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen des ESF-OP des Bundes zum Querschnittsziel Chancengleichheit untersucht. Mit dem ESF-OP des Bundes wurde vor allem das Ziel verfolgt, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Als zentrale, prioritätsachsenübergreifende strategische Zielstellung definierte das OP die Erhöhung der Beschäftigung/Erwerbstätigkeit von Frauen (5. Strategisches Ziel/Querschnittsziel). Im Einzelnen benannte das ESF-OP des Bundes folgende zentrale Handlungsfelder bzw. Ziele:

1. Beteiligung von Frauen an existenzsichernder abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit;
2. Beteiligung von Frauen an Aufstiegschancen und der Besetzung von Führungspositionen;

3. Teilhabe von Frauen an zukunfts- und finanziell erfolgsträchtigen Ausbildungs- und Studiengängen sowie
4. bessere berufliche Positionierung.

Diese Ziele sollen auch durch die Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen für die Teilhabe – vor allem von Frauen – im Erwerbsleben erreicht werden. Dabei zielte das OP sowohl auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch auf die Stärkung einer familienfreundlichen Personalpolitik (Zielstellung: „familienfreundliche Arbeitswelt und Unternehmenspolitik“).

Neben den Zieldimensionen enthält das ESF-OP des Bundes auch Ausführungen dazu, wie die Erreichung des Querschnittsziels flankierend unterstützt werden soll. Als zentrales Instrument hierfür wird Gender Budgeting genannt, wobei das OP vorgab, dass in den personenbezogenen Förderaktivitäten 50 % der Mittel auf Frauen entfallen sollen. Daneben soll durch institutionelle Vorgaben und Einrichtungen sichergestellt werden, dass das Chancengleichheitsziel bei den Interventionen angemessen berücksichtigt wird. So werden im OP Leitfäden als Steuerungsinstrument sowie institutionelle Einrichtungen (z. B. die Agentur für Gleichstellung im ESF) als Unterstützungsstrukturen beschrieben. Ferner soll eine dem Chancengleichheitsprinzip folgende Besetzung von Gremien, genderkonforme Öffentlichkeitsarbeit sowie die Verankerung des Politikansatzes in den Programmrichtlinien zur Zielerreichung beitragen. Und schließlich werden im OP nach den Schwerpunkten und Prioritätsachsen ausdifferenzierte operationalisierte Zielvorgaben (Outputgrößen) für die Geschlechter ausgewiesen.²

Anzumerken an dieser Stelle ist, dass der Beitrag des Bundes-ESF zum hier betrachteten Querschnittsziel realistisch einzuschätzen ist. Bereits durch das verfügbare Fördervolumen können seine flächendeckenden Wirkungen sicherlich nur begrenzt sein. Seine Bedeutung dürfte v. a. darin bestehen, dass der Bundes-ESF wichtige Impulse setzt – zum einen, indem er verbindliche Zielvorgabe gesetzt hat und zum anderen in Bezug auf innovative Umsetzungsmöglichkeiten. Darin ist ein wichtiger Beitrag des Bundes-ESF zur Erreichung von Gleichstellung im Sinne faktischer Chancengleichheit zu betrachten. Unter faktischer Chancengleichheit wird hierbei verstanden, dass jede Person – unabhängig von ihren individuellen Merkmalen wie bspw. dem Geschlecht – die gleichen tatsächlichen Chancen auf ein selbstbestimmtes und menschenwürdiges Leben hat.³

Im Abschnitt 4.2. wird zunächst auf die strukturelle, personelle und operative Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit eingegangen. Ziel dieser Untersuchung ist es, zu bewerten, inwieweit die geschaffenen Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen die gleichstellungspolitische Umsetzung des Bundes-ESF unterstützen haben. Daran anschließend finden sich in Abschnitt 4.3 die Befunde der begleitenden Beobachtung der Agentur für Gleichstellung im ESF. Ziel dieses Abschnittes ist es, die Beratungstätigkeit der Agentur für Gleichstellung, die die zentrale Institution der gleichstellungsbezogenen Unterstützungsstruktur im Bundes-ESF darstellte, zu charakterisieren und zu bewerten.

Als theoretischer Orientierungs- bzw. Referenzrahmen dient dabei das sog. SPO-Modell (Frey, Kuhl 2003)⁴, das eine (i) strukturelle, (ii) personelle und (iii) operative Verankerung von Chancengleichheit vorsieht, wobei eine umfassende strukturelle und personelle Verankerung von Chancengleichheit als Voraussetzung für die Erreichung eines konkreten Chancengleichheitsbeitrags in der operativen Praxis erachtet wird. Für die strukturelle Verankerung von Gleichstellung im Sinne faktischer Chancengleichheit bei der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms, muss im Rahmen der Prozesse hinsichtlich Programmplanung, Programmumsetzung und Programmsteuerung ein Zyklus gewährleistet sein, in dem Chancengleichheit als Querschnittsthema durchgängig, d.h. nicht als Zusatz- oder Sonderaufgabe, sondern als integraler Bestandteil der Regelpraxis berücksichtigt wird.

² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds. Stand: 08. November 2007, o.O., o.D., Seite 168ff.

³ 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.“

⁴ Dieses Modell diene auch als Referenzrahmen im Forschungsprojekt „Gleichstellungspolitische Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III – Umsetzungsstand und Handlungsempfehlungen“, das vom ISG zusammen mit IAW und tifs/genderbüro im Auftrag des BMAS durchgeführt wird.

Diese Voraussetzung ergibt sich unmittelbar aus der normativen Vorgabe (basierend auf Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG), dass in Deutschland Gender Mainstreaming Teil des Regierungshandelns ist. „Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. [...] Das Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet die politischen Akteure, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen.“⁵

4.2. Bewertung der Steuerungs- und Umsetzungsstrategien

Hintergrund und Aufgabenstellung

Ein zentraler Bestandteil der Evaluation des Querschnittsziels Chancengleichheit für das ESF-OP des Bundes stellt die Bewertung der zur Sicherstellung von Chancengleichheit, insbesondere zur Erreichung der oben genannten Ziele, geschaffenen Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen dar. Hierfür sind die folgenden Fragen leitend:

- Wie ist Chancengleichheit strukturell-prozessual in der Implementierung und Umsetzung in den ESF-Programmen des Bundes verankert?
- Gibt es spezifische Chancengleichheitsstrategien oder -ansätze bezogen auf die einzelne Programme oder Programmschwerpunkte und worin bestehen deren Spezifika?
- Welche Schlussfolgerungen/Empfehlungen lassen sich für die kommende Förderperiode ableiten?

Der o.g. Frage wird das oben genannte SPO-Modell zugrunde gelegt. In diesem Modell wird auf *struktureller Ebene* ein Steuerungszyklus zugrunde gelegt, der sich in die fünf Phasen (1) Analyse, (2) Ziele/Zielfindung, (3) Planung und Operationalisierung, (4) Umsetzung und (5) Monitoring und Evaluation unterteilt (Bergmann, Pimminger 2004 sowie Meseke, Frey 2004). Diese Ebene steht im Mittelpunkt des Folgenden. Mit Hilfe von Literatur- und Dokumentenanalysen wird untersucht, inwieweit Gleichstellung bei der Steuerung und Umsetzung des ESF-Bundesprogramms strukturell verankert ist.

Die *personelle Verankerung* manifestiert sich in den Kompetenz- und Tätigkeitsprofilen aller mit der Erstellung und Umsetzung des ESF-OP beteiligten Personen und Funktionsgruppen. Dies betrifft insbesondere das Vorhandensein von entsprechenden Kompetenzen zur Her- bzw. Sicherstellung von Chancengleichheit. Bezogen auf die Chancengleichheit der Geschlechter wird hierbei häufig von „Gender-Kompetenz“ als Schlüsselqualifikation gesprochen (z.B. Metz-Göckel, Roloff 2002). Diese bezieht sich auf drei Aspekte:

- a) *Wollen*: Die Bereitschaft und Motivation gleichstellungsorientiert zu handeln, ist vorhanden (professionelle Haltung) und es besteht die Fähigkeit zu einer auf Chancengleichheit bezogenen Selbstreflexivität.
- b) *Wissen*: Gleichstellung ist als handlungsleitendes Ziel bekannt. Die hinter den chancengleichheitsrelevanten Personengruppen/Lebenslagen stehenden Kategorien (z.B. Gender) werden verstanden und die chancengleichheitsbezogenen Aspekte des jeweiligen fachlichen Feldes sind bekannt (Fachkompetenz).
- c) *Können*: Die Übersetzung in das konkrete Handeln im eigenen Arbeitsfeld (ggf. mithilfe von konkreten Instrumenten) gelingt (Umsetzungskompetenz). Dies umfasst die Fähigkeit, die entsprechenden chancengleichheitsbezogenen Aspekte zum selbstverständlichen und integralen Teil der fachlichen Regelpraxis auf allen Ebenen zu machen.

Die *operative Verankerung* von Chancengleichheit schlägt sich schließlich in den konkreten Praktiken und Inhalten der Aktivitäten durch die Zuwendungsempfänger/-innen nieder. Dies bedeutet, dass die strukturellen Vorkehrungen und Vorgaben unter Nutzung der Gender-Kompetenz in konkretes Handeln bei den Projekten vor Ort übersetzt werden. Im Folgenden werden die wichtigsten Analyseergebnisse zusammengefasst.

Die gesammelten Erkenntnisse legen in der Gesamtschau den Schluss nahe, dass die geschaffenen Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen geeignet sind, um mit dem ESF-Bundesprogramm einen Beitrag zur Erreichung von Gleichstellung im Sinne faktischer Chancengleichheit zu leisten. Gleichwohl ergeben sich an einigen Stellen Möglichkeiten für Verbesserungen bzw. Erweiterungen, über die es insbesondere im Hinblick auf

⁵ Vgl. Strategie „Gender Mainstreaming“ (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html>)

die neue Förderperiode nachzudenken lohnt. Dies wird am Ende dieses Abschnitts näher erläutert. Zuvor wird allerdings auf einige zentrale Ergebnisse eingegangen.

Strukturell-prozessuale Verankerung von Gleichstellung in der Implementierung und Umsetzung in den ESF-Programmen des Bundes

Zusammengefasst bestehen die zentralen Elemente der strukturell-prozessualen Verankerung von Gleichstellung in der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms aus (i) einer Ableitung der Gleichstellungsziele aus dem gleichstellungspolitischen Bezugsrahmen der EU und der Ausgangssituation in Deutschland, (ii) einem Indikatorensystem samt Gender Budgeting zur Abbildung und Messung der Ziele, (iii) einer Unterstützungsstruktur für die handelnden Akteure/Akteurinnen sowie (iv) einer Berücksichtigung der Gleichstellungsziele in Monitoring/Evaluation.

(i) Aus den Dokumentenanalysen kann festgehalten werden, dass im Bundes-OP eine Übersetzung des Gleichstellungsauftrags des ESF in arbeitsmarktbezogene Chancengleichheitsziele vorgenommen wird, die sich im gleichstellungspolitischen Bezugsrahmen der EU verankern lassen, da sie die in der „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ genannten Bedingungen – von einer Ausnahme abgesehen – aufgreifen. Die bei der Formulierung der Gleichstellungsziele gewählte fragmentierte Darstellungsweise erschwert jedoch die Herstellung eines direkten Bezugs. Im Zielkanon des Bundes-OP finden sich die Gleichstellungsziele existenzsichernde Beschäftigung, Verringerung der vertikalen und horizontalen Segregation im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer sowie die Reduktion geschlechterbezogener Rollenstereotypen wieder. Diese Ziele werden im Bundes-OP nicht weiter priorisiert, d.h. sie müssen als gleichwertig erachtet werden. Damit gibt sich das ESF-Bundesprogramm einen sehr ambitionierten Gleichstellungsauftrag. Die Ausformulierungen der Ziele sind nachvollziehbar begründet und logisch widerspruchsfrei. Allerdings wird die Gefahr, dass sich aus den Zielen möglicherweise Zielkonflikte oder Fehlanreize ergeben, nicht explizit thematisiert.

(ii) Alle Ziele des ESF-Bundesprogramms sind mit Indikatoren unterlegt. Das Indikatorensystem des Bundes-OP für die Bewertung des Gesamtprogramms und einzelner Vorhaben umfasst Output-, Ergebnis- und Wirkungsindikatoren. Die Output- und Ergebnisindikatoren sind für die einzelnen Instrumente formuliert, die Wirkungsindikatoren auf Ebene der Prioritätsachsen verankert. Die Wirkungsindikatoren stellen dabei eine Operationalisierung und Quantifizierung der jeweiligen strategischen Ziele dar und orientieren sich an den EU-Benchmarks auf der Makroebene.

Für die Überprüfung der Zielerreichung des strategischen Querschnittsziels Chancengleichheit wird die Beschäftigungsquote von Frauen genannt und mit dem Zielwert 60 Prozent versehen, der dem „Lissabon-Ziel“ entspricht. Zusätzlich zu den genannten Indikatoren wird der Gleichstellungsbeitrag des ESF-Bundesprogramms mit Hilfe des Gender Budgeting abgebildet. Das mit diesem verbundene budgetäre Ziel, dass Frauen mit 50 Prozent der teilnahmebezogenen Mittel an den Gesamtausgaben beteiligt werden sollen, stellt allerdings ein reines Teilhabeziel dar. Es impliziert eine Mindestbeteiligung von Frauen an geförderten Maßnahmen, die sich von ähnlichen Mindestbeteiligungsquoten dadurch unterscheidet, dass hier nicht Personen sondern Ausgaben gezählt werden. Inwieweit durch diese Vorgabe tatsächlich ein Beitrag zur Erreichung der Gleichstellungsziele bewirkt wird, dürfte jedoch sehr stark davon abhängen, an welchen Maßnahmen genau die jeweils geförderten Personen teilnehmen.

(iii) Eine zentrale Neuerung in der Förderperiode 2007-2013 stellte die Schaffung einer Einrichtung dar, die alle mit der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags betrauten Akteure/Akteurinnen unterstützen sollte. Bei dieser Einrichtung handelt es sich um die „Agentur für Gleichstellung im ESF“. Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der Agentur bestand in der Entwicklung von Leitfäden als Hilfestellungen für die praktische Arbeit in den Programmen und Projekten. Darunter fanden sich mit sehr anschaulichen Beispielen angereicherte Leitfäden und Praxistipps für einzelne Programme wie „rückenwind“, „weiter bilden“ und „IdA“.

Als Bestandteil der Unterstützungsstruktur auf der Ebene des Bundes ist auch die AG Chancengleichheit zu betrachten. Hierbei handelt es sich um ein Netzwerk von verantwortlichen Akteuren des ESF, aber auch des EFRE, die auf Ebene von Bund und Ländern tätig sind. Auch dieses Gremium, das ca. zweimal jährlich tagte, besitzt in Bezug auf den Bundes-ESF keine Steuerungsvollmacht bzw. Entscheidungskompetenz. Es fungierte im Wesentlichen als Informations- und Beratungsgremium von Vertreterinnen und Vertretern von Bund und Ländern. Es diente vorrangig dem Erfahrungsaustausch. In Vorbereitung auf die neue EU-Förderperiode wurden von der AG Chancengleichheit Empfehlungen zur künftigen Umsetzung des Querschnittsziels erarbeitet.

Die begleitende Beobachtung auch dieses Gremiums lässt den Schluss zu, dass die hier vertretenen Akteure auch Anregungen für die Gestaltung des Steuerungsprozesses mitnahmen. Die Arbeit der AG Chancengleichheit wurde von der Agentur für Gleichstellung intensiv begleitet und unterstützt.

(iv) Darüber hinaus wurde ein Monitoringsystem implementiert, das es teilweise erlaubt die Kosten der einzelnen Projekte so zu ermitteln, dass die Ausgaben geschlechterspezifisch zugeordnet werden können. Dies ist ein zentraler Input für das Gender-Budgeting. Schließlich findet eine Evaluierung des Querschnittsziels Gleichstellung sowohl im Rahmen der OP-Evaluation als auch in den einzelnen Fachevaluationen statt.

Spezifische Chancengleichheitsstrategien und -ansätze bezogen auf die einzelnen Programme sowie deren Spezifika

In einzelnen Programmen findet sich eine Festlegung verbindlicher Kriterien zur Bewertung von Förderanträgen im Rahmen des Bewilligungsverfahrens unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit/Gleichstellung, z.B. für die Programme „rückenwind“, „weiter bilden“, „Perspektive Berufsabschluss“ und „IdA“ sowie „BIWAQ“, wobei die Teilnehmenden des Bewertungs- und Auswahlgremiums intensiv zum Querschnittsziel geschult wurden. Die genannten Programme stellen hinsichtlich der Konkretheit und Verbindlichkeit der gleichstellungsbezogenen Projektauswahlkriterien allerdings Ausnahmen dar. Zumeist wird in den entsprechenden Dokumenten – in unterschiedlichen Formulierungen – zwar darauf hingewiesen, dass die jeweiligen Programme einen entsprechenden Beitrag zu leisten hätten. Vorgaben für eine konkrete Bewertung werden jedoch nicht gemacht.

Für die o.g. Programme wurden außerdem Hilfestellungen in Form von Leitfäden und Praxistipps verfasst. Diese Strategie einer verbindlichen Verankerung von Gleichstellung schlägt sich auch in einer ausgeprägteren personellen und operativen Verankerung im Vergleich zu anderen Programmen nieder und kann daher als erfolgversprechender und nachahmenswerter Ansatz erachtet werden, der auf die Mehrheit der Bundesprogramme ausgedehnt werden sollte (vgl. auch unten).

Schlussfolgerungen/Empfehlungen für die kommende Förderperiode

Im Hinblick auf die neue Förderperiode erscheint es bedenkenswert, die Analysen zur gleichstellungsbezogenen Ausgangssituation dahingehend zu erweitern, dass systematischer als bisher unterschiedliche Lebenslagen oder -situationen von Frauen und Männern betrachtet werden (etwa in Form von Kombination soziodemografischer und haushaltsbezogener Merkmale wie Alter, Familienstand und Migrationshintergrund). Es böte sich ferner an, diese erweiterten Untersuchungen stärker als bislang räumlich auszdifferenzieren, um die regionale Heterogenität so gut wie möglich abzubilden. Durch diese beiden Erweiterungsschritte böte sich die Möglichkeit, die geplanten Programme sowohl hinsichtlich ihrer individuellen Zielgruppen als auch ihrer räumlichen Interventionsgebiete⁶ zu schärfen. Eine derartige Erweiterung erscheint aber nicht zwingend notwendiger Bestandteil des neuen OP sein zu müssen. Sie könnte auch im Zuge des strategischen Planungsprozesses der einzelnen Programme nach erfolgter OP-Genehmigung zielführend umgesetzt werden.

Darüber hinaus könnte die Kommunikation des Zielsystems durch eine weniger fragmentierte Darstellungsweise verbessert werden. Da unbestritten sein dürfte, dass ein korrektes Verständnis der Gleichstellungsziele samt der zu ihrer Erreichung vorgesehenen Strategie eine grundlegende Voraussetzung dafür ist, dass die Ziele bei allen beteiligten Akteuren/Akteurinnen handlungsleitend werden können, erscheint eine kompaktere und stringendere Darstellung dessen, was mit dem ESF in gleichstellungspolitischer Hinsicht erreicht werden soll, vor allem im Hinblick auf die kommende Förderperiode ratsam. Die entsprechenden Ausführungen im neuen OP (vgl. ESF-OP des Bundes 2014-2020, S. 11ff) stellen hierfür einen sehr guten Ausgangspunkt dar.

Ratsam erscheint ferner eine stringendere Verankerung der Gleichstellungsziele in den Projektauswahlkriterien aller Programme, um die Verbindlichkeit der Gleichstellungsziele deutlich zu erhöhen. Hierfür können z.B. die Programme „weiter bilden“, „rückenwind“ und „IdA“ als Vorbilder dienen. Dies könnte gleichzeitig das Potenzial einzelner Maßnahmen systematischer erschließen. Allerdings muss auch darauf geachtet werden, dass die Zugangsvoraussetzungen in die Programme nicht überfrachtet und die weiteren Ziele der Maßnahmen dadurch nicht gefährdet werden. Insbesondere bei Vorhaben, bei denen der Zugang zur Maßnahme über

⁶ Denkbar ist in diesem Zusammenhang etwa eine räumliche Eingrenzung einzelner Interventionen wie dies z.B. beim Kommunal-Kombi in der laufenden Förderperiode der Fall war.

Betriebe stattfindet, könnten daher auch Ansätze zum Einsatz kommen, die eine Beratung der Antragsteller/-innen z.B. durch die BCA der Arbeitsagenturen vorsehen.

Des Weiteren dürfte eine weitere Verbreitung von Hilfestellungen wie Leitfäden für die mit der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms betrauten Akteure/Akteurinnen sinnvoll sein. Allerdings darf dabei nicht übersehen werden, dass derartige Hilfestellungen Angebote darstellen, die auch genutzt werden müssen. Die Nutzung der Angebote dürfte entscheidend davon abhängen, ob entsprechende Anreize hierfür vorhanden sind. Dies wiederum hängt mit großer Wahrscheinlichkeit eng von der Verbindlichkeit der Gleichstellungsziele ab (vgl. oben).

Schließlich kann es in Anbetracht der Heterogenität der beiden Geschlechtergruppen hinsichtlich weiterer soziodemografischer und erwerbsbiografischer Merkmale nur uneingeschränkt begrüßt werden, dass in der neuen Förderperiode eine individualisierte Teilnehmendenerfassung implementiert wird. Hierdurch bietet sich in Zukunft die Möglichkeit, einen wesentlich detaillierteren und damit nutzbringenderen Überblick über die Struktur der Geförderten zu erhalten, insbesondere dann, wenn – wie vorgesehen – die dort erfassten Daten mit existierenden Datenbeständen (z.B. den BA-Prozessdaten) verknüpft werden können.

4.3 Die Arbeit der Agentur für Gleichstellung im ESF

Beispielgebend in der EU-Förderperiode 2007 bis 2013 war auf Bundesebene die erstmalige Etablierung eines Unterstützungsangebotes für die programmverantwortlichen Akteure des Bundes-ESF. Dabei handelt es sich vor allem um die Einrichtung der bereits angesprochenen Agentur für Gleichstellung im ESF im Jahr 2009, deren Tätigkeit 2014 endete. Gleich eingangs sei an dieser Stelle ausdrücklich angemerkt, dass die Agentur keinen unmittelbaren Steuerungsauftrag hatte, aber steuerungsrelevante Effekte dahingehend unterstellt werden können, da sie mit der Zielstellung installiert worden war, „... die Implementierung von Gender Mainstreaming und die Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF in Deutschland zu unterstützen“ (Agentur für Gleichstellung im ESF 2010: 2). Die Agentur fungierte damit als Gender Mainstreaming Koordinierungsstelle für das Operationelle Programm des Bundes des ESF. In dieser Eigenschaft war es ihre Aufgabe, die ESF-Bundesverwaltungsbehörde und die mit der Umsetzung von Programmen des Bundes-ESF betrauten Ressorts bei der Umsetzung der im OP vorgegebenen gleichstellungspolitischen Aufgaben und Ziele (Querschnittsziel Chancengleichheit) zu unterstützen.

Ziel dieses Abschnitts ist eine Darstellung und Bewertung der Beratungstätigkeit der Agentur für Gleichstellung im ESF (im Folgenden oft: Agentur). Die Beratung der Programmverantwortlichen stellte für die Agentur einen besonderen Schwerpunkt ihrer Aktivitäten dar. In Abstimmung mit der Verwaltungsbehörde wurden für die Beratung durch die Agentur auf der Grundlage spezifischer Kriterien einzelne Bundesprogramme ausgewählt. Die Beratung war für die Programmakteure auf Bundesebene prozess- und bedarfsorientiert angelegt, sie erfolgte im dialogischen Verfahren und sie war als ein Angebot an die Akteure vorgesehen, das diese ausschließlich auf freiwilliger Basis nutzen konnten. Ebenso erfolgten das Aufgreifen und die praktische Umsetzung der Beratungsergebnisse seitens der beratenen Akteure freiwillig.

Bei der Beratung handelte es sich nur um einen Aufgabenbereich der Agentur. Weitere Aufgaben – wie Informations-/bzw. Wissensmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung – waren nicht Gegenstand der Untersuchung. Diese basiert zum einen auf einer schriftlichen Erhebung der Nutzerinnen und Nutzer von Beratungsleistungen der Agentur, in der aus der Nutzer/-innenperspektive den Fragen nachgegangen wurde, welche Beratungsleistungen in Anspruch genommen wurden, was diese bewirkt haben, wie die Beratungstätigkeit bewertet wird und welche Optimierungsmöglichkeiten bei der Beratung durch die Agentur aus der Perspektive der Beratenen bestehen. Die Befunde der schriftlichen Erhebung wurden durch Meinungsäußerungen und Einschätzungen untersetzt, die von mündlich befragten, von der Agentur für die Beratung vorgesehenen Expertinnen und Experten eingeholt wurden.

Die Beratungsarbeit der Agentur für Gleichstellung im ESF wird von den beratenen Personen insgesamt positiv bewertet. Diese Gesamteinschätzung ergibt sich aus einer übergreifenden Auswertung anhand dreier Bewertungskriterien. Dabei sind folgende Einzelaspekte hervorzuheben:

- Die Beratungstätigkeit der Agentur war – nach Einschätzung der Befragten – weitgehend an ihrem Bedarf ausgerichtet. Dabei hat die Beratung vor allem den Anforderungen der Programmpraxis entsprochen.

- Die antwortenden Personen haben hervorgehoben, dass sie im Ergebnis der Beratung vor allem fach- und gleichstellungspolitische Fragen besser verknüpfen können, was sich z.B. in einer Stärkung des „Gendergehalts“ ihrer Programme und damit positiv auf die Programmgestaltung insgesamt ausgewirkt hat.
- Es liegen Anhaltspunkte für eine kundenorientierte Beratungstätigkeit der Agentur vor (Bedarfsorientierung, Beratungsprioritäten sowie Praxisbezug, Zeitressourcen).
- Nicht zuletzt wurde im Ergebnis der Befragung ein hohes Maß an Zufriedenheit mit der Arbeit der Beraterinnen und Berater der Agentur deutlich. Ihre Tätigkeit wurde von mehreren antwortenden Personen in der Rubrik „Anmerkungen und Kommentare“ am Ende des Fragebogens noch einmal als sehr hilfreich gewürdigt, ebenso in den Interviews.
- Verbesserungsbedarf, sofern von den Beratenen angegeben, konzentriert sich auf noch mehr Praxisnähe der Beratung sowie Unterstützung beim Transfer des Beratungs-Inputs.

Trotz der insgesamt positiven Bewertung der Beratungstätigkeit der Agentur für Gleichstellung im ESF bietet eine Reihe von Befragungsbefunden Anlass, diese tiefer zu hinterfragen. Nachstehend soll auf drei Aspekte hingewiesen werden:

(1) Eine Folge der Bedarfsorientierung in der Beratung ist eine vorrangig punktuelle, auf ausgewählte Fragen fokussierte Beratung. Damit sind einzelne Phasen des Programmzyklus in der Beratung unterschiedlich zum Tragen gekommen. Dies dürfte sich vor allem aus dem Umstand erklären, dass die Beratung an den laufenden Programmprozess (Entwicklung, Umsetzung, Auswertung) andocken musste und für die Beratung ohnehin begrenzte Ressourcen zur Verfügung standen. Dies dürfte zum einen dafür sprechen, dass der Beratung durch diesen bedarfsorientierten Ansatz pragmatische Zugänge gelungen sind. Zum anderen ist zu hinterfragen, inwieweit durch diesen „modularisierten Zuschnitt“ die Zusammenhänge des Programmzyklus evtl. verloren gegangen bzw. aufgehoben worden sind. Zumindest nach Darstellung der Interviewten ist es dem Beratungsteam gelungen, diese Gefahr zu minimieren. Zudem wurden die Beratungskapazitäten der Agentur für Gleichstellung genutzt, um die Programme der neuen Förderrunde auch aus der Perspektive der Gleichstellung zu konzipieren. Eine Herausforderung für die Zukunft besteht somit darin, die Stärken eines bedarfsorientierten Ansatzes zu bewahren und gleichzeitig im Beratungsprozess den gesamten Programmzyklus im Auge zu behalten.

(2) Ein Befund, der aus der schriftlichen Erhebung so nicht zu erwarten war, betrifft die Rolle der Einzelberatung. Sie spielte als Beratungsansatz aus der Perspektive der Beratenen eine relativ geringe Rolle. Zugleich wurde sie hinsichtlich ihres Nutzens als eher nachrangiges Instrument beurteilt. Die schriftliche und mündliche Befragung verweist auf die Bedeutung der einzelnen Beratungsformate in ihrer Gesamtheit und damit auf einen sinnvollen Methodenmix als geeigneten Beratungsansatz.

(3) Insbesondere die persönlichen Gespräche mit den sieben befragten Akteuren/Akteurinnen des Bundes-ESF haben trotz aller Erfolge im Ergebnis der Beratung deutlich gemacht, dass es in Bezug auf das Thema Gleichstellung/Gender Mainstreaming auch in Zukunft noch „dicke Bretter zu bohren“ gilt und es noch auf absehbare Zeit eines „langen Atems“ bedarf. Dem Querschnittsziel wird nach Einschätzung der Befragten in den fachpolitischen Ressorts auch künftig eine zur Fachpolitik nachrangige Bedeutung beigemessen. Noch zu wenig im Blick ist die Chance, mit Hilfe von Gleichstellungspolitik die Qualität und Nachhaltigkeit der Fachprogramme zu stärken. Diesbezüglich wird evtl. zwar nicht in jedem Falle ein direkter Widerspruch gesehen, allerdings werden derartige Zusammenhänge keineswegs als selbstverständlich erachtet. Abhilfe könnte demnach durch eine noch deutlich konsequenterer gleichstellungspolitisch ausgerichtete Evaluierung geschaffen werden. Außerdem seien deren Ergebnisse nach Einschätzung interviewter Programmverantwortlicher vielfach wenig überzeugend bzw. eher ernüchternd.

Handlungsbedarfe und Schlussfolgerungen für die Förderperiode 2014 bis 2020

Auf der Abschlusskonferenz der Agentur für Gleichstellung im ESF vom November 2013 wurde auf die Bereitstellung einer Unterstützungsstruktur für die Förderperiode 2014 bis 2020 hingewiesen, die sich an der Arbeit der bisherigen Agentur orientieren sollte. Aus der Befragung der Nutzer/-innen lassen sich für die Förderperiode 2014 bis 2020 folgende Handlungsbedarfe und Schlussfolgerungen ableiten:

- a) Eindeutige und präzise Bewertungsmaßstäbe für die Arbeit einer künftigen Unterstützungsstruktur sind erforderlich. Zielstellung der schriftlichen Befragung unter verschiedenen Programmakteuren/Programmakteurinnen war es, zu erfassen, wie und mit welchem Ergebnis die Beratungsleistungen der

Agentur für Gleichstellung im ESF angenommen und bewertet werden. Die Herausforderung für die Evaluierung bestand darin, dass der Beratungsauftrag für die Agentur relativ allgemein gehalten und nicht mit konkreten Mess- und Bewertungskriterien untersetzt war. Damit war es zunächst erforderlich, Kriterien zu erarbeiten, an denen die Arbeit, hier einschränkend die Beratungstätigkeit der Agentur, allgemein beurteilt werden konnte.

Der Bewertung der Arbeit der Agentur wurden im Wesentlichen drei Kriterien zu Grunde gelegt:

- der Zuwachs an Gender-Wissen und Gender-Kompetenz,
- Verbesserung des „Gleichstellungsgehalts“ der Programme und
- eine Kunden/-innen-Orientierung (allerdings sehr eingeschränkt).

Jedes dieser genannten Kriterien setzt wiederum eine präzise Definition voraus. Das Kriterium „Zuwachs an Gender-Wissen und Gender-Kompetenz“ macht – streng genommen – die exakte Messung des erzielten Zuwachses erforderlich. Auch die Erhöhung des „Gleichstellungsgehalts“ der Programme bedarf eines akribischen Vorher-Nachher-Vergleichs und zudem einer objektiven Begutachtung der Förderrichtlinien, der Förderkriterien sowie der Bewertung und Auswahl der Projekte wie auch der Bewertung der erreichten Ergebnisse der praktischen Programmumsetzung aus der Gleichstellungsperspektive. Ob die Arbeit der Agentur Kunden/-innen-orientiert erfolgt ist, lässt sich fundiert auch nur an einer Reihe verschiedener Aspekte begutachten. Hier wurde diese Frage ausschließlich anhand des Bedarfs und des zeitlichen Aufwands aufgegriffen. Für eine klare und eindeutige Bewertung der Beratungstätigkeit einer künftigen Beleitstruktur bedarf es einer präzisen Aufgabenstellung, die operationalisier- und messbar ist.

b) Mögliche Nachjustierungen bzw. Neuausrichtungen

Hoher Stellenwert in der Beratung ist insbesondere im Kontext „Ergebnissicherung/Evaluierung“ der Frage zu widmen, wie ein fachpolitisches Programm durch eine stärkere gleichstellungspolitische Ausrichtung an Qualität, an Ergebnisorientierung und an Nachhaltigkeit gewonnen hat. Ein solcher Nachweis könnte vor allem durch die Programmevaluatoren/ Programmevaluatorinnen erbracht werden (inkl. Best Practice). Dafür sollten künftige Beratungen verstärkt sensibilisieren.

Einige Kommentare der antwortenden Personen haben darauf aufmerksam gemacht, dass der mit der Beratung erworbene Wissens- und Kompetenzzuwachs in ihrem Arbeitsbereich insgesamt, inkl. der Leitung, zu sichern sei. Die Anmerkungen lassen sich dahingehend interpretieren, dass sich die Beratung der Agentur bisher vorrangig auf einzelne Personen konzentriert hat. Dies bringt die Gefahr mit sich, dass das gesamte Genderwissen eines Arbeitsbereichs verloren geht, sobald die zuständige Mitarbeiterin / der zuständige Mitarbeiter den Arbeitsbereich verlässt. Im Interesse einer möglichst breiten personellen Basis mit Gender-Kompetenz ist zu überlegen, wie die Reichweite der Beratung künftig ausgeweitet werden kann. Dafür wäre allerdings ein Beratungskonzept erforderlich, welches möglichst mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Fachressorts, die im ESF-Kontext tätig sind, erreicht.

Zu überlegen wäre, ob eine höhere Verbindlichkeit bei der künftigen Nutzung von Beratungsangeboten einer noch größeren Verbreitung von Gender-Kompetenz dienen würde. Bisher beruht das Beratungsangebot der Agentur ausschließlich auf Freiwilligkeit. Die Verantwortlichen der Fachreferate wie auch die externen Dienstleister können eigenständig darüber entscheiden, ob und wie intensiv sie Beratungsleistungen in Anspruch nehmen und wie sie den Beratungsinput und die Ergebnisse des Beratungsberatungsprozesses annehmen und umsetzen. Hier dürften künftig Anreize hilfreich sein, um Beratung zum Querschnittsziel GeM anzunehmen und umzusetzen.

Die insgesamt positive Bewertung der Beratungstätigkeit sollte zu der Schlussfolgerung führen, an den bisherigen bewährten Standards festzuhalten – wie Ganzheitlichkeit (Programmzyklus), Bedarfsorientierung und Praxisnähe, Beratung „auf Augenhöhe“, Vielfalt des Beratungssettings hinsichtlich der einzubeziehenden Partner/-innen wie auch der Umsetzungsformen etc. Gleichzeitig sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, in der künftigen Beratungstätigkeit bisher noch bestehende „Baustellen“ verstärkt zu berücksichtigen (insbesondere Evaluierung, Nutzen/Vorteilsübersetzung, Transfer).

5. Zusammenfassung

Mit einer geschlechterdifferenzierten Problemanalyse, Zielausrichtung und Maßnahmengestaltung hat der Bundes-ESF in einigen Programmen eine wichtige Entwicklungsrolle in den Untersuchungsregionen einge-

nommen. Dies zeigt sich u.a. in der im Vergleich zum Landes-ESF hohen Erreichung weiblicher Teilnehmerinnen in den relevanten Programmen in den untersuchten Modellregionen sowie der Erprobung zielgruppenspezifischer Förderansätze (z.B. für Alleinerziehende), wodurch wichtige Impulse hinsichtlich des Querschnittsziels (Erhöhung der Beschäftigung/Erwerbstätigkeit von Frauen) ausgingen.

Das Querschnittsziel Gleichstellung wurde in der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms durch (i) eine Ableitung der Gleichstellungsziele aus dem gleichstellungspolitischen Bezugsrahmen der EU und der Ausgangssituation in Deutschland, (ii) ein Indikatorensystem samt Gender Budgeting zur Abbildung und Messung der Ziele, (iii) eine Unterstützungsstruktur für die handelnden Akteure/-innen sowie (iv) eine Berücksichtigung der Gleichstellungsziele in Monitoring/Evaluation verankert.

In einzelnen Programmen findet sich darüber hinaus eine Festlegung verbindlicher Kriterien zur Bewertung von Förderanträgen im Rahmen des Bewilligungsverfahrens unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit/Gleichstellung, z.B. in den Programmen „rückenwind“, „weiter bilden“, „Perspektive Berufsabschluss“ und „IdA“. Die genannten Programme stellen hinsichtlich der Konkretheit und Verbindlichkeit der gleichstellungsbezogenen Projektauswahlkriterien allerdings Ausnahmen dar. Zumeist wird in den entsprechenden Dokumenten – in unterschiedlichen Formulierungen – zwar darauf hingewiesen, dass die jeweiligen Programme einen entsprechenden Beitrag zu leisten hätten. Vorgaben für eine konkrete Bewertung werden jedoch nicht gemacht.

Für die o.g. Programme wurden außerdem Hilfestellungen in Form von Leitfäden und Praxistipps verfasst. Diese Strategie einer verbindlichen Verankerung von Gleichstellung schlägt sich auch in einer ausgeprägteren personellen und operativen Verankerung im Vergleich zu anderen Programmen nieder und kann daher als erfolgsversprechender und nachahmenswerter Ansatz erachtet werden, der auf die Mehrheit der Bundesprogramme ausgedehnt werden sollte. Entscheidendes Umsetzungsproblem ist noch immer die unzureichende Verknüpfung des Querschnittsziels mit der Fachpolitik. Evaluierungen sollten daher positive Effekte einer gleichstellungsrelevanten Umsetzung von Programmen für die Erreichung der fachpolitischen Ziele verstärkt berücksichtigen.

Anhang

Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen zur Erreichung des Gleichstellungsziels

In diesem Abschnitt werden die zur Sicherstellung von Chancengleichheit geschaffenen Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen des ESF-OP des Bundes untersucht. Dabei wird zunächst in Abschnitt 1 auf die strukturelle, personelle und operative Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit eingegangen. Ziel dieser Untersuchung ist es, zu bewerten, inwieweit die geschaffenen Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen geeignet sind, einen Beitrag zur Erreichung von Gleichstellung im Sinne faktischer Chancengleichheit zu leisten. Daran anschließend finden sich in Kapitel 2 die Befunde der begleitenden Beobachtung der Agentur für Gleichstellung im ESF. Ziel dieses Abschnittes ist es, die Beratungstätigkeit der Agentur für Gleichstellung, die die zentrale Institution der gleichstellungsbezogenen Unterstützungsstruktur im Bundes-ESF darstellt, darzustellen und zu bewerten.

1. Die strukturelle, personelle und operative Verankerung des Querschnittsziels Chancengleichheit im ESF-Bundesprogramm

Dieser Abschnitt ist wie folgt aufgebaut. Zunächst werden in Abschnitt 1.1 die Aufgabenstellung und Vorgehensweise der Untersuchungen erläutert. Daran anschließend werden in Abschnitt 1.2 kurz jene Rahmenbedingungen für die Umsetzung des ESF-Bundesprogramms skizziert und herausgearbeitet, die exogene bzw. präterminierte Bedingungen für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im ESF darstellen. In Abschnitt 1.3 finden sich dann die Ergebnisse zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung, diejenigen zur personellen und operativen Verankerung werden in den Abschnitten 1.4 und 1.5 präsentiert.

1.1 Aufgabenstellung und Vorgehensweise

Ein zentraler Bestandteil der Evaluation des Querschnittsziels Chancengleichheit für das OP des Bundes stellt die Bewertung der zur Sicherstellung von Chancengleichheit geschaffenen Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen dar. Hierfür sind die folgenden Fragen leitend:

- Wie ist Chancengleichheit strukturell-prozessual in der Implementierung und Umsetzung in den ESF-Programmen des Bundes verankert?
- Gibt es spezifische Chancengleichheitsstrategien oder -ansätze bezogen auf die einzelne Programme oder Programmschwerpunkte und worin bestehen deren Spezifika?
- Welche Schlussfolgerungen/Empfehlungen lassen sich für die kommende Förderperiode ableiten?

Für die Beantwortung dieser Fragen wurden umfangreiche Literatur- und Dokumentanalysen durchgeführt, die durch die Auswertung der vorliegenden Trägerbefragungen sowie die Ergebnisse der existierenden Fachevaluationen ergänzt werden. 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.⁷ 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 2010-2015“ entwickelt hat,⁸ 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 Frauen und Männern.

Hierfür liegen mit Bezug zum Arbeitsmarkt unterschiedliche Operationalisierungen vor. So sind in der erwähnten „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ gleichstellungspolitische Schwerpunkte definiert, auf die auch im Beschluss des Europäischen Rates über die Beschäftigungspolitischen Leitlinien

⁷ 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.“

⁸ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 21.09.2010.

2010 bis 2014 Bezug genommen wird.⁹ 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. Diese Bedingungen lauten:

- Gleicher Zugang zu unabhängiger und existenzsichernder Beschäftigung,
- Lohngleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit,
- keine vertikale oder horizontale Segregation im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer sowie
- keine geschlechterbezogenen Rollenstereotypen.

Im Folgenden wird untersucht, inwieweit die für das ESF-Bundesprogramm geschaffenen Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen geeignet sind, einen Beitrag zur Erreichung dieser Bedingungen und damit von Gleichstellung zu leisten. Als theoretischer Orientierungs- bzw. Referenzrahmen dient dabei das sog. SPO-Modell (Frey, Kuhl 2003)¹⁰, das eine (i) strukturelle, (ii) personelle und (iii) operative Verankerung von Chancengleichheit vorsieht, wobei eine umfassende strukturelle und personelle Verankerung von Chancengleichheit als Voraussetzung für die Erreichung eines konkreten Chancengleichheitsbeitrags in der operativen Praxis erachtet wird. Für die strukturelle Verankerung von Gleichstellung im Sinne faktischer Chancengleichheit bei der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms, muss im Rahmen der Programmplanungs-, -umsetzungs- und -steuerungsprozesse ein Zyklus gewährleistet sein, in dem Chancengleichheit als Querschnittsthema durchgängig, d.h. nicht als Zusatz- oder Sonderaufgabe, sondern als integraler Bestandteil der Regelpraxis berücksichtigt wird.

Diese Voraussetzung ergibt sich unmittelbar aus der normativen Vorgabe (basierend auf Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG), dass in Deutschland Gender Mainstreaming Teil des Regierungshandelns ist. „Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. [...] Das Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet die politischen Akteure, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen.“¹¹

Im SPO-Modell wird auf *struktureller Ebene* ein Steuerungszyklus zugrunde gelegt, der sich in die fünf Phasen (1) Analyse, (2) Ziele/Zielfindung, (3) Planung und Operationalisierung, (4) Umsetzung und (5) Monitoring und Evaluation unterteilt (Bergmann, Pimminger 2004 sowie Meseke, Frey 2004). Diese Ebene steht im Mittelpunkt des Folgenden. Mit Hilfe von Literatur- und Dokumentenanalysen wird untersucht, inwieweit Gleichstellung bei der Steuerung und Umsetzung des ESF-Bundesprogramms strukturell verankert ist.

Die *personelle Verankerung* manifestiert sich in den Kompetenz- und Tätigkeitsprofilen aller mit der Erstellung und Umsetzung des ESF-OP beteiligten Personen und Funktionsgruppen. Dies betrifft insbesondere das Vorhandensein von entsprechenden Kompetenzen zur Her- bzw. Sicherstellung von Chancengleichheit. Bezogen auf die Chancengleichheit der Geschlechter wird hierbei häufig von „Gender-Kompetenz“ als Schlüsselqualifikation gesprochen (z.B. Metz-Göckel, Roloff 2002). Diese bezieht sich auf drei Aspekte:

- a) *Wollen*: Die Bereitschaft und Motivation gleichstellungsorientiert zu handeln, ist vorhanden (professionelle Haltung) und es besteht die Fähigkeit zu einer auf Chancengleichheit bezogenen Selbstreflexivität.
- b) *Wissen*: Gleichstellung ist als handlungsleitendes Ziel bekannt. Die hinter den chancengleichheitsrelevanten Personengruppen/Lebenslagen stehenden Kategorien (z.B. Gender) werden verstanden und die chancengleichheitsbezogenen Aspekte des jeweiligen fachlichen Feldes sind bekannt (Fachkompetenz).
- c) *Können*: Die Übersetzung in das konkrete Handeln im eigenen Arbeitsfeld (ggf. mithilfe von konkreten Instrumenten) gelingt (Umsetzungskompetenz). Dies umfasst die Fähigkeit, die entsprechenden chancen-

⁹ 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> (17.02.2012).

¹⁰ Dieses Modell diente auch als Referenzrahmen im Forschungsprojekt „Gleichstellungspolitische Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III – Umsetzungsstand und Handlungsempfehlungen“, das vom ISG zusammen mit IAW und tifs/genderbüro im Auftrag des BMAS durchgeführt wird.

¹¹ Vgl. Strategie „Gender Mainstreaming“ (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html>)

gleichheitsbezogenen Aspekte zum selbstverständlichen und integralen Teil der fachlichen Regelpraxis auf allen Ebenen zu machen.

Die *operative Verankerung* von Chancengleichheit schlägt sich schließlich in den konkreten Praktiken und Inhalten der Aktivitäten durch die Zuwendungsempfänger/-innen nieder. Dies bedeutet, dass die strukturellen Vorkehrungen und Vorgaben unter Nutzung der Gender-Kompetenz in konkretes Handeln bei den Projekten vor Ort übersetzt werden. Bevor die drei Ebenen der Verankerung von Gleichstellung im ESF des Bundes betrachtet werden, wird im nächsten Abschnitt kurz auf die Rahmenbedingungen für die Umsetzung des ESF-Bundesprogramms eingegangen.

1.2 Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags des ESF-Bundesprogramms

Der ESF in Deutschland bewegt sich bei der Umsetzung seines gleichstellungspolitischen Auftrags in einem politischen und gesellschaftlichen Kontext, der die diesbezüglichen Handlungsmöglichkeiten ex ante begrenzt. Von Belang sind dabei rechtlich-institutionelle Rahmenbedingungen, der infrastrukturelle Kontext, wirtschaftliche und arbeitsmarktbezogene Rahmen- und Kontextbedingungen sowie gesellschaftliche Rollenbilder. Hierzu zählen Aspekte wie der demographische Wandel, die allgemeine konjunkturelle Lage (inkl. Krisensituationen wie die der Jahre 2008-2010), das Steuerrecht (und hier insbesondere das sog. „Ehegattensplitting“), die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung, das Renten- sowie das Unterhaltsrecht. Diese Rahmenbedingungen können vom ESF allenfalls mittelbar und längerfristig beeinflusst werden. Sie stellen also exogene Vorgaben für die Programmierung und Umsetzung des ESF-Bundesprogramms und damit auch für dessen Gleichstellungsauftrag dar, dürften aber sogar erheblichen Einfluss auf die Möglichkeiten zur Erreichung der Gleichstellungsziele des ESF haben.

Neben diesen exogenen, d.h. aus Sicht des ESF als vollständig vorgegeben zu erachtenden Kontextfaktoren, treten zu Beginn der Förderperiode festgelegte Faktoren, die aus Sicht des ESF zwar „selbstgewählt“ sind, jedoch für den Verlauf der Umsetzung während der Förderperiode als gegeben (prädeterniniert) erachtet werden müssen. Hierzu zählen in der aktuellen Förderperiode die beiden folgenden zentralen strategischen Weichenstellungen.

Unter der Überschrift „Konzentration“ wird im Bundes-OP (BMAS 2008) ausgeführt, dass sich das aktuelle ESF-Bundesprogramm „auf die Unterstützung derjenigen Bereiche konzentrieren [wird], wo am ehesten ein deutlicher Mehrwert zu nationalen Förderungen und Strategien zu erwarten ist. Dabei soll die ESF-Förderung als eigenständiges zusätzliches Element der jeweiligen Strategie klar erkennbar bleiben. Daher werden die ESF-Mittel innerhalb der Schwerpunkte auf diejenigen Aktivitäten konzentriert, von denen deutliche Fortschritte zur Verwirklichung der Programmziele erwartet werden können“ (BMAS 2008: 119). Im Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags des ESF bedeutet dies, dass alle diesbezüglichen durch den ESF kofinanzierten Aktivitäten eigenständig sowie sichtbar sein sollen und so eingesetzt werden, dass sie einen größtmöglichen Beitrag zur Zielerreichung versprechen. Dies impliziert, dass eine Verzahnung von ESF-Aktivitäten mit denen aus anderen Quellen finanziert Vorhaben nur begrenzt möglich ist. Es impliziert des Weiteren auch, dass für die konkrete Auswahl der Aktivitäten primär Effektivitätsgesichtspunkte leitend sind.

Als zweite zentrale Weichenstellung wird im ESF Bundes-OP ausgeführt, dass der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Umsetzung von ESF-Maßnahmen in der aktuellen Förderperiode eine wesentlich geringere Bedeutung als in der alten Förderperiode zukommt, in der ein beträchtlicher Teil der ESF-Förderung über das sog. ESF-BA-Programm abgewickelt wurde. Mit dieser Veränderung wurde die Erwartung verbunden, dass sich die Möglichkeit eröffnet, „den ESF auf Bundesebene stärker mit anderen Fachpolitiken zu verzahnen und das Förderspektrum auf eine breitere Basis zu stellen“ (BMAS 2008: 120).

Das Förderverfahren im Bundes-ESF in der Förderperiode 2007-2013 variiert zwar in seiner konkreten Ausformung über die einzelnen Programme hinweg, lässt sich jedoch typischerweise wie folgt charakterisieren: Für jedes Programm existiert eine Förderrichtlinie, die von den zuständigen Fachressorts ausgearbeitet wurde und in der die zentralen Bestandteile der Förderung festgelegt sind. Bei Letzteren handelt es sich üblicherweise um den Gegenstand der Förderung, eine Beschreibung des Kreise möglicher Zuwendungsempfänger/-innen, den Zweck der Förderung, Art, Höhe und Laufzeit der Zuwendung, die Fördervoraussetzungen sowie das Förderverfahren. Bei einigen Programmen erfuhr die Förderrichtlinie im Laufe der Förderperiode eine Überarbeitung.

Auf Basis der jeweils gültigen Richtlinie findet dann ein Förderaufruf – teilweise mit vorgeschaltetem Interessensbekundungsverfahren – statt, d.h. die potenziellen Zuwendungsempfänger/-innen erhalten die Möglichkeit, einen Antrag auf Förderung zu stellen. Die konkrete Ausgestaltung der Förderaufrufe unterscheidet sich in Abhängigkeit des betrachteten Programms. In einigen Programmen ist es möglich innerhalb eines bestimmten Zeitraums praktisch kontinuierlich Förderanträge zu stellen (z.B. in den beiden QualiKug-Programmen), wohingegen bei anderen Programmen eine „rundenweise“ Organisation gewählt wurde, d.h. die Förderanträge müssen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt gestellt werden und eine Wieder- oder Neubeantragung ist dann erst wieder in der nächsten Förderrunde möglich.

In beiden Fällen entscheidet über die Förderung die in der Richtlinie jeweils aufgeführte sog. Bewilligungsstelle im Rahmen ihres Ermessens anhand vorab festgelegter Auswahlkriterien. Als Bewilligungsstelle fungieren – wiederum in Abhängigkeit des konkreten Programms – unterschiedliche Institutionen. Zumeist existieren sog. zwischengeschaltete Stelle wie das Bundesverwaltungsamt (z.B. in den Programmen „Kommunal-Kombi“, „Bürgerarbeit“ und „IdA“), die Bundesagentur für Arbeit bei den Programmen „QualiKug“ und „QualiKug Transfer“ oder die KfW mit ihren Regionalpartnern (i.d.R. Kammern und Wirtschaftsförderungsgesellschaften/-ämter) bei den Gründercoaching-Programmen als Bewilligungsstelle. Die zuständigen Bundesressorts übernehmen die inhaltliche Koordination und Steuerung der Programme. Diese Funktion wird zum Teil zusammen mit unterschiedlichen Partnern ausgeübt, wie etwa das BMAS zusammen mit Vertretern der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege im Programm „rückenwind“, das BMBF zusammen mit Vertretern der Bundesländer im Programm „Bildungsprämie“ oder das BMVBS (seit 2013 BMUB) zusammen mit dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Programm „BiWAQ“. Beim BMFSFJ wird die ESF-Umsetzung über sog. Regiestellen wie z.B. das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgewickelt, die auch über die Bewilligung der eingereichten Anträge entscheiden.

Des Weiteren sind mit der Zuwendung umfassende Berichtspflichten verbunden, die den Zuwendungsempfängern/Zuwendungsempfängerinnen obliegen. Diese umfassen unabhängig vom Programm einen Pflichtteil an Angaben (wie etwa die Merkmale der Teilnehmenden gemäß Anhang XXIII der Durchführungsverordnung), die für die jährliche Durchführungsberichterstattung notwendig sind. Darüber hinaus können programmspezifisch weitere Berichtspflichten bestehen. Schließlich müssen in jedem Programm die Zuwendungen durch entsprechende Zahlungsanträge abgerechnet werden.

Aus Sicht einer umfassenden Verankerung von Chancengleichheit bei der Umsetzung des ESF impliziert dieses Verfahren, dass die Heterogenität der Umsetzungsstrukturen ebenso hoch ist wie die Anzahl der mit der Umsetzung betrauten Akteure/Akteurinnen. In dieser Hinsicht legen die Befunde der regionalen Fallstudien den Schluss nahe, dass eine ausgeprägte Heterogenität über die einzelnen Regionen hinweg existiert, die sich an der Art und Ausgestaltung der Einbindung der ESF-Bundesprogramme in die regionalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrategien sowie der Verzahnung selbiger mit den existierenden Strukturen und Institutionen vor Ort manifestiert.

Trotz der geringeren Bedeutung der BA im Vergleich zur vorangegangenen Förderperiode spielt die Arbeitsverwaltung im weitesten Sinne (d.h. die Arbeitsagenturen und Jobcenter) auch in der aktuellen Förderperiode eine nennenswerte Rolle bei der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms. Zum einen fungieren die lokalen Arbeitsagenturen – wie erwähnt – als zwischengeschaltete Stellen bzw. technische Umsetzer bei den Programmen „QualiKug“ und „QualiKug Transfer“. Die ihnen dabei zukommende Rolle erlaubt jedoch nur einen begrenzten Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahmen (v.a. via der Überprüfung der Zertifizierungsanforderung) und praktisch keinen auf die konkrete Allokation der Teilnehmer/-innen zu den einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen und die dabei zugrunde gelegten Kriterien.

Demgegenüber haben die Jobcenter, die z.T. „unter dem Dach der BA“ fungieren (gemeinsame Einrichtungen, gE), teilweise aber auch in kommunaler Selbstverwaltung arbeiten (zugelassene kommunale Träger, zKT) bei einigen Programmen einen, zumindest a priori nicht unerheblichen Handlungsspielraum, mit dem sie die konkrete Umsetzung bestimmter Programme beeinflussen können. Zu diesen zählen zuvorderst die Programme „Kommunal-Kombi“ und „Bürgerarbeit“, aber auch das ESF-BAMF-Programm oder das Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“. Bei diesen Programmen findet die Gefördertenallokation ganz oder teilweise durch die Jobcenter statt, sodass diesen eine erhebliche Bedeutung für die Erreichung der Programmziele und den damit verbundenen Gleichstellungszielen zukommt.

Dies impliziert aus Sicht des Gleichstellungsauftrags des ESF die Herausforderung, selbigen mit den in den Jobcentern praktizierten Umsetzungsprozessen zu verzahnen. Die Umsetzung der Grundsicherung in den Jobcentern vor Ort ist dabei sowohl über die beiden Modelle der Aufgabenwahrnehmung (gE und zKT) hinweg

als auch innerhalb jedes Modells durch eine ausgeprägte Heterogenität gekennzeichnet (ISR et al. 2008 und Deutscher Bundestag 2008). Darüber hinaus wird für alle Jobcenter (unabhängig vom Modell der Aufgabenwahrnehmung) seit 2011 ein einheitliches, auf dem Vergleich von Kennzahlen basierendes Steuerungssystem praktiziert (§ 48a SGB II). In diesem Steuerungssystem werden die Ziele des § 1 SGB II jedoch nur zum Teil abgebildet. Der Schwerpunkt liegt klar auf den Zielen „Überwindung des Leistungsbezugs“, „Integration in Beschäftigung“ und „Vermeidung von Langzeitleistungsbezug“. Die (neben weiteren anderen) ebenfalls in § 1 SGB II genannten Ziele „Entgegenwirken von geschlechtsspezifischen Nachteilen erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (eLb)“ und „Berücksichtigung der familienspezifischen Lebensverhältnisse von eLb, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen“ werden dabei allenfalls mittelbar und implizit berücksichtigt.

Inwieweit das mit den Zielen des SGB II verbundene Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft und die damit verbundene Anforderung, alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft für die Sicherung des Lebensunterhalts außerhalb der Grundsicherung heranzuziehen, einen Anreiz für eine „ökonomische Individualisierung“ (Achatz 2007) bietet oder aber eher dem tradierten „Ernährermodell“ Vorschub leistet (Rösgen 2012) ist umstritten und kann letztlich auch nur empirisch beantwortet werden. Die hinsichtlich der Verankerung von Gleichstellung in den lokalen Jobcentern vor Ort vorliegende Evidenz deutet jedoch darauf hin, dass diese Verankerung ausbaufähig ist. So kommt ein vom BMAS in Auftrag gegebenes Forschungsprojekt für den Zeitraum 2007/2008 zu folgendem Schluss: „Bezogen auf die Implementation von gleichstellungsrelevanten Strukturen und Interventionen in den Grundsicherungsstellen ist festzustellen, dass diese im Untersuchungszeitraum nur in sehr begrenztem Umfang erfolgt ist. Konzepte und Prozesse für die Planung, Umsetzung und Steuerung von Gleichstellungsaktivitäten hatten nur eine geringe Verbreitung, und die Integration von Gleichstellungsfragen in den Aktivierungsprozess beschränkte sich weitgehend auf die Planung und Förderung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für spezifische Zielgruppen“ (IAQ et al. 2009: XVII).

Gleichzeitig wurde in o.g. Projekt konstatiert, dass im Untersuchungszeitraum leichte Fortschritte zu beobachten gewesen seien. Diese dürften durch die zu Beginn des Jahres 2011 in Kraft getretene Verpflichtung der Jobcenter, Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) zu bestellen (§18e SGB II), unterstützt worden sein. Die Beauftragten sollen die Jobcenter in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern unterstützen und beraten. Zu diesem Zweck sind die BCA bei der Erarbeitung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms sowie bei der geschlechter- und familiengerechten fachlichen Aufgabenerledigung zu beteiligen. Darüber hinaus wird ihnen ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht in Fragen, die Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern haben, eingeräumt. Damit dürfte zumindest ein wichtiger Baustein für eine fundierte Verankerung von Gleichstellung in der Umsetzung des SGB II geschaffen worden sein. Inwieweit dies Auswirkungen auf die konkrete Umsetzung und die Erreichung des in § 1 SGB II formulierten Gleichstellungsziels aufweist, muss jedoch erst noch untersucht werden.

Insgesamt scheinen sich durch die oben angesprochene „Dezentralisierung“ der ESF-Umsetzung auch die *unmittelbaren* steuernden Einflussmöglichkeiten auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags des ESF verringert zu haben. Zentral für die Erreichung der Gleichstellungsziele des ESF dürfte auf der operativen Ebene vor allem der Allokationsmechanismus sein, mit dessen Hilfe die Geförderten in die Maßnahmen gelangen. Nur wenn dabei dafür Sorge getragen wird, dass die „richtigen“ Geförderten in die für sie am erfolgversprechendsten Maßnahmen gelangen, kann ein signifikanter Beitrag zur Erreichung des Gleichstellungsziels (und natürlich auch aller anderen Ziele) erwartet werden. Die Gruppe der mit dieser Allokation de facto betrauten Akteure ist nicht nur zahlenmäßig groß, sondern auch ungemein heterogen. Neben den bereits erwähnten Institutionen der Arbeitsverwaltung (Agenturen für Arbeit und Jobcenter) und anderen öffentlichen Institutionen wie den Kammern nehmen hierbei auch Arbeitgeber (Betriebe und Unternehmen) wie z.B. beim Programm „QualiKug“, Maßnahmeträger wie z.B. bei den Programmen „QualiKug-Transfer“ oder „Schulverweigerung“ und die Geförderten selbst wie z.B. bei den Programmen „Gründercoaching“ und „Bildungsprämie“ eine zentrale Rolle ein.

Vor diesem Hintergrund erscheint es umso wichtiger, dass Gleichstellung sowohl strukturell als auch personell durchgehend verankert ist, um die bestmöglichen Vorkehrungen dafür zu treffen, dass der Gleichstellungsauftrag auch in der operativen Praxis der Maßnahmedurchführung adäquat umgesetzt wird. Dabei muss beachtet werden, dass eine durchgehende strukturelle und personelle Verankerung von Gleichstellung lediglich eine notwendige Bedingung für die Erreichung der Gleichstellungsziele ist. Entscheidend für Letzteres ist, dass die strukturellen Vorkehrungen ebenso wie die Gender-Kompetenz der Akteure/Akteurinnen in der operativen Praxis mit Leben gefüllt werden.

1.3 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung im ESF-Bundesprogramm

Wie eingangs bereits erwähnt, wird auf der strukturellen Ebene ein Steuerungszyklus zugrunde gelegt, der sich in die fünf Phasen (1) Analyse, (2) Ziele/Zielfindung, (3) Planung und Operationalisierung, (4) Umsetzung und (5) Monitoring und Evaluation unterteilen lässt. Die nachfolgende Darstellung zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung im ESF-Bundesprogramm orientiert sich daher auch an diesen Phasen. Für jede Phase werden dabei zunächst Kriterien formuliert, anhand derer die strukturelle Verankerung überprüft wird.

(1) Analyse

Die auf Basis theoretischer Vorüberlegungen für die Analysephase zugrunde gelegten Prüfkriterien lassen sich in folgenden vier Punkten zusammenfassen:

- a) Es wird eine – auch regional – differenzierte Analyse der Ausgangssituation durchgeführt, bei der einzelne Personengruppen/Lebenslagen explizit berücksichtigt werden.
- b) Vorliegende (Wirkungs-)Analysen zu einzelnen Programmen werden systematisch aufbereitet, sodass der Beitrag der Programme zur Erreichung des Chancengleichheitsziels für unterschiedliche Personengruppen/Lebenslagen erkennbar wird.
- c) Die Ergebnisse aller Analysen werden so aufbereitet und verdichtet, dass sie für eine – auch regional differenzierte – Zielfindung und Strategieformulierung genutzt werden können.
- d) Existierende Strategien und Ziele werden *ex ante* auf ihre potenziellen Auswirkungen hinsichtlich des Chancengleichheitsziels untersucht.

Ad a) Durchführung einer regional differenzierten Analyse der Ausgangssituation

Im ESF Bundes-OP findet in Form einer sozioökonomischen Analyse (BMAS 2008: 13-118) eine umfangreiche und umfassende Bestandsaufnahme der demografischen und wirtschaftlichen Entwicklung sowie der Situation am Arbeitsmarkt statt. Dabei wird auch regional differenziert vorgegangen, indem in der Analyse durchweg die beiden Zielgebiete „Konvergenz“ (Zielgebiet 1) sowie „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (Zielgebiet 2) getrennt betrachtet werden. Für einige der betrachteten Indikatoren wird darüber hinaus eine räumlich weiter differenzierte Betrachtung durchgeführt (z.B. bei der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung) sowie regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt in einem eigenständigen Unterkapitel behandelt (BMAS 2008: 67-69).

Im Rahmen der sozioökonomischen Analyse des OP wurden die Ausprägungen der betrachteten Indikatoren durchweg für Frauen und Männer getrennt ausgewiesen. Darüber hinaus enthält sie ein Teilkapitel, das sich dezidiert der Ausgangssituation hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern widmet (BMAS 2008: 91-98). Dieses Teilkapitel kommt dabei zu folgendem Schluss: „Deutschland erreicht zwar bei der Erwerbstätigenquote von Frauen fast die EU-Benchmark von 60 Prozent, die Unterschiede in Ost- (ohne Berlin) und Westdeutschland sind dabei nur marginal. Diese hohe Quote ist aber teilweise dem großen Umfang von Teilzeitarbeit unter Frauen und der bei dieser Gruppe weit verbreiteten Mini-Jobs geschuldet. Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt sind vielfältig: geringeres Einkommen, geringe Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, geringere Aufstiegschancen u.a.m. Das Fehlen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten zwingt Frauen vielfach zu Erwerbsunterbrechungen. Bei den Arbeitgebern wird die zunehmende Bedeutung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – noch zu wenig gesehen. Dies ist umso überraschender, als junge Frauen vielfach besser qualifiziert sind als Männer. Allerdings bemühen sich nach wie vor noch zu wenig Frauen um eine Ausbildung in anspruchsvollen technisch-naturwissenschaftlichen Berufen“ (BMAS 2008: 98).

Diese Analysen können als solide Ausgangsbasis für die weiteren Schritte des Programmplanungs- und -umsetzungsprozesses erachtet werden. Sie bieten gleichwohl noch Raum für Verbesserungen. Dies gilt zum einen hinsichtlich der räumlichen Differenzierung, die sich zumeist auf der sehr hohen Aggregatebene der ESF-Zielgebiete (und damit weitestgehend im Ost-West-Vergleich) bewegt und damit die z.T. erhebliche räumliche Heterogenität innerhalb der beiden Zielgebiete weitgehend außer Acht lässt. Zum anderen gilt dies für eine differenziertere Betrachtung der beiden Geschlechtergruppen, mit der die substanziellen Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen und die der Männer deutlicher zu Tage gefördert werden könnte.

Die Notwendigkeit einer stärker differenzierten Betrachtung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern wird beispielsweise durch die Ergebnisse von Singer (2013) nahegelegt. Die Autorin untersucht mit Hilfe einer fast eine halbe Million Personen umfassenden Stichprobe aus den BA-Prozessdaten die Situation von arbeitssuchenden Frauen und Männern im SGB III. Ihre Analyseergebnisse legen den Schluss nahe, dass die Beurteilung der Situation dieser arbeitssuchenden Frauen und Männern entscheidend davon abhängt, (i) welche Ergebnisgröße (also Arbeitsuche, Beschäftigung oder Bezahlung) betrachtet wird und (ii) welche weiteren Individualmerkmale berücksichtigt werden. Hinsichtlich letzterem liefert die Untersuchung überwältigende Evidenz für die enorme Heterogenität innerhalb der beiden Geschlechtergruppen. Diese Heterogenität bezieht sich dabei nicht allein auf Unterschiede in der Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Individualcharakteristika (Alter, Bildung etc.), sondern auch auf die unterschiedlichen Auswirkungen, die diese Merkmale auf verschiedene Indikatoren des Arbeitsmarkterfolgs haben.

Hieraus kann geschlossen werden, dass eine einfache Unterteilung von Arbeitssuchenden im SGB III in die beiden Gruppen Frauen und Männer zu kurz greift und als Informationsgrundlage für rationale und zielgerichtete Entscheidungen nicht hinreichend ist. Vielmehr erscheint eine umfassende Betrachtung spezifischer Lebenslagen von Personen unabdingbar, um die tatsächliche Arbeitsmarktsituation der Personen angemessen zu erfassen und damit eine belastbare Grundlage für die Auswahl von Handlungsoptionen zur Verbesserung der Arbeitsmarktperspektiven dieser Personen zu generieren.

Auch wenn für arbeitssuchende Personen im SGB II, die im Hinblick auf die Programme der aktuellen Förderperiode als potenzielle Zielgruppe bedeutender sind, keine zu Singer (2013) vergleichbare Untersuchung existiert, deutet die vorliegende Evidenz gleichwohl darauf hin, dass auch in dieser Gruppe eine ausgeprägte Heterogenität innerhalb der beiden Geschlechtergruppen vorliegt. So zeigt Achatz (2007) etwa, dass sich Frauen und Männer im SGB-II-Leistungsbezug hinsichtlich ihrer formalen Qualifikation (Schul- und Berufsabschlüsse) deutlich unterscheiden, wobei die beobachtbaren Unterschiede erheblich mit dem Alter und dem Vorliegen eines Migrationshintergrunds variieren.

Im Hinblick auf die neue Förderperiode erscheint es daher bedenkenswert, die Analysen zur gleichstellungsbezogenen Ausgangssituation dahingehend zu erweitern, dass systematischer als bisher unterschiedliche Lebenslagen oder -situationen von Frauen und Männern betrachtet werden (etwa in Form von Kombination soziodemografischer und haushaltsbezogener Merkmale wie Alter, Familienstand und Migrationshintergrund). Es böte sich ferner an, diese erweiterten Untersuchungen - stärker als bislang - räumlich auszudifferenzieren, um die regionale Heterogenität so gut wie möglich abzubilden. Durch diese beiden Erweiterungsschritte böte sich die Möglichkeit die geplanten Programme sowohl hinsichtlich ihrer individuellen Zielgruppen als auch ihrer räumlichen Interventionsgebiete¹² zu schärfen. Eine derartige Erweiterung erscheint aber nicht zwingend notwendiger Bestandteil des neuen OP sein zu müssen. Sie könnte auch im Zuge des strategischen Planungsprozesses der einzelnen Programme nach erfolgter OP-Genehmigung zielführend umgesetzt werden.

Ad b) Systematische Aufbereitung vorliegender (Wirkungs-)Analysen

Die zum Zeitpunkt der Erstellung des Bundes-OP vorliegenden Ergebnisse von (Wirkungs-) Analysen zu einzelnen Programmen wurden im OP weitestgehend berücksichtigt. Dabei wurde vor allem auf die Befunde aus der vorangegangenen Förderperiode Bezug genommen (BMAS 2008: 102-111), aber auch auf die zum damaligen Zeitpunkt existierenden Zwischenergebnisse aus der Evaluation von Hartz I-III verwiesen (BMAS 2008: 138-140). Bei dieser Darstellung lag der Schwerpunkt nachvollziehbarerweise auf den Ergebnissen, die für das gesamte Zielsystem der laufenden Förderperiode relevant sind.

Dabei wurde jedoch auch auf für das Gleichstellungsziel relevante Befunde eingegangen. So wird ausgeführt, dass die Evaluationen zur vergangenen Förderperiode insbesondere der Förderung beruflicher Aus- und Weiterbildung einen positiven Beitrag zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zugeschrieben hätten. Des Weiteren wird hervorgehoben, dass die vorliegenden Untersuchungen einen besonderen Fokus auf Gründerinnen rechtfertigten. Außerdem wurde erläutert, dass die ersten Evaluierungsergebnisse zu den Hartz-I-III-Arbeitsmarktreformen eine Reihe von geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Wirkungen der einzelnen Instrumenten und deutliche Unterschiede im Zugang zu einzelnen Maßnahmen zeigten. Weitestgehend unberücksichtigt blieben hingegen Befunde aus wissenschaftlichen Untersuchungen, die nicht in öffentlichem Auftrag durchgeführt wurden. Dies gilt beispielsweise für die Untersuchungen zu den Wirkun-

¹² Denkbar ist in diesem Zusammenhang etwa eine räumliche Eingrenzung einzelner Interventionen wie dies z.B. beim Kommunal-Kombi in der laufenden Förderperiode der Fall war.

gen von Beschäftigungsmaßnahmen am zweiten Arbeitsmarkt (Hujer et al. 2004), die Hinweise auf die Notwendigkeit einer sorgfältigen Teilnehmendenallokation bieten.

Insgesamt wurden im Bundes-OP die bis dato vorliegenden Analysen weitestgehend systematisch aufbereitet. Die Herausarbeitung des Beitrags einzelner Programme zur Erreichung des Chancengleichheitsziels fiel dabei jedoch recht allgemein aus. Der konkrete Beitrag dieser Maßnahmen und die dabei zugrundeliegenden Wirkungskanäle wurden nicht herausgearbeitet, wobei dies vermutlich auch nicht aus allen Publikationen klar hervorgegangen sein dürfte. Schließlich wurde auch nicht deutlich, für welche Personengruppen oder gar Lebenslagen die Beiträge zur Chancengleichheit besonders ausgeprägt waren. Auch hier muss jedoch eingeräumt werden, dass dies zwar wünschenswert gewesen wäre, der diesbezügliche Informationsgehalt in den jeweiligen Untersuchungen aber nicht immer ausreichend gewesen sein dürfte.

Ad c) Aufbereitung und Verdichtung der Analyseergebnisse

Im Rahmen der SWOT-Analyse (BMAS 2008: 112-118) wurden die zuvor präsentierten Ergebnisse der Ausgangsanalysen aufbereitet und verdichtet. Dabei wurden v.a. die Ergebnisse der sozioökonomischen Analyse aufgegriffen, um die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der sich abzeichnenden Entwicklungen in Deutschland zu beschreiben. Dies zielte darauf ab, Schlussfolgerungen für die ESF-Strategie in der Förderperiode 2007-2013 zu ziehen, so dass diese die sich bietenden Chancen nutzen kann und gleichzeitig drohende Risiken vermeidet.

Dabei wurde insoweit regional differenziert vorgegangen, als auf etwaige Unterschiede zwischen den beiden Zielgebieten hingewiesen wurde. Außerdem wurden bei der Einordnung der sich abzeichnenden Entwicklungen auf Besonderheiten hinsichtlich der Situation von Frauen und Männern eingegangen. So wurde etwa im Schwerpunkt „Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist“ und dort im Bereich „Chancen“ die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung insbesondere bei den bisher unterrepräsentierten Gruppen Ältere, Migrantinnen und Migranten und Frauen erwähnt. Ebenso wurde dort darauf verwiesen, dass eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig sei. Im Schwerpunkt „Verbesserung des Humankapitals“ wurde im Bereich „Stärken“ auf die besseren Bildungsabschlüsse und höheren Abiturientenquoten bei jungen Frauen hingewiesen. Gleichzeitig wurden im Bereich „Risiken“ tradierte geschlechtsspezifische Einstellungsmuster sowie die Segmentierung der Ausbildungs- und Berufswege genannt.

Im Schwerpunkt „Beschäftigung und soziale Integration“ wurde im Bereich „Schwächen“ auf den Anstieg der Armutsgefährdung insbesondere bei Alleinerziehenden, die starke Konzentration der Beschäftigung von Frauen in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung, die überproportional hohen Schul- und Ausbildungsabbruchsquoten von Jungen bzw. jungen Männern sowie die unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten v.a. im U3-Bereich in Westdeutschland verwiesen. Schließlich wurde für diesen Schwerpunkt das „Risiko“ genannt, dass Nicht-Leistungsempfängerinnen „aus dem Förderblick geraten“.

Insgesamt erscheint diese Aufbereitung und Verdichtung der vorangegangenen Analyseergebnisse als geeignet für eine – auch regional differenzierte – Zielfindung und Strategieformulierung. Erweiterungs- bzw. Ergänzungsmöglichkeiten ergeben sich hier unmittelbar aus dem oben bereits aufgezeigten Potenzial einer stärkeren räumlichen Differenzierung sowie der Betrachtung von Teilgruppen der beiden Geschlechtergruppen.

Ad d) Ex-ante-Untersuchung der potenziellen Auswirkungen auf das Chancengleichheitsziels

Im Rahmen der Ex-ante-Evaluierung wurden die Strategien und Ziele des Bundes-OP auf ihre potenziellen Auswirkungen untersucht (BMAS 2008: 221-230). Dabei wurde auch auf die Auswirkungen auf das Chancengleichheitsziel eingegangen. So wurde zunächst ausgeführt: „Den Themen Transnationalität sowie Chancengleichheit wird breiter Raum gegeben: sie sind integraler Bestandteil der Strategie. [...] Die Erreichung der Ziele des Querschnittsthemas „Chancengleichheit“ soll über einen Gender-Budgeting-Ansatz nachgehalten werden“ (BMAS 2008: S.222).

Des Weiteren wurde hinsichtlich der Auswirkungen auf das Gleichstellungsziel aus Sicht der Ex-ante-Evaluation die Erwartung ausgedrückt, dass das ESF-Bundesprogramm „auf das Ziel der Erhöhung der Chancengleichheit [wirkt]. Durch das gesamte OP zieht sich wie ein roter Faden der Anspruch, die hier konstatierten Defizite abzubauen, d.h. u.a. die Frauenerwerbsquote weiter zu erhöhen, die geschlechtsspezifischen Entgelt Differenz (Gender Pay Gap) abzubauen, Aufstiegschancen von Frauen zu erhöhen, den Zugang von Frauen v.a. auch in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen mit guten Perspektiven zu verbessern. Notwendig in diesem Zusammenhang sind auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (BMAS

2008: 222).“ Schließlich wird in der Ex-ante-Evaluierung noch betont, dass angesichts des begrenzten Mittelvolumens (z.B. im Vergleich zu den für die aktive Arbeitsmarktpolitik im SGB III und II zur Verfügung stehenden Mittel) dem ESF nur eine begrenzte Reichweite eingeräumt werden könne, insbesondere, aber nicht nur bei der beruflichen Weiterbildung (BMAS 2008: 228f).

Daraus lässt sich schließen, dass von den ESF-Maßnahmen auch hinsichtlich der Zieldimension Chancengleichheit eher eine Signal- und Tiefen- denn eine Breitenwirkung erwartet werden kann. Die Konzentration der Chancengleichheitsziele im ESF-Bundesprogramm auf den Arbeitsmarkt muss daher als konsequent erachtet werden.

(2) Ziele/Zielfindung

Die auf Basis theoretischer Vorüberlegungen für die Zielfindungsphase zugrunde gelegten Prüfkriterien lauten wie folgt:

- a) Die Zielfindung orientiert sich am gleichstellungspolitischen Bezugsrahmen der EU und den hierin genannten Oberzielen zu Chancengleichheit/Gleichstellung. Die Chancengleichheitsziele und ihre jeweiligen konkreten Ausformulierungen werden als integraler Bestandteil eines kohärenten und konsistenten Zielsystems des ESF-OP kommuniziert und erläutert.
- b) Die Zielfindung basiert auf den Ergebnissen der Ausgangsanalysen. Dabei wird (regional) differenziert vorgegangen, und es werden relevante Akteure eingebunden.
- c) Die Ziele finden Eingang in die Budgetplanung, -umsetzung und -nachhaltung, wobei sie die Prioritätensetzungen widerspiegeln.

Ad a) Orientierung am gleichstellungspolitischen Bezugsrahmen der EU

Eine Orientierung der gleichstellungsbezogenen Zielfindung im Bundes-OP am gleichstellungspolitischen Bezugsrahmen der EU und den darin genannten Oberzielen zu Gleichstellung ist alles andere als trivial. Die von der Agentur für Gleichstellung im ESF (2011) zusammengestellten „Auszüge aus den Rahmendokumenten“ verdeutlichen, dass hier eine Vielzahl an Dokumenten relevant ist. Hierzu zählen der „Vertrag von Lissabon“, die „Strategie für die Gleichstellung von Männern und Frauen“, die „Beschäftigungspolitischen Leitlinien“, die „allgemeine Strukturfondsverordnung“ sowie die „ESF-verordnung“. Zu diesen kommt noch der „Nationale Strategische Rahmenplan“ hinzu. Hieraus ergibt sich eine enorme Unübersichtlichkeit, die von Rösgen (2012: 2) zutreffender Weise wie folgt beschrieben wird: „Die gleichstellungspolitischen Ziele „der EU“ erschließen sich [...] nicht ohne Weiteres, denn es gibt kein Dokument, in dem sie zusammenfassend dargestellt und begründet wären. Die Unübersichtlichkeit wird noch dadurch vergrößert, dass die verschiedenen Institutionen der EU (Parlament, Rat, Kommission, Gerichtshof) jeweils verschiedene, wenn auch aufeinander bezogene, gleichstellungspolitische Programmatiken bzw. Aufgaben verfolgen.“

Mit dieser Intransparenz sieht sich auch die Bewertung desjenigen Bestandteils des strategischen Zielsystems für das Bundes-OP, das auf das Gleichstellungsziel gerichtet ist, konfrontiert. Um die damit verbundene konzeptionelle Herausforderung zu meistern, orientieren sich die folgenden Analysen an den eingangs bereits erwähnten notwendigen Bedingungen, die mit Blick auf den Arbeitsmarkt aus der „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ abgeleitet werden können. Die ausschließliche Betrachtung von arbeitsmarktbezogenen, gleichstellungspolitischen Zielen erscheint gerechtfertigt, da sich die Chancengleichheitsziele im ESF-Bundesprogramm – wie oben ausgeführt – aus nachvollziehbaren Gründen auf den Arbeitsmarkt konzentrieren. Diese erwähnten notwendigen Bedingungen lauten:

- 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 sowie
- keine geschlechterbezogenen Rollenstereotypen.

Wie sich aus dem Folgenden zeigen wird, werden mit Ausnahme des zweiten Punktes diese Bedingungen im Zielsystem des Bundes-OP explizit aufgegriffen. Die zweite Bedingung (Lohngleichheit für gleiche und

gleichwertige Arbeit) wird im Bundes-OP nur implizit aufgegriffen, indem darauf verwiesen wird, dass der ESF „in der neuen Förderperiode noch stärker dazu beitragen [soll], die Politik der Mitgliedstaaten zur Erreichung der im Folgenden dargestellten Ziele und Vorgaben der Europäischen Beschäftigungsstrategie zu unterstützen. Die integrierten Leitlinien bilden den politischen Rahmen für die Interventionen aus dem ESF“ (BMAS 2008: 127). Durch diesen Bezug auf die „Beschäftigungspolitischen Leitlinien“ wird implizit auch die zweite der o.g. Bedingungen aufgegriffen, da „Leitlinie 22“ das Ziel umfasst, die Sozialpartner dazu anzuregen, „das Lohntarifsystem im Rahmen ihrer Befugnisse so zu gestalten, dass es die Probleme und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Produktivität und dem Arbeitsmarkt auf allen relevanten Ebenen widerspiegelt und geschlechtsspezifische Lohngefälle vermieden werden“ (BMAS 2008: 129). Alle anderen Bedingungen finden sich – wie gesagt – explizit wieder. Allerdings sind die Stellen, an denen die jeweiligen Bedingungen aufgegriffen und in das Zielsystem integriert werden, über einen großen Teil des Dokuments verstreut.

Aus dem strategischen Zielsystem des Bundes-OP wird zunächst erkennbar, dass Gleichstellung ein eigenständiges strategisches Ziel darstellt, das als Querschnittsziel angelegt ist. In den Erläuterungen zu diesem strategischen Ziel wird ausgeführt, dass zwar erwartet werden könne, dass das sog. „Lissabon-Ziel“ einer Frauenbeschäftigungsquote von 60 Prozent in den nächsten Jahren erreicht werde, dennoch „im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern unterhalb dieser globalen Betrachtungsebene noch erheblicher Nachholbedarf bei der Beteiligung von Frauen an existenzsichernder abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit insgesamt, bei der Beteiligung an Aufstiegschancen und der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen, bei der Teilhabe von Frauen an zukunfts- und finanziell erfolgsträchtigen Ausbildungs- und Studiengängen sowie entsprechenden beruflichen Positionierungen“ (BMAS 2008: 125) bestehe.

Darüber hinaus wird im Rahmen der Bezugnahme auf die nationalen Rahmenbedingungen und Strategien (BMAS 2008: 133-153), die Strategie zum Gender Mainstreaming auf Bundesebene (BMAS 2008: 150-153) erläutert und für die Programmierung des OP als leitend herausgearbeitet. Betont wird dabei, dass die „Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die durchgängige Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Handlungsfeldern der Politik [...] Leitprinzip des Regierungshandelns und des OP des Bundes für den ESF im Besonderen“ ist (BMAS 2008: 150). Ferner wird ausgeführt, dass es gelte, „die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Hier kommt der Überwindung übernommener Rollenstereotypen eine besondere Bedeutung zu“ (BMAS 2008: 151). Darüber hinaus wird darauf verwiesen, dass „als Adressaten der Gleichstellungspolitik“ zunehmend auch Männer und junge Männer von Belang seien (BMAS 2008: 151f), was verdeutlicht, dass im Bundes-OP Gleichstellung nicht mit Frauenförderung verwechselt wird. Schließlich werden hier noch folgende Handlungsfelder benannt: Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote, Erweiterung des Berufswahlspektrums, die Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen, eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt, die Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten (BMAS 2008: 152).

Damit wird im Bundes-OP richtigerweise die Tatsache aufgegriffen, dass sich Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Humankapitalmerkmalen unterscheiden, die das Ergebnis von geschlechtsstereotypen Vorstellungen und Einstellungen z.B. bei frühen biographischen Weichenstellungen wie der Berufs- und Studienfachwahl sein können (vgl. z.B. Achatz et al. 2010). Da die konkrete Berufswahl auch die Einkommenserzielungspotenziale stark prädeterniniert, können solche gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Bestimmungsfaktoren das Ziel faktischer Chancengleichheit erheblich beeinträchtigen. Folgerichtig wird der Überwindung dieser Rollenstereotype eine herausragende Bedeutung zugeschrieben.

Gleichzeitig wird auch die vertikale Segregation am Arbeitsmarkt adressiert, d.h. die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Hierarchieebenen/Karrierepositionen. Zentral ist dabei zum einen sicherlich eine Erweiterung des Berufswahlspektrums, zum anderen aber auch die Beseitigung informeller oder unsichtbarer Barrieren, die den Zugang zu höheren Positionen versperren. Diese werden in der Literatur als „glass ceiling“ bezeichnet und als eine wichtige Ursache für das beobachtbare Gender Wage Gap erachtet. Empirische Evidenz für die Existenz einer solchen „gläserne Decke“ in Deutschland bieten Holst und Busch (2009). Das Bundes-OP greift damit eine zentrale Voraussetzung für die Herstellung faktischer Chancengleichheit auf, deren Adressierung auch in der Literatur gefordert wird (z.B. Achatz et al. 2010).

Darüber hinaus wird im gleichstellungspolitischen Zielkanon des ESF-Bundesprogramm auch der Umstand aufgegriffen, dass Frauen nach wie vor den Großteil der aus Kindererziehung, Hausarbeit und Pflege entstehenden häuslichen Verpflichtungen tragen (OECD 2013), auch wenn Burda et al. (2013) mit Hilfe individuel-

ler Zeitverwendungsdaten zeigen, dass sich die Gesamtheit der geleisteten Arbeit (Summe aus Erwerbsarbeit und häuslicher Arbeit) zwischen Frauen und Männern nicht signifikant voneinander unterscheidet. Das Ziel einer Verbesserung der Balance von Familie und Arbeitswelt sowie die Überwindung von dabei existierenden Rollenmustern kann ebenfalls als eine zentrale Voraussetzung für die Herstellung faktischer Chancengleichheit erachtet werden.

Darüber hinaus finden sich im Bundes-OP Ausführungen zur Integration des Querschnittsziels Chancengleichheit in die Prioritätsachsen. So wird für die Prioritätsachsen A.1 und A.2 ausgeführt, dass zur „Förderung des Gleichstellungsziels von Frauen und Männern [...] Frauen mit Hilfe eines Gender-Budgeting-Ansatzes [...] mit 50 Prozent der teilnahmebezogenen Programmmittel an den Programmausgaben beteiligt werden“ sollen. Darüber hinaus sollen „spezifische Vorhaben zur Erhöhung des Anteils weiblicher Gründungen oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf [...] in den Prioritätsachsen C.1 und C.2 unterstützt werden“ (BMAS 2008: 177). Damit wird im ESF-Bundesprogramm eine gleichstellungspolitische Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen verfolgt.

An mehreren Stellen wird außerdem darauf hingewiesen, dass „zur Gewährleistung der Gleichbehandlung [...] bei der Umsetzung der Programme darauf geachtet [werde], dass keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung erfolgen“ und konkrete Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen geplant seien (BMAS 2008: 177). Aus diesen Ausführungen könnte der Eindruck entstehen, dass Gleichstellung mit Gleichbehandlung gleichgesetzt wird, was sicherlich nicht intendiert ist und natürlich zu kurz greifen würde, da der Ausschluss von Diskriminierungen lediglich eine unabdingbare Grundvoraussetzung für die Erreichung des Gleichstellungsziels darstellt, diesem jedoch keineswegs entspricht.

Des Weiteren wird im Bundes-OP ausgeführt, dass eine Aufwertung der Tagespflege geplant sei, die auf eine Verbesserung der Betreuungssituation, insbesondere im U3-Bereich abziele. In diesem Zusammenhang wird auch betont, dass „mit der Qualifizierung von Tagespflegepersonen [...] zum einen neue Erwerbsmöglichkeiten, insbesondere für Frauen, und zum anderen die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden“ (BMAS 2008: 218) könnten. Dabei wird die Gefahr, dass hier stereotype Rollenmuster bei der Berufswahl und den damit verbundenen Einkommensperspektiven fortgeschrieben werden, leider nicht thematisiert.

Ebenfalls kritisch hinterfragt werden muss im Zusammenhang mit der Zielfindung und damit der strategischen Ausrichtung des Bundes-OP, die herausragende Bedeutung die dem Gender Budgeting zugeschrieben wird. Dieses wird u.a. als „gleichstellungspolitische Strategie“ (BMAS 2008: 218) bezeichnet, was einer Überforderung des Ansatzes gleichkommt. Gender Budgeting kann als ein wichtiges Hilfsmittel erachtet werden, das mit einem konkreten Ziel verbunden wurde (vgl. oben). Es stellt allerdings nur bedingt einen Rahmen für eine systematische Ausrichtung von Verhaltensweisen oder für ein konzeptionelles Vorgehen dar, dass auf die Erreichung eines Ziels ausgerichtet ist.

In der Gesamtschau kann festgehalten werden, dass im Bundes-OP eine Übersetzung des Gleichstellungsauftrags des ESF in arbeitsmarktbezogene Chancengleichheitsziele vorgenommen wird, die sich im gleichstellungspolitischen Bezugsrahmen der EU verankern lassen, da sie die in der „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ genannten Bedingungen – von einer Ausnahme abgesehen – aufgreifen. Die bei der Formulierung der Gleichstellungsziele gewählte fragmentierte Darstellungsweise erschwert jedoch die Herstellung eines direkten Bezugs.

Im Zielkanon des Bundes-OP finden sich die Gleichstellungsziele existenzsichernde Beschäftigung, Verringerung der vertikalen und horizontalen Segregation im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer sowie die Reduktion geschlechterbezogener Rollenstereotypen wieder. Diese Ziele werden im Bundes-OP nicht weiter priorisiert, d.h. sie müssen als gleichwertig erachtet werden. Damit gibt sich das ESF-Bundesprogramm einen sehr ambitionierten Gleichstellungsauftrag. Die Ausformulierungen der Ziele sind nachvollziehbar begründet und logisch widerspruchsfrei. Allerdings wird die Gefahr, dass sich aus den Zielen möglicherweise Zielkonflikte oder Fehlansätze ergeben, nicht explizit thematisiert. So könnte etwa das Ziel der Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote dahingehend missverstanden werden, dass eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen angestrebt wird, was in einem Konflikt mit dem Ziel existenzsichernder Erwerbsarbeit stünde. Auch wird die Problematik, dass mit dem Ausbau des Tagespflegebereichs möglicherweise stereotype Rollenmuster bei der Berufswahl fortgeschrieben werden könnten, nicht aufgegriffen.

Hinsichtlich der Kommunikation des Zielsystems kann festgehalten werden, dass diese durch eine weniger fragmentierte Darstellungsweise verbessert werden könnte. Da unbestritten sein dürfte, dass ein korrektes Verständnis der Gleichstellungsziele samt der zu ihrer Erreichung vorgesehenen Strategie eine grundlegende Voraussetzung dafür ist, dass die Ziele bei allen beteiligten Akteuren/Akteurinnen handlungsleitend werden können, erscheint eine kompaktere und stringenter Darstellung dessen, was mit dem ESF in gleichstellungspolitischer Hinsicht erreicht werden soll, vor allem im Hinblick auf die kommende Förderperiode ratsam.

Ad b) Zielfindung anhand der Ergebnisse der Ausgangsanalysen

Die gleichstellungspolitische Zielfindung im Bundes-OP basiert auf einer Darstellung der Ausgangssituation (BMAS 2008: 91-98), die – wie oben erläutert – vor allem im Hinblick auf ihre regionale und soziodemografische Ausdifferenzierung noch erweitert werden könnte. Gleichwohl werden mit Hilfe arbeitsmarktbezogener Indikatoren wie Erwerbstätigenquoten, Einkommensanteilen etc. bedeutsame Unterschiede in den Arbeitsergebnissen zwischen Frauen und Männern herausgearbeitet. Dabei werden auch regionale Unterschiede innerhalb Deutschlands deutlich. Darüber hinaus wird ersichtlich, dass Teilzeitarbeit und Minijobs vor allem bei Frauen weit verbreitet sind und Frauen im Vergleich zu Männern ein geringeres Einkommen, eine geringe Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie geringere Aufstiegschancen aufweisen. Weiter wird argumentiert, dass das Fehlen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten Frauen zu Erwerbsunterbrechungen zwingt und Arbeitgebern die zunehmende Bedeutung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials nicht hinreichend klar sei. Schließlich wird auch darauf verwiesen, dass sich zu wenige Frauen um eine Ausbildung in anspruchsvollen technisch-naturwissenschaftlichen Berufen bemühen.

Daraus werden konsequenterweise folgende Notwendigkeiten abgeleitet: „Verbesserung und Erweiterung des Berufswahlpektrums, Verbesserung der Gender-Kompetenz der zentralen Akteure – einschl. Arbeitgeber – sowie der Akzeptanz der Gleichstellungspolitik, Aktivitäten, um die geschlechtsspezifische Entgeltlücke (Gender Pay Gap) abzubauen, Aktivitäten zur frauengerechten Gestaltung von Inhalten und Rahmenbedingungen beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie gemeinsame Aktivitäten der Sozialpartner zur Förderung der Chancengleichheit“ (BMAS 2008: 98).

Insgesamt basiert die Zielfindung des Bundes-OP somit auf den Ergebnissen der Ausgangsanalysen. Allerdings schlägt sich die regionale Differenzierung in der Ausgangsanalyse (d.h. die Unterschiede zwischen den Zielgebieten) nicht in regional differenzierten Zielen nieder, ohne dass hierfür eine Begründung angeführt wird. Darüber hinaus erscheint eine direktere Verknüpfung der Analyseergebnisse mit den Zielen möglich, indem die Darstellung der Zielfindung – wie oben ausgeführt – weniger fragmentiert erfolgt. Hierdurch ließe sich auch die von Rösger (2012: 7) kritisierte, unbefriedigende Kohärenz zwischen der sozioökonomischen Ausgangsanalyse und den Zielsetzungen verbessern.

Ad c) Berücksichtigung der Ziele in Budgetplanung, -umsetzung und -nachhaltung

Ein zentrales Ziel des ESF-Bundesprogramms besteht darin, „Frauen mit Hilfe eines Gender-Budgeting-Ansatzes mit 50 Prozent der teilnahmebezogenen Programmmittel an den Programmausgaben zu beteiligen“ (BMAS 2008: 177). Gender Budgeting ist somit das zentrale Hilfsmittel zur Berücksichtigung der Gesamtheit der Gleichstellungsziele im Rahmen der Budgetplanung, -umsetzung und -nachhaltung. Diese werden mit einer quantifizierten Zielvorgabe unterlegt, die als budgetäres „Globalziel“ erachtet werden kann, da sie nicht auf die einzelnen Ziele heruntergebrochen wird. Angesichts der Gleichwertigkeit der einzelnen Gleichstellungsziele (vgl. oben) kann dies als folgerichtig bezeichnet werden.

Das mit dem Gender Budgeting verbundene budgetäre Ziel, dass Frauen mit 50 Prozent der teilnahmebezogenen Mittel an den Gesamtausgaben beteiligt werden sollen, stellt allerdings ein reines Teilhabeziel dar. Es impliziert eine Mindestbeteiligung von Frauen an geförderten Maßnahmen, die sich von ähnlichen Mindestbeteiligungsquoten¹³ dadurch unterscheidet, dass hier nicht Personen sondern Ausgaben gezählt werden. Inwieweit durch diese Vorgabe tatsächlich ein Beitrag zur Erreichung der Gleichstellungsziele bewirkt wird, dürfte jedoch sehr stark davon abhängen, an welchen Maßnahmen genau die jeweils geförderten Personen teilnehmen. Damit birgt diese Zielvorgabe auch die Gefahr von Fehlanreizen, etwa dadurch, dass Frauen zur Zielerreichung in großem Stile in ungeeignete oder gar kontraproduktive Maßnahmen zugewiesen werden.

¹³ Ein Beispiel hierfür ist die mit dem sog. Job-Aktiv-Gesetz eingeführte Frauenförderquote bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, deren Berechnung mit vielen Problemen verbunden ist (Beckmann 2003).

(3) Planung und Operationalisierung

Die auf Basis theoretischer Vorüberlegungen für die Phase der Planung und Operationalisierung zugrunde gelegten Prüfkriterien lauten wie folgt:

- a) Es findet eine Verknüpfung der Zielsetzungen mit den Programmen/Instrumenten, der Budgetierung und den vorhandenen Ressourcen statt.
- b) Es werden Indikatoren für die zukünftige Bewertung des Programms formuliert, mit deren Hilfe sich der Beitrag der einzelnen Programme/Instrumente sowie des OP als Ganzem zur Erreichung der Chancengleichheitsziele erkennen lässt.
- c) Es werden für die Prüf- und Bewilligungsverfahren adäquate Kriterien zur Bewertung von Anträgen unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit/Gleichstellung festgelegt.

Ad a) Verknüpfung der Zielsetzungen mit den Programmen

Die Verknüpfung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des ESF-Bundesprogramms mit den Programmen/Instrumenten findet über die Prioritätsachsen des Bundes-OP statt, die die Schwerpunkte der geplanten Fördermaßnahmen bilden. Dabei werden sog. strategische Ziele formuliert, zu denen jeweils die Erhöhung der Beschäftigung/Erwerbstätigkeit von Frauen zählt. Aus den strategischen werden dann spezifische Ziele abgeleitet, denen anschließend typische Förderaktivitäten, d.h. Programme bzw. Instrumente zugeordnet werden. Diese sind als „indikative, nicht abschließende Aufzählung“ (BMAS 2008: 163) zu verstehen, die im Laufe der Förderperiode erweitert oder ergänzt werden kann. Dabei wird auch explizit darauf verwiesen, dass „spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf [...] keinen eigenen Schwerpunkt [erhalten], sondern [...] im Schwerpunkt C im Code 69 gebündelt [werden]“ und somit „inhaltlich das gesamte Spektrum des ESF umfassen“ können (BMAS 2008: 163).

In den Ausführungen zur Prioritätsachse C („Beschäftigung und soziale Integration“) findet sich daher neben dem spezifischen Ziel der „Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (BMAS 2008: 193f) auch eine Auflistung von indikativen Instrumenten sowie zugehöriger beispielhafter Aktivitäten (BMAS 2008: 196). Hervorgehoben werden dabei beispielhaft die Verbesserung der Kinderbetreuung U3, die Verbesserung der Qualifikationen der Beschäftigten im Tagespflegebereich) sowie die besseren Ausschöpfung des Gründungspotentials von Frauen (BMAS 2008: 200).

Die Verknüpfung der Gleichstellungsziele mit der Budgetierung und den vorhandenen Ressourcen findet zum einen über das bereits erwähnte Gender Budgeting und die damit verbundene Zielvorgabe statt. Darüber hinaus werden im Rahmen der indikativen Finanzplanung (BMAS 2008: 251-257) für den Zeitraum 2007-2013 konkrete Angaben zur geplanten Ausstattung von Maßnahmen im sog. Code-69-bereich mit ESF-Mitteln gemacht. Dabei handelt es sich um Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Fortkommens, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, z.B. Erleichterung des Zugangs zur Kinderbetreuung und zu Betreuungsmaßnahmen für abhängige Personen. Für diesen Bereich wurden ESF-Mittel in Höhe von mehr als 207 Mio. Euro eingeplant.

Ad b) Formulierung von Indikatoren zur Bewertung

Das Indikatorensystem des Bundes-OP für die Bewertung des Programms umfasst Output-, Ergebnis- und Wirkungsindikatoren. Die Output- und Ergebnisindikatoren werden für die einzelnen indikativen Instrumente formuliert. Die Wirkungsindikatoren sind auf Ebene der Prioritätsachsen verankert (BMAS 2008: 176 für die Prioritätsachse A, S. 190 für Prioritätsachse B und 205 für Prioritätsachse C). Die Wirkungsindikatoren stellen dabei eine Operationalisierung und Quantifizierung der jeweiligen strategischen Ziele dar und orientieren sich an den EU-Benchmarks auf der Makroebene. Für die Überprüfung der Zielerreichung des strategischen Querschnittsziels Chancengleichheit wird die Beschäftigungsquote von Frauen genannt und mit dem Zielwert 60 Prozent versehen, der dem „Lissabon-Ziel“ entspricht (BMAS 2008: 126).

Darüber hinaus werden konkrete, nach den Schwerpunkten und Prioritätsachsen ausdifferenzierte Outputindikatoren formuliert, die größtenteils für Frauen und Männer getrennt ausgewiesen sind. Bei den Ergebnisindikatoren wird auf nach Frauen und Männern getrennte Zielwerte jedoch verzichtet. Insgesamt orientiert sich die indikatorengestützte Bewertung der gleichstellungsbezogenen Umsetzung des ESF-Bundesprogramms somit sehr stark an Teilhabezielen und nur in geringem Maße an Ergebnis- und Wirkungszielen.

Ad c) Festlegung von Kriterien zur Auswahl von Förderanträgen

Eine Festlegung verbindlicher Kriterien zur Bewertung von Förderanträgen im Rahmen des Bewilligungsverfahrens unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit/Gleichstellung ist im Bundes-OP nicht verankert. Für einzelne Programme finden sich solche jedoch in den programmspezifischen Richtlinien bzw. in den ergänzenden Dokumenten. So wird beispielsweise für das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ im Rahmen der Projektauswahlkriterien¹⁴ ausgeführt, dass die geplanten Projekte einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im jeweiligen Arbeitsfeld leisten müssen. Bei den Auswahlkriterien für die Projekte wird die Erreichung des Querschnittsziels mit fünf (von insgesamt 100) Punkten bewertet und erhält damit das gleiche Gewicht wie beispielsweise die Darstellung bisheriger Erfahrungen mit ESF- oder vergleichbaren Projekten. Hierzu analoge Projektauswahlkriterien wurden auch für die „Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie; Programm weiter bilden)“ implementiert. Im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ mussten den Projektauswahlkriterien zufolge alle ausgewählten Vorhaben ein Konzept vorlegen, in dem erläutert wird, dass Gender Mainstreaming nicht nur punktuell sondern durchgehend berücksichtigt wird, was mit Hilfe definierter Kriterien überprüft wurde. Ähnliches gilt auch für den zweiten Aufruf im Programm „Integration durch Austausch (IdA)“.

Die genannten Programme stellen hinsichtlich der Konkretheit und Verbindlichkeit der gleichstellungsbezogenen Projektauswahlkriterien allerdings Ausnahmen dar. Zumeist wird in den entsprechenden Dokumenten – in unterschiedlichen Formulierungen – zwar darauf hingewiesen, dass die jeweiligen Programme einen entsprechenden Beitrag zu leisten hätten. Vorgaben für eine konkrete Bewertung werden jedoch nicht gemacht. So enthalten etwa die Projektauswahlkriterien des Programms „Gründercoaching Deutschland (Gründung aus Arbeitslosigkeit)“ nur den Hinweis, dass bei der Auswahl der Teilnehmer/-innen auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern geachtet werden müsse. Gleiches gilt auch für die Programme „Bildungsprämie“ und „Kommunal-Kombi“. In den Projektauswahlkriterien für das Programm „Gründercoaching Deutschland“ findet sich lediglich der Hinweis, dass Existenzgründerinnen besonders unterstützt werden sollen. Bei den beiden Programmen „Qualifizierungsangebote für Bezieherinnen und Bezieher von (Transfer-) Kurzarbeitergeld“ wird darauf verwiesen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen sei.

In den Projektauswahlkriterien des Programms „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand – CSR-Programm“ wird zwar ebenfalls darauf hingewiesen, dass die Projekte einen Beitrag zur Chancengleichheit und zur Nachhaltigkeit leisten müssen, in den konkreten Auswahlkriterien findet sich dann allerdings nur eine Bewertung der Nachhaltigkeit. Ähnliches gilt für das Programm „JOBSTARTER“. In den zugehörigen Projektauswahlkriterien wird ausgeführt, dass bei der Auswahl der Projekte darauf geachtet werde, dass die „Projektträger eine gleichberechtigte Teilhabe von Bewerberinnen und Bewerbern bei der Besetzung der Ausbildungsplätze beachten“. In die konkreten Bewertungskriterien floss dies jedoch nicht ein. Auch beim Programm „JOBSTARTER CONNECT“ ist keine explizite Bewertung des Gleichstellungsbeitrags der Projekte vorgesehen. Es wird lediglich das Ziel formuliert, dass bei der Auswahl der Projekte darauf geachtet werde, dass „die Antragsteller sich verpflichten, in der Projektdurchführung die Lebenssituation und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und in allen Entscheidungsprozessen die Gleichstellung der Geschlechter als wichtiges Projektziel bei der Umsetzung der Projekte zu verfolgen“.

Diese unvollkommene Verankerung der Gleichstellungsziele in den Projektauswahlkriterien einzelner Programme ist bedauerlich, denn hierunter leidet die Verbindlichkeit der Gleichstellungsziele des ESF-Bundesprogramms an einer zentralen Schnittstelle zur personellen und operativen Ebene (vgl. hierzu jeweils auch unten). Dies birgt die Gefahr, dass in den einzelnen Vorhaben Gender Mainstreaming allenfalls additiv und nicht integrativ berücksichtigt wird und die Gleichstellungsziele eher als zusätzlicher (nice-to-have) denn als integraler (must-have) Bestandteil erachtet werden.

¹⁴ Alle hier zitierten Projektauswahlkriterien für die einzelnen Programme finden sich als Download unter <http://www.esf.de/portal/generator/1410/>.

In der Gesamtschau der Programme kann festgehalten werden, dass die Verbindlichkeit der Gleichstellungsziele durch eine konsequentere Verankerung in den Projektauswahlkriterien deutlich erhöht werden könnte, wofür z.B. die Programme „weiter bilden“ und „rückenwind“ als Vorbilder dienen können. Allerdings muss auch darauf geachtet werden, dass die Zugangsvoraussetzungen in die Programme nicht überfrachtet und die weiteren Ziele der Maßnahmen dadurch nicht gefährdet werden. Insbesondere bei Vorhaben, bei denen der Zugang zur Maßnahme über Betriebe stattfindet, könnten daher auch Ansätze zum Einsatz kommen, die eine Beratung der Antragsteller/-innen z.B. durch die BCA der Arbeitsagenturen vorsehen.

(4) Umsetzung

Die auf Basis theoretischer Vorüberlegungen für die Phase der Umsetzung zugrunde gelegten Prüfkriterien lauten wie folgt:

- a) Es existieren institutionelle Vorgaben, die sicherstellen, dass das Chancengleichheitsziel bei den Interventionen angemessen berücksichtigt wird.
- b) Hierfür werden außerdem adäquate Steuerungsinstrumente entwickelt und entsprechende Einrichtungen geschaffen.
- c) Es findet eine gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit statt.

Ad a) Institutionelle Vorgaben

In der laufenden Förderperiode stellen auf der Ebene des OP die Einrichtung eines Begleitausschusses sowie ein jährlicher Steuerungsdialog die zentralen institutionellen Vorgaben dar, die sicherstellen sollen, dass auch das Chancengleichheitsziel bei den Interventionen angemessen berücksichtigt wird. Auf Ebene einzelner Förderprogramme wurden zudem Lenkungsausschüsse bzw. Fachbeiräte implementiert. Aufgabe des Begleitausschusses ist es, „die effektive und ordnungsgemäße Umsetzung des Programms [zu] begleiten“, Mitglieder des Begleitausschusses sind neben den programmumsetzenden Bundesressorts „Sozialpartner, Wohlfahrts-, Umwelt-, Frauenverbände und Nichtregierungsorganisationen“, wobei „eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern angestrebt“ wird (BMAS 2008: 241). Darüber hinaus soll eine enge Verzahnung von Monitoring und Evaluierung erreicht werden, wofür ein jährlicher Steuerungsdialog zwischen der Verwaltungsbehörde im BMAS, den anderen beteiligten Bundesressorts und den umsetzenden Stellen eingerichtet wird (BMAS 2008: 244).

Ad b) Entwicklung adäquater Steuerungsinstrumente

Eine zentrale Neuerung in der aktuellen Förderperiode stellt die Schaffung einer Einrichtung dar, die alle mit der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags betrauten Akteure/Akteurinnen unterstützen soll. Bei dieser Einrichtung handelt es sich um die „Agentur für Gleichstellung im ESF“. Die Aufgaben und Aktivitäten der Agentur werden durch das Evaluationsteam primär im Rahmen einer „begleitenden Beobachtung“ betrachtet.

Neben der durch die Agentur für Gleichstellung im ESF angebotenen Hilfestellungen, dienen Leitfäden als zentrales Instrument zur Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung in den Interventionen. Auf diese wird bereits im Bundes-OP verwiesen. Dort wird ausgeführt: „Des Weiteren sind Hilfestellungen und Leitfäden für die praktische Arbeit der Umsetzungsstellen und Projektträger unerlässlich. Dazu wurden in der laufenden Förderperiode bereits zahlreiche Materialien erstellt, auf die zukünftig aufgebaut werden kann wie bspw. der „Leitfaden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF“, der Anleitungen zur Planung, Operationalisierung und Ergebnissicherung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Förderprojekten bietet, oder auch im Rahmen der GI EQUAL entwickelte Hilfestellungen“ (BMAS 2008: 219).

Die im Bundes-OP angekündigte Entwicklung von Leitfäden als Hilfestellungen für die praktische Arbeit wurde primär durch die Agentur für Gleichstellung im ESF durchgeführt. Auf der Internetseite der Agentur finden sich zahlreiche Hilfestellungen, wie etwa Leitfäden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen und Projekten (Pimlinger 2009/2012a und 2009/2012b). In diesen werden die Schritte des für eine umfassende Verankerung von Gleichstellung in Programmen bzw. Projekten als zentral erachteten Programmzyklus erläutert, der aus den Phasen Analyse, Ziele, Planung der Umsetzungsstrategie und Vorhaben, Projektauswahl, Begleitung und Steuerung sowie Evaluation besteht. Veranschaulicht werden die Erläuterungen durch illustrierende Beispiele.

Als besonders gut gelungen können die Leitfäden für die Programme „rückenwind“ und „weiter bilden“ erachtet werden (Frey 2010 und 2011a). In diesen wird mit Hilfe anschaulicher Beispiele herausgearbeitet, welche konkreten Anforderungen an ein Konzept für Gender Mainstreaming in den Projekten gestellt werden und welcher spezifische Beitrag von ihnen erwartet wird. Durch diese Darstellungsweise wird die mit der Strategie Gender Mainstreaming oftmals verbundene Abstraktheit reduziert und eine unmittelbar nutzenstiftende Hilfestellung für die Antragstellenden geleistet. Gleiches kann auch für die „Handreichung für die Projekte des Programms IdA“ konstatiert werden (Frey 2013). In dieser werden außerdem Verbindungen zwischen Behinderung und Gender herausgearbeitet und verdeutlicht, dass es in den Projekten nicht allein darum geht, gleiche Teilhabechancen zu eröffnen.

Da im Programm IdA auch eine projektbezogene Berichterstattung vorgesehen ist, in der auf die gleichstellungsbezogenen Aktivitäten und Ergebnisse eingegangen werden muss, wurde obige Handreichung ergänzt, indem die Berichte des Jahres 2012 hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern und der Umsetzung von Gender Mainstreaming analysiert wurden. Die Ergebnisse dieser Analyse wurden zu „Praxistipps“ für die Projekte zusammengefasst. Damit erhalten die Akteure/Akteurinnen eine Rückmeldung, die eine kritische Reflexion ihrer jeweiligen Aktivitäten während der Projektdurchführung ermöglicht.

Derartige Hilfestellungen für die mit der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms betrauten Akteure/Akteurinnen können nur begrüßt werden. Allerdings darf dabei nicht übersehen werden, dass alle Hilfestellungen Angebote darstellen, die auch genutzt werden müssen. Die Nutzung der Angebote dürfte entscheidend davon abhängen, ob entsprechende Anreize hierfür vorhanden sind. Dies wiederum hängt mit großer Wahrscheinlichkeit eng von der Verbindlichkeit der Gleichstellungsziele ab (vgl. oben).

Ad c) Gleichstellungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit

Gemäß Bundes-OP soll die Öffentlichkeitsarbeit in der aktuellen Förderperiode gestärkt werden, „um die Bürger und die Begünstigten über die Unterstützungsmöglichkeiten aus dem ESF sowie erreichte Ergebnisse zu informieren“ (BMAS 2008: 244). Diese Formulierung legt es nahe, dass auch die zur Verbesserung faktischer Chancengleichheit unternommenen Anstrengungen und Aktivitäten sowie die diesbezüglichen Ergebnisse Gegenstand der Öffentlichkeitsarbeit sind.

Allerdings finden die Gleichstellungsziele im „Kommunikationsplan zum Operationellen Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds“ keine explizite Erwähnung. Lediglich im Rahmen der Zielsetzung des Kommunikationsplans wird unter der Überschrift „Bekanntmachung des ESF in Deutschland“ darauf verwiesen, dass die Öffentlichkeitsarbeit auch darauf abziele, den Bezug des ESF „zum Arbeitsmarkt und der Europäischen Beschäftigungsstrategie deutlicher herauszustellen“ (Kommunikationsplan: 4). Damit werden die Gleichstellungsziele des ESF-Bundesprogramms zwar indirekt erwähnt, jedoch bleibt die Möglichkeit, den Gleichstellungsauftrag des ESF und die mit seiner Umsetzung verbundenen Chancen deutlich herauszustellen, ungenutzt. Im Hinblick auf die kommende Förderperiode erscheint es ratsam, die gleichstellungspolitischen Ziele des ESF auch bei der Öffentlichkeitsarbeit stärker zu betonen, insbesondere da dem ESF in gleichstellungspolitischer Hinsicht vor allem eine Signalwirkung zukommen soll.

(5) Monitoring und Evaluation

Die auf Basis theoretischer Vorüberlegungen für die Phase Monitoring und Evaluation zugrunde gelegten Prüfkriterien lauten wie folgt:

- a) Die Chancengleichheitsziele sind Gegenstand einer zielorientierten Steuerung, ihre Umsetzung wird nachgehalten. Monitoring und Controlling erfolgen nach den unterschiedlichen Personengruppen/Lebenslagen und dienen auch der Kontrolle und Gewährleistung der Qualität der Programmumsetzung im Hinblick auf die Chancengleichheitszielsetzung.
- b) Die Erreichung der Chancengleichheitsziele wird evaluiert. Bei allen Evaluationen wird Chancengleichheit durchgehend berücksichtigt und diesbezügliche Wirkungen werden systematisch herausgearbeitet.

Ad a) Steuerung/Nachhaltung und Monitoring/Controlling

Für die Steuerung und Nachhaltung der Chancengleichheitsziele wird im Bundes-OP auf das bereits erwähnte Gender Budgeting und die damit verbundene Zielvorgabe verwiesen. Zur Implementierung dieses Ansatzes

wird das Monitoringsystem so implementiert, dass es „über alle Förderungen hinweg – soweit möglich – nicht nur die Daten geschlechtsspezifisch ausweisen [kann], sondern es werden [...] zudem die Kosten der einzelnen Projekte ermittelt, so dass die Ausgaben auch geschlechterspezifisch zugeordnet werden können. Die Erfassung der Gleichstellungswirkung wird neben dem Indikator der Maßnahmeteilnahme nun auch durch den Indikator Geld pro Kopf gemessen werden können. Gender-Budgeting ermöglicht somit die systematische Analyse, Steuerung und Evaluation einer geschlechtergerechten Verteilung der Programmmittel über alle Prioritätsachsen“ (BMAS 2008: 118). Darüber hinaus ist eine enge Verzahnung von Monitoring und Evaluierung vorgesehen, mit der in der laufenden Förderperiode ein stärker „steuerungsorientierten Ansatz (Erreichung von Zielen, Ergebnissen, Wirkungen)“ angestrebt wird (BMAS 2008: 244).

Allerdings erfasst das derzeitige Monitoring die Teilnehmendendaten nur in aggregierter Form und erlaubt daher nur begrenzte Auswertungen. So ist es beispielsweise zwar möglich, das Alter und Erwerbsstatus der Geförderten nach Geschlecht getrennt auszuwerten, nicht jedoch die Kombination von Alter, Erwerbsstatus und Geschlecht. Zudem ist es nicht möglich zu untersuchen, ob Frauen und Männer innerhalb eines Programms unterschiedliche Kosten aufweisen. Angesichts der Heterogenität der beiden Geschlechtergruppen hinsichtlich weiterer soziodemografischer und erwerbsbiografischer Merkmale (vgl. oben) erscheint es daher im Hinblick auf die neue Förderperiode angebracht, eine individualisierte Erfassung der Teilnehmenden zu implementieren. Hierdurch böte sich die Möglichkeit, einen wesentlich detaillierteren und damit nutzenbringenderen Überblick über die Struktur der Geförderten zu erhalten.

Ad b) Evaluation

Eine wichtige Aufgabe des vorliegenden Forschungsprojekts „Evaluation des Operationellen Programms des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007–2013“ besteht in der Evaluation der Erreichung der Chancengleichheitsziele im ESF-Bundesprogramm. Zusätzlich hierzu werden Fachevaluationen durchgeführt, die die Bewertung einzelner Programme zum Gegenstand haben. Die Durchführung dieser Evaluationen ist bereits im Bundes-OP angelegt. Die Fachevaluationen sollen „die Wirksamkeit bestimmter Förderinstrumente unter Berücksichtigung des spezifischen fachpolitischen Programmumfeldes“ bewerten. „Im Fokus steht dabei [...] die Ermittlung des innovativen Gehalts der Förderungen, die Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Programmlinien sowie das Mainstreaming. [...] Die Ergebnisse werden in den jeweiligen fachpolitischen Kontexten und Netzwerken sowie im Begleitausschuss vorgestellt“ (BMAS 2008: 244).

Die Agentur für Gleichstellung im ESF bietet auf ihrer Internetseite einen „Leitfaden zur Evaluierung des Querschnittsziels Gleichstellung in Programmen“ an (Pimminger 2011), der sowohl Hinweise zu den Anforderungen an derartige Evaluationsstudien als auch zu deren Vorgehensweisen gibt. Durch die Kombination aus Gesamt- und Fachevaluationen wird die Grundlage dafür geschaffen, dass die relevanten Befunde für die Zielfindung und die Entwicklung einer adäquaten Umsetzungsstrategie in der kommenden Förderperiode berücksichtigt werden können.

1.4 Personelle Verankerung von Chancengleichheit

Die *personelle Verankerung* von Chancengleichheit manifestiert sich – wie eingangs erläutert – in den Kompetenz- und Tätigkeitsprofilen aller mit der Erstellung und Umsetzung des ESF-OP beteiligten Personen und Funktionsgruppen. Dies betrifft insbesondere das Vorhandensein von entsprechenden Kompetenzen zur Her- bzw. Sicherstellung von Chancengleichheit, die häufig als „Gender-Kompetenz“ bezeichnet werden und sich auf die drei Aspekte „Wollen“, „Wissen“ und „Können“ beziehen.

Auf Ebene der mit der strategischen Umsetzung des ESF-Bundesprogramms betrauten Personen (Verwaltungsbehörde und Fachressorts) kann davon ausgegangen werden, dass Gender-Kompetenz in hinreichendem Maße vorhanden ist. Die elaborierten und über das Lissabon-Ziel hinausgehenden gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des ESF-Bundesprogramms lassen den Schluss zu, dass bei den mit der Erstellung des OP betrauten Personen und Funktionsgruppen die Bereitschaft und Motivation gleichstellungsorientiert zu handeln vorhanden ist. Des Weiteren deutet die durchgehende Anforderung das Querschnittsziel Gleichstellung in allen Programmen und auch deren wissenschaftlicher Begleitung bzw. Evaluation zu berücksichtigen, darauf hin, dass allen in die Umsetzung des ESF-Bundesprogramms auf strategischer Ebene involvierten Personen Gleichstellung als handlungsleitendes Ziel des ESF bekannt ist.

Schließlich lässt sich aus den z.T. sehr dezidierten Vorgaben zum Thema Gleichstellung in einzelnen Programmen (z.B. „rückenwind“, „weiter bilden“ und „Integration durch Austausch“; vgl. auch oben) schließen,

dass die Fähigkeit zur kritischen Reflexion des bisher erreichten und zur Ableitung entsprechender Schlussfolgerungen gegeben ist. Diese Programme können auch als Beleg dafür gewertet werden, dass die Übersetzung von „wollen“ und „wissen“ in konkretes Handeln – hier also in verbindliche Anforderungen an die Projekte hinsichtlich der Erreichung des Gleichstellungsziels – gelingt.

Allerdings ist dies nicht durchgängig und konsequent bei allen Programmen der Fall, wie das Beispiel Bürgerarbeit zeigt. Dort wurde im Rahmen des Interessensbekundungsverfahrens (Interessensbekundungsverfahren des BMAS zur Durchführung von Modellprojekten „Bürgerarbeit“ vom 19.04.2010) unter Punkt 3. den Jobcentern zwar vorgegeben, dass die Grundsätze Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beachten seien und erwartet würde, dass „bei der Erarbeitung der regionalen Konzepte dem Querschnittsthema des Gender Mainstreaming angemessen Rechnung getragen wird und Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Zugangschancen zu den vorgeschlagenen Maßnahmen erhalten.“

In den unter Punkt 8 genannten Bewertungskriterien findet sich jedoch der Aspekt der Chancengleichheit nicht wieder und spielte somit für die angestrebte Auswahl¹⁵ der Anträge allenfalls implizit eine Rolle. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass eine stringente Übersetzung der offenkundigen Bereitschaft gleichstellungsorientiert zu handeln und des Wissens um Gleichstellung als handlungsleitendes Ziel nicht immer gelingt, da zwar auch hier Vorgaben gemacht und Erwartungen formuliert wurden, diese jedoch nicht konsequent umgesetzt wurden und damit eine gewisse Unverbindlichkeit erhalten haben. Dies schlägt sich den Befunden der Fachevaluation (IAW/ISG 2012: 95ff) zufolge in einer hohen Heterogenität der Berücksichtigung von Chancengleichheit in den Konzepten der Modellprojekte nieder. Diese reicht von der einfachen Benennung eines gleichberechtigten Zugangs von Frauen und Männern in die Maßnahme, über die Postulierung des Prinzips Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe bis hin zu einer expliziten Berücksichtigung der Kategorien Geschlecht und Lebenslage bei der Zielgruppendefinition.

Zu einer ähnlichen Schlussfolgerung gelangt man bei Betrachtung des ESF-BMAF-Programms oder des Bundesprogramms „Kommunal-Kombi“ (vgl. auch oben). Bei diesen finden sich in den Projektauswahlkriterien lediglich allgemeine Hinweise auf die Gleichstellungsziele des ESF-Bundesprogramms. In diesen beiden Programmen ist somit die Übersetzung des offenkundig vorhandenen Wollens und Wissens in konkrete und umsetzungsrelevante Anforderungen zur Erreichung des Gleichstellungsziels nicht gelungen. Die im Rahmen der Fachevaluation zum ESF-BAMF-Programm (ZEW/infas/NIW 2014: 82ff) durchgeführten kausalen Wirkungsanalysen fördern dann auch deutliche Unterschiede zwischen den Genusgruppen in den Beschäftigungseffekten des ESF-BAMF-Programms zutage, wobei die Beschäftigungswirkungen bei Frauen wesentlich schlechter ausfallen als bei Männern. Aus Sicht der Fachevaluatoren legt dies den Schluss nahe, dass Kursinhalte und Rahmenbedingungen stärker an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern ausgerichtet werden müssten (ZEW/infas/NIW 2014:114). Hierfür dürften verbindlichere Vorgaben seitens der Programmsteuerung (ggf. zusammen mit entsprechenden Unterstützungsangeboten an die umsetzenden Stellen und Maßnahmeträger) sicherlich hilfreich sein. Auch die Fachevaluation zum „Kommunal-Kombi“ (IAW/ISG 2013: 239ff) kommt zu dem Schluss, dass sich die oben beschriebenen wenig konkreten Anforderungen in einer Besetzung geförderter Stellen niederschlug, die „nicht selten abhängig von tradierten Mustern in der geschlechtsspezifischen Berufswahl und den bereits vorliegenden beruflichen Erfahrungen war“ (IAW/ISG 2013: 240).

Auf Ebene der mit der konkreten Umsetzung der Maßnahmen betrauten Träger kann die personelle Verankerung von Gleichstellung zum einen daran festgemacht werden, wie die personellen Verantwortlichkeit bei den Maßnahmeträgern für die Berücksichtigung des Querschnittsziels ausgestaltet sind. Dabei liegt eine umfassende Verankerung dann vor, wenn Gender-Kompetenz ein Bestandteil der Anforderungsprofile aller Mitarbeiter ist und die Verantwortlichkeit für die Durchsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung bei allen Beschäftigten liegt, diese also nicht an Spezialisten/Spezialistinnen delegiert wird. Zum anderen legt eine umfassende personelle Verankerung von Gleichstellung die Kooperation mit Partnern/Partnerinnen nahe, die über Gender-Kompetenz verfügen und setzt die Durchführung von Genderschulungen für Mitarbeiter/-innen voraus. Aus den vier Wellen der standardisierten E-Mail-Befragung¹⁶ lässt sich schließen, dass die vorhandene personelle Verankerung von Gleichstellung ausbaufähig ist, wobei sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Programmen zeigen, die wiederum mit der personellen Verankerung von Gleichstellung

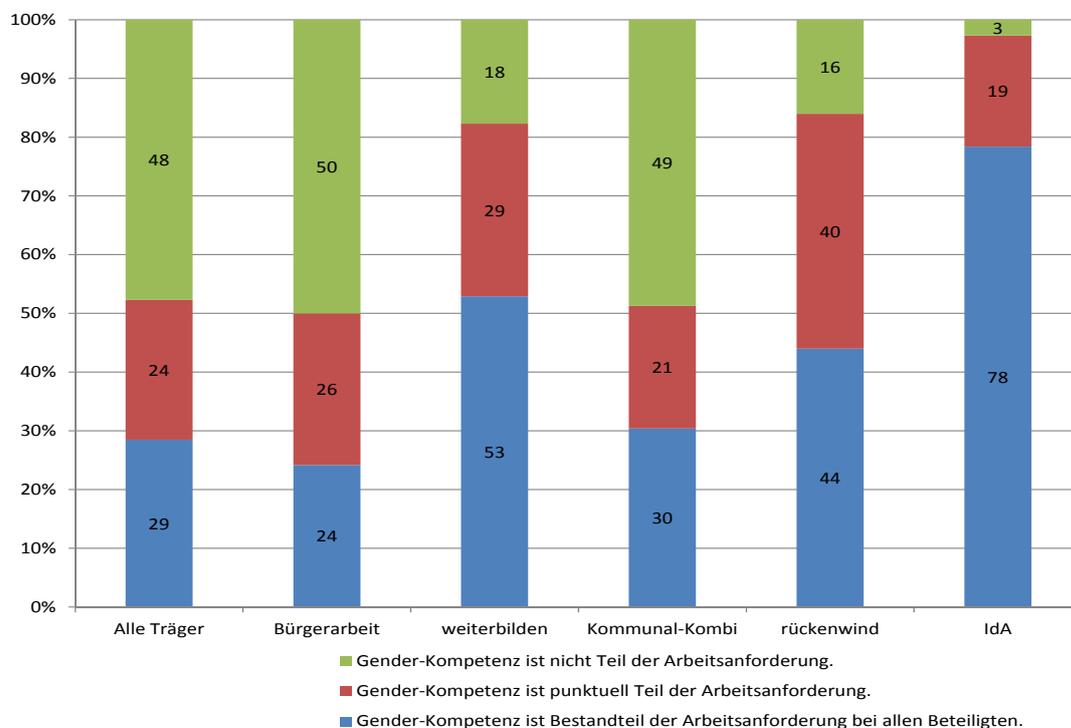
¹⁵ Nach Auskunft des zuständigen Fachreferats fand letztlich keine Auswahl statt, da die Anzahl der eingereichten Anträge kleiner als erwartet war.

¹⁶ Befragung von ESF-Projektträgern, die durch das Evaluationsteam durchgeführt wurde.

auf der strategischen Ebene sowie den strukturellen Weichenstellungen bei diesen Programmen zusammenhängen dürften.

So wird aus Abbildung 1 ersichtlich, dass den Angaben in den Trägerbefragungen zufolge Gender-Kompetenz bei fast der Hälfte der Träger kein Bestandteil der Anforderungsprofile von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen darstellt. Weniger als 30 Prozent der Befragten gaben an, dass dies bei allen Beteiligten der Fall sei. Die Verankerung von Gender-Kompetenz in den Tätigkeits- und Anforderungsprofilen variiert jedoch beträchtlich über die einzelnen Programme hinweg. Während bei den Programmen „Bürgerarbeit“ und „Kommunal-Kombi“ in etwa die Hälfte der befragten Träger davon berichtet, dass Gender-Kompetenz kein Bestandteil der Anforderungsprofile sei, sind dies bei „rückendwind“ und „weiter bilden“ mit jeweils unter 20 Prozent nur ein Minderheit. Am stärksten ausgeprägt ist die personelle Verankerung von Gleichstellung im Programm „IdA“. Dort geben fast 80 Prozent der befragten Träger an, dass Gender-Kompetenz Bestandteil der Arbeitsanforderungen aller Beteiligten sei.

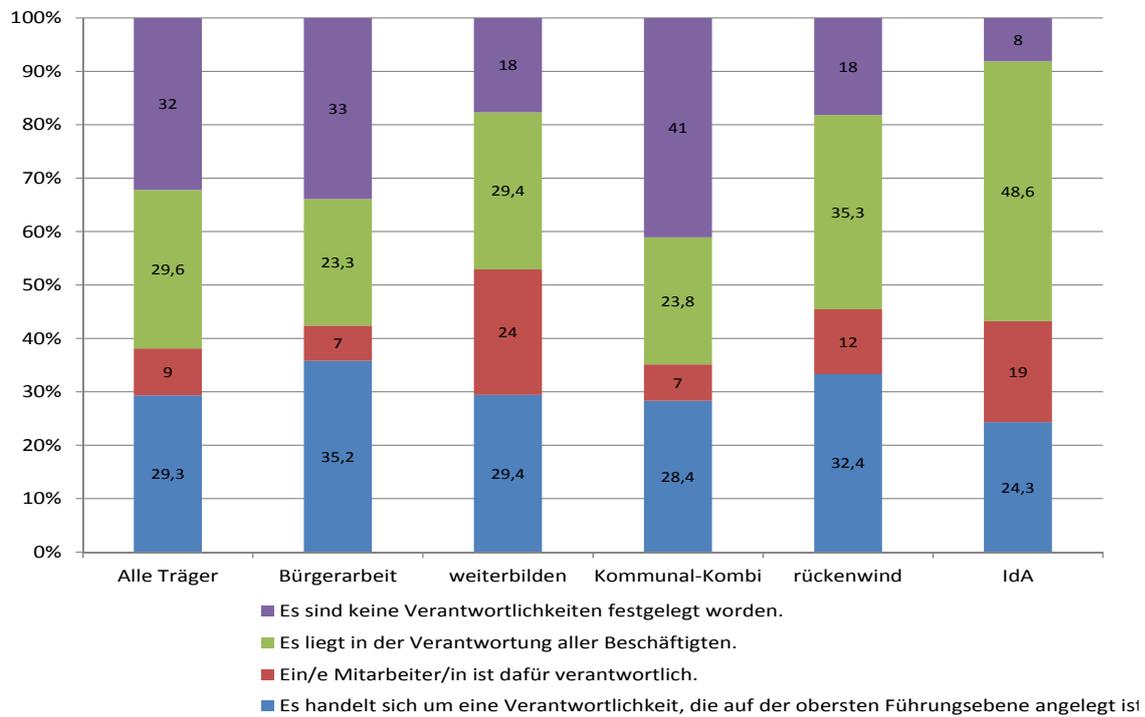
Abbildung 1: Verankerung von Gender-Kompetenz in den Tätigkeits- und Anforderungsprofilen bei den Maßnahmeträgern



Quelle: Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

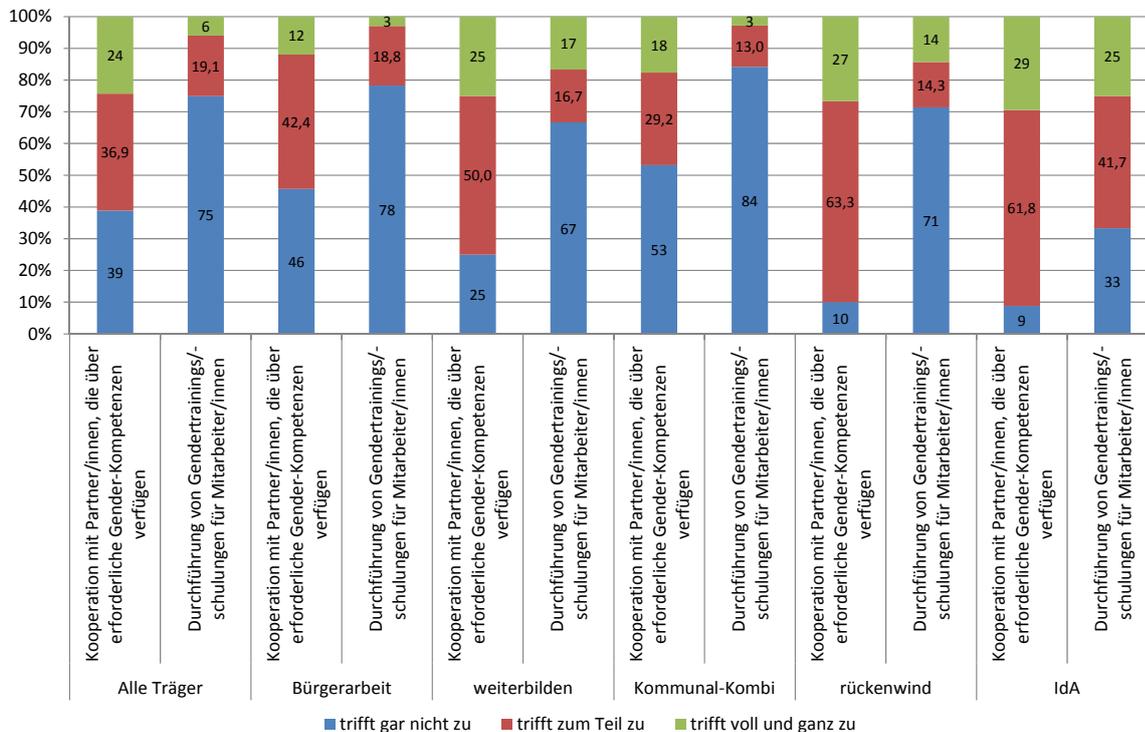
Ein vergleichbares Bild ergibt auch die Betrachtung der Angaben zur Festlegung von Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung bei den Maßnahmeträgern (Abbildung 2). Fehlende Verantwortlichkeiten lassen sich überdurchschnittlich häufig bei Trägern der Programme „Bürgerarbeit“ und „Kommunal-Kombi“ beobachten. Hingegen gaben die Befragten der Programme „rückendwind“, „weiter bilden“ und erneut wieder „IdA“ vergleichsweise oft an, dass dies in der Verantwortung aller Beschäftigten liege.

Abbildung 2: Verantwortlichkeit für die Durchsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung



Quelle: Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Kooperationen und Genderschulungen bei den Maßnahmeträgern



Quelle: Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

Des Weiteren lässt sich aus Abbildung 3 erkennen, dass die Maßnahmeträger der Programme „weiter bilden“, „rückenwind“ und vor allem „IdA“ auch häufiger mit Partnern/Partnerinnen kooperieren, die über erforderli-

che Gender-Kompetenzen verfügen sowie für ihre Mitarbeiter/-innen Gendertrainings- bzw. -schulungen durchführen als die der Programme „Bürgerarbeit“ und „Kommunal-Kombi“. Insgesamt fällt hier jedoch auf, dass vor allem die Nutzungsintensität von Weiterbildungen und Qualifizierungen zum Thema Gender-Kompetenz eher gering ist.

Die Ausbaufähigkeit der personellen Verankerung von Chancengleichheit auf Ebene der konkreten Maßnahmeumsetzung, insbesondere die Überführung des offenbar vorhandenen „Wollens“ in ein adäquates „Wissen“ und „Können“, geht auch aus den Ergebnissen der Fachevaluationen weiterer Programme hervor. So betont etwa die Evaluation des Programms „Stärken vor Ort“ (BMFSFJ 2012: 92), dass im Hinblick auf Gender Mainstreaming zwar der Anspruch erhoben wurde, diesen auf allen Ebenen mitzudenken, jedoch an den meisten Standorten keine Verantwortlichkeiten festgelegt wurden oder diese in den Verantwortungsbereich der Mikroprojekte delegiert wurde. Als wenig konkret hätten sich auch die Ausführungen der Träger in den Projektformularen zur Frage erwiesen, wie sie für die Teilnehmenden einen gleichberechtigten Zugang sowie gleichberechtigte Teilhabe an der Projektumsetzung gewährleisten wollen. In den meisten Fällen sei nicht erkennbar geworden, wie die Chancengleichheit beim Zugang gewährleistet werden sollen. Des Weiteren ginge dies damit einher, dass trotz der Auflage der Programmsteuerung knapp ein Drittel der Projekte keine Indikatoren für die Zielerreichung in Bezug auf Gender Mainstreaming entwickelt hätten.

In einer von der Servicestelle Jugendsozialarbeit im Auftrag des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben herausgegebenen Praxishilfe¹⁷ für das Programm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ wird ebenfalls hervorgehoben, dass eine der großen Herausforderungen für die Projektpraxis die Gendersensibilisierung der Netzwerkpartner/-innen und der Aufbau von Gender-Kompetenzen auf Organisations- und Personalebene darstelle. Aus diesem Grund müsse auf der „Programmebene, insbesondere bei der Definition förderfähiger Aktivitäten der Projekte, stärker berücksichtigt werden, dass die Koordinierungsstellen in die Realisierung ihrer genderorientierten Ziele und Umsetzungsstrategien auch die Partnerinnen und Partner (z.B. Schule, Schulsozialarbeit, Jugendhilfe, Eltern) einbeziehen müssen und auch diese Gender-Kompetenzen benötigen. Hierzu sind entsprechende Ressourcen und Unterstützung notwendig, die die Gender-Kompetenzerhöhung des Projektpersonals und der Partner/-innen ermöglichen.“ (Praxishilfe Nr. 11: 3).

Aus der Fachevaluation des Programms „QualiKug Transfer“ (ISG 2013: 133f) geht hervor, dass die weit überwiegende Mehrheit aller Transfergesellschaften mit ESF-Maßnahmen in den drei betrachteten Jahren angab, über keine Person zu verfügen, die für Fragen der Chancengleichheit, der Gleichstellung oder des Gender Mainstreaming offiziell beauftragt und zuständig ist. Schließlich konstatiert die Evaluation der beiden Gründercoaching-Programme (DIW/IZA/infas 2014: 57f), dass es zu diesen weder explizite Fördervorgaben noch anderweitige Vorkehrungen gegeben habe und die Beachtung von Gleichstellung bei der Programmumsetzung für die KfW und die Regionalpartner auch keine Rolle gespielt habe. Dies habe sich auch auf Ebene der Coaches niedergeschlagen, bei denen sehr unterschiedliche Sichtweisen und Praktiken zu diesem Themenkomplex vorzufinden waren.

In der Gesamtschau deuten die Ergebnisse also darauf hin, dass die personelle Verankerung von Chancengleichheit auf der strategischen Ebene der ESF-Umsetzung als ausgeprägt beurteilt werden kann, auch wenn ihre Stringenz über die einzelnen Programme hinweg variiert. Auf der Ebene der mit der konkreten Umsetzung betrauten Maßnahmeträger legen die Befunde den Schluss nahe, dass bei der personellen Verankerung noch Verbesserungspotenzial existiert. Allerdings lässt sich auch auf dieser Ebene eine deutliche Variation über einzelne Programme hinweg beobachten, die mit der Variation auf der strategischen Ebene offenbar dahingehend assoziiert ist, dass eine stringentere Verankerung auf der strategischen Ebene, die sich auch in einem höherem Verbindlichkeitsgrad der Gleichstellungsziele niederschlagen, mit einer ausgeprägteren personellen Verankerung auf der Trägerebene einhergeht. Als Positivbeispiele hierfür können die Programme „weiter bilden“, „rückenwind“ und „IdA“ dienen.

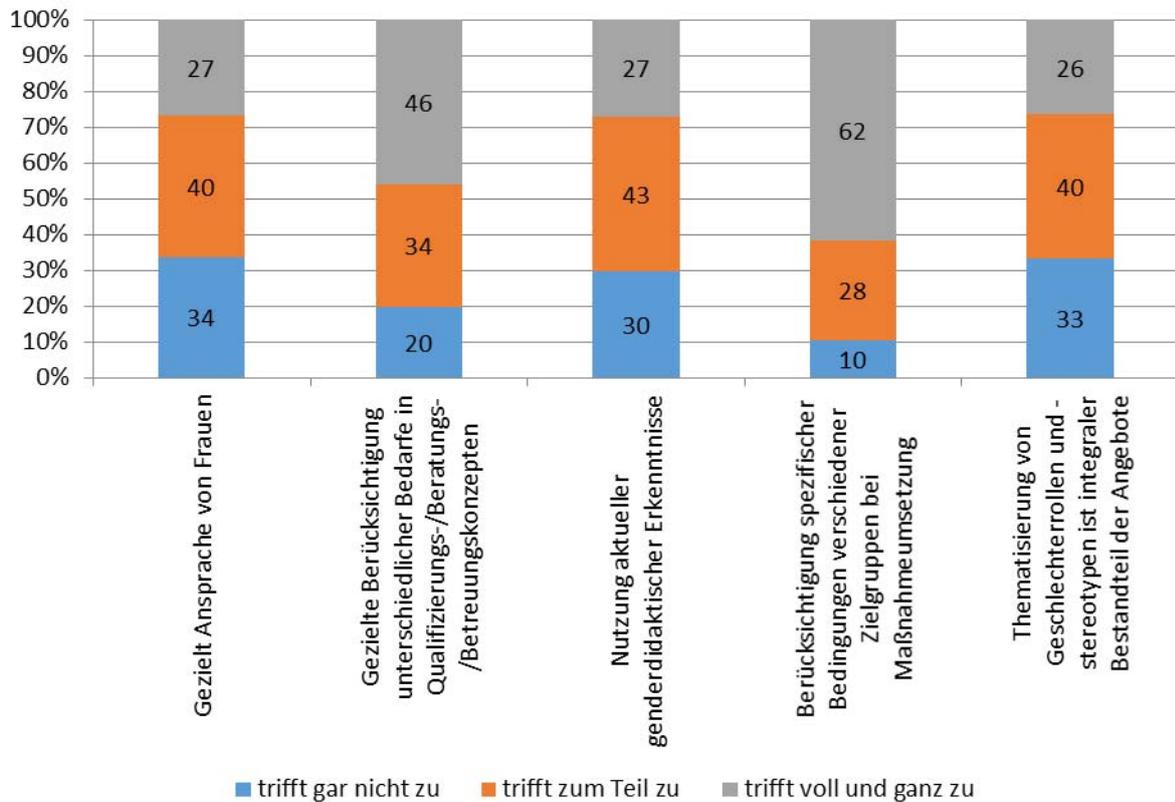
¹⁷ Praxishilfe Nr. 11, Download unter <http://www.jugend-staerken.de>.

1.5 Operative Verankerung von Gleichstellung

Als eine zentrale Voraussetzung für eine umfassende operative Verankerung von Gleichstellung kann die Existenz von schriftlich fixierten Plänen/Konzepten zur Berücksichtigung des Querschnittsziels Chancengleichheit bei der Umsetzung der Projekte auf Seiten der Maßnahmeträger erachtet werden. Darüber hinaus erscheint es hierfür notwendig, dass beim Zugang zu der bzw. bei der Allokation in die Maßnahme eine gezielte Ansprache von Frauen stattfindet, auf einen gleichberechtigten Zugang geachtet wird, eine faktenbasierte Zuweisung (z.B. mittels Profiling-Ergebnissen) stattfindet und dabei bestehende geschlechtsspezifische Unterschiede nicht einfach reproduziert bzw. fortgeschrieben werden. Ferner sollten im Hinblick auf die konkrete Umsetzung der Projekte aktuelle genderdidaktische Erkenntnisse genutzt und bei der Entwicklung von Qualifizierungs-, Beratungs- und/oder Betreuungskonzepten gezielt die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Dabei sollte auch die Thematisierung von Geschlechterrollen und -stereotypen einen integralen Bestandteil der Angebote darstellen. Schließlich schlägt sich ein umfassende operative Verankerung noch darin nieder, dass die genderspezifischen Ergebnisse der Projekte nachgehalten und ausgewertet werden, sodass ein Transfer der Projektergebnisse möglich wird und auf den Erhalt aufgebauter (Kooperations-)Strukturen geachtet wird.

Aus den Trägerbefragungen lässt sich im Hinblick auf die operative Verankerung von Gleichstellung bei der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms zunächst erkennen, dass das Thema Gleichstellung den Befragungsangaben zufolge nur selten keine Rolle spielt. Lediglich knapp 15 Prozent der Träger stimmen der Aussage „Gleichstellung ist bei uns kein Thema“ voll und ganz zu, wohingegen fast drei Viertel der Befragten sie gänzlich ablehnen. Dabei ergibt sich wieder eine nennenswerte Variation über einzelne Programme. So findet die Aussage verhältnismäßig viel Zustimmung bei Trägern des Bundesprogramms „Bürgerarbeit“, hingegen keinerlei Zustimmung bei denen von „weiter bilden“ und „IdA“. Allerdings gaben nur etwas mehr als 11 Prozent aller Träger an, über ein konkretes Gleichstellungskonzept für ihr Projekt zu verfügen. Besonders selten ist ein solches wiederum bei Trägern der Programme „Bürgerarbeit“ und „Kommunal-Kombi“ zu finden, besonders häufig bei Trägern der Programme „weiter bilden“ (bei 41 Prozent) und vor allem „rückenwind“ (bei 56 Prozent) sowie „IdA“ (bei 62 Prozent). Von der Mehrheit der Träger, die über ein solches Konzept verfügen, wurde darüber hinaus berichtet, dass selbiges schon vor Beginn der Förderung existiert habe.

Des Weiteren lässt sich aus Abbildung 10.4 erkennen, dass bei der konkreten Maßnahnumsetzung von den Trägern vor allem Wert auf die Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen der verschiedenen Zielgruppen gelegt wird. Ähnlich wichtig scheint die gezielte Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern bei der Entwicklung der Qualifizierungs-, Beratungs- bzw. Betreuungskonzepte zu sein. Kaum vertreten sind hingegen offenbar die Berücksichtigung aktueller genderdidaktischer Erkenntnisse sowie die Thematisierung von Geschlechterrollen und -stereotypen im Rahmen der einzelnen Maßnahmen.

Abbildung 4: Indikatoren der operativen Verankerung von Gleichstellung bei den Maßnahmeträgern

Quelle: Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

Auch bei diesen Indikatoren der operativen Verankerung von Gleichstellung ergibt sich eine erhebliche Variation über die Programme hinweg. So verdeutlicht Tabelle A.4.1, dass über eine gezielte Ansprache von Frauen vor allem von den Trägern der Programme „rückenwind“ und „IdA“ berichtet wird. Eine gezielte Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern bei der Entwicklung der spezifischen Qualifizierungs-, Beratungs- und Betreuungskonzepten findet den Befragungsergebnissen zufolge überdurchschnittlich oft im Programm „IdA“ statt. Auf die Nutzung aktueller genderdidaktischer Erkenntnisse verweisen vor allem die Träger im Programm „weiter bilden“. Von den Trägern dieses Programms wird ebenso wie von denen aus „rückenwind“ und vor allem wieder „IdA“ vergleichsweise häufig angegeben, dass die spezifischen Lebenslagen unterschiedlicher Zielgruppen bei der Maßnahmeumsetzung Berücksichtigung fänden. Die Thematisierung von Geschlechterrollen und -stereotypen stellt den befragungsangaben zufolge einen integralen Bestandteil der Angebote von Trägern aus den Programmen „rückenwind“ und „IdA“ dar.

Tabelle 3: Anteil der Maßnahmeträger mit vollständiger Zustimmung bei den Indikatoren der operativen Verankerung

	Bürgerarbeit	weiterbilden	Kommunal-Kombi	rückenwind	IdA
Gezielte Ansprache von Frauen	24	31	23	39	44
Gezielte Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe in Qualifizierungs-/Beratungs-/Betreuungskonzepten	44	44	37	48	76
Nutzung aktueller genderdidaktischer Erkenntnisse	16	45	21	21	19
Berücksichtigung spezifischer Bedingungen verschiedener Zielgruppen bei Maßnahmeumsetzung	50	67	55	66	84
Thematisierung von Geschlechterrollen und -stereotypen ist integraler Bestandteil der Angebote	21	13	20	41	44

Quelle: Trägerbefragung, eigene Berechnungen.

Neben der Trägerbefragung verdeutlichen auch die Befunde einzelner Fachevaluationen, die Herausforderungen bei der operativen Verankerung von Gleichstellung und die Heterogenität im Umgang mit diesen Herausforderungen über die einzelnen Programme und Projekte hinweg. Eine gelungene Umsetzung der Anforderung einer gleichberechtigten Teilhabe an den Projekten wird von der Fachevaluation den Projekten des Programms „XENOS – Sonderprogramm Bleibeberechtigte“ bescheinigt. Dort heißt es: „Diese gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen wird in allen Phasen und Projekten beachtet und ist dort konzeptionell verankert. Unter Beachtung der kulturellen und ethnischen Wurzeln der Zielgruppe wurden geschlechterbezogene Handlungsstrategien entwickelt und umgesetzt, die dazu beitragen, Zugänge zur arbeitsmarktlichen Integration zu schaffen. Ausgehend von der besonderen Situation von Migrantinnen und Migranten und deren Prägung durch ihre Herkunftskultur und Religion (z.B. Muslime) und den langjährigen Flüchtlingsaufenthalt ohne realen Zugang zum Beschäftigungssystem kommt es darauf an, bestimmte Aufgaben bewusst geschlechtergetrennt oder geschlechtergemischt durchzuführen. Insbesondere die Herkunftskultur der Roma ist von traditionellen Rollenmustern und Rollenverteilungen geprägt. Frauen und Mädchen werden dabei häufig nur eng umrissene Perspektiven in Bezug auf die Aufnahme einer eigenständigen beruflichen Tätigkeit zugestanden. Diese Rollenzuschreibungen sollen aufgebrochen bzw. nicht weiter verfestigt werden.“ (Lawaetz-Stiftung/Univation/WSF 2011: 49f).

Eine zumindest in Ansätzen ebenfalls als gelungen zu erachtende faktenbasierte Auswahl der Projekthalte ergibt sich im Programm „QualiKug Transfer“. Für dieses arbeitet die Fachevaluation heraus, dass sich hinsichtlich einer geschlechtssensiblen Beratung und Vermittlung unterschiedliche Herausforderungen ergeben, die sich vor allem an der ungleichen Verteilung der Qualifikation der Teilnehmenden in Abhängigkeit vom Geschlecht festmachen. „Für die Vermittlung resultierte daraus, dass die Integrationsstrategien aufgrund des homogenen beruflichen Hintergrunds meist eng mit dem Geschlecht verknüpft waren und es den Beratern/Beraterinnen nicht immer leicht fiel, geschlechtsspezifische Stereotypen im Suchverhalten aufzubrechen. Eine Möglichkeit bestand hier in der Einbeziehung ebensolcher Aspekte bereits auf der Ebene des Profilings, indem von den Beratern/Beraterinnen von Beginn an eine möglichst breite, von tradierten Rollenverständnissen unabhängige Perspektive auf den Vermittlungsprozess eingenommen und den Teilnehmern vermittelt wurden.“ (ISG 2013: 133f).

Auch die für das Programm „rückenwind“ gesammelten Praxisbeispiele¹⁸ verdeutlichen anschaulich für sich explizit dem Thema Gleichstellung widmende Projekte (z.B. zu geschlechtergerechten Modernisierung von Organisationen und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen) die Bedeutung von genderspezifischen Ausgangs- und Bedarfsanalysen sowie der Überführung ihrer Ergebnisse in konkrete Handlungsempfehlungen/Aktivitäten. Des Weiteren wird in der oben bereits erwähnten Praxishilfe zum Programm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ am Beispiel der Koordinierungsstelle Lüneburg veranschaulicht (vgl. Praxishilfe Nr. 11: 9-14), dass genderspezifische Ausformungen des Phänomens Schulverweigerung existieren, die eine genderorientierte Fallanalyse notwendig machen. Diese müsse berücksichtigen, dass Mädchen und Jungen unterschiedliche Herausforderungen und Lebenssituationen zu bewältigen hätten, ohne dabei über diese Differenzierung neue stereotype Geschlechtervorstellungen zu vermitteln. Ferner wird herausgearbeitet, dass

¹⁸ Vgl. BAGFW, Dossier Nr.5, Download unter http://www.bagfw-esf.de/fileadmin/user_upload/_temp_/Archiv/Dossier_Nr_5_Frauen_in_Fuehrungspositionen.pdf

die Ergebnisse dieser Ausgangsanalyse in eine genderorientierte Zielentwicklung überführt werden müsse, bei der es um mehr als um die Behebung schulischer Defizite gehe und die den Teilnehmenden nicht vermittels des Geschlechts bestimmte Bedürfnisse, Fähigkeiten oder Einschränkungen zuschreiben dürfe.

Schließlich lassen sich bei einzelnen Programmen noch instruktive Beispiele für eine als gelungen zu erachtende Sicherung (genderspezifischer) Ergebnisse der Projekte beobachten, die als Basis für einen Transfer der Projektergebnisse dienen (können) und somit strukturhaltenden Charakter haben. So wird von der Fachevaluation des Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ (Rambøll 2013: 6) darauf hingewiesen, dass in einzelnen am Programm beteiligten Jobcentern nach Auslaufen der Projekte eine Integration spezialisierter Fachkräfte für die Beratung und Vermittlung von Alleinerziehenden in die Regelbetreuung geplant bzw. zum Teil schon umgesetzt sei. Im Programm „weiter bilden“ finden regelmäßig Reflexionsworkshops statt, die den Projekten als Reflektionsmöglichkeit ihrer Arbeit und zur Vernetzung mit anderen Vorhaben sowie zur Gewinnung neuer Ideen dienen sollen. Die Teilnahme an solchen Workshops setzt eine Nachhaltung und Aufbereitung der Projektergebnisse voraus und bereitet somit die Grundlage für einen möglichen Transfer selbiger. Für Letzteren existiert in dem Programm ferner ein Leitfaden zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Projektergebnisse auch nach Ende der Förderung (f-bb und DGB Bildungswerk 2012).

In der Gesamtschau legen die Befunde den Schluss nahe, dass in vielen Programmen zumindest Ansätze einer umfassenden operativen Verankerung von Gleichstellung zu finden sind. Bei denjenigen Programmen wie „rückenwind“, „weiter bilden“ und „IdA“, bei denen dies besonders ausgeprägt erscheint, lässt sich zudem ein deutlicher Zusammenhang zur Verbindlichkeit von Chancengleichheit in Termini der Auswahlkriterien und auch mit der Bereitstellung entsprechender Unterstützungsangebote v.a. seitens der Agentur für Gleichstellung erkennen. Gleichwohl ergibt sich auch hier – analog zu und natürlich nicht unabhängig von der personellen Verankerung – noch ein nennenswertes Verbesserungspotenzial. Hierbei scheinen vor allem stärkere konzeptionelle und auch didaktische Vorarbeiten bei den Maßnahmeträgern ratsam. Unterstützend hierbei kann seitens der strategischen Programmsteuerung primär auf die Festlegung verbindlicher Projektauswahlkriterien als zentrale Stellgröße im Förderverfahren zurückgegriffen werden. Dies kann und sollte durch eine Unterstützung der Antragsteller/-innen bei der Ausarbeitung von Chancengleichheitskonzepten und der tatsächlichen Zuwendungsempfänger/-innen bei der Umsetzung der Projekte flankiert werden. Letzteres impliziert, dass die Unterstützungsleistungen nicht nur punktuell bei der Konzeption der Vorhaben, sondern laufend bzw. begleitend auch während ihrer Durchführung bereitgestellt werden sollten.

2. Begleitende Beobachtung der Arbeit der Agentur für Gleichstellung

Ziel dieses Abschnitts ist eine Darstellung und Bewertung der Beratungstätigkeit der Agentur für Gleichstellung im ESF (im Folgenden oft: Agentur). Dabei handelte es sich nur um einen Aufgabenbereich der Agentur, die zwischen 2009 und Anfang 2014 tätig war. Weitere Aufgaben – wie Informations-/bzw. Wissensmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung – waren nicht Gegenstand der Untersuchung. Es wurde wie folgt vorgegangen: In Abschnitt 2.1 werden die Aufgaben der Agentur der Beratungsansatz näher erläutert. In Abschnitt 2.2 werden die Durchführung einer schriftlichen Erhebung der Nutzerinnen und Nutzer von Beratungsleistungen der Agentur beschrieben sowie deren Ergebnisse präsentiert. Hierbei wird aus der Nutzer/-innenperspektive den Fragen nachgegangen, welche Beratungsleistungen in Anspruch genommen wurden, was diese bewirkt haben, wie die Beratungstätigkeit bewertet wird, und welche Optimierungsmöglichkeiten bei der Beratung durch die Agentur aus der Perspektive der Beratenen bestehen. Die Befunde der schriftlichen Erhebung werden durch Meinungsäußerungen und Einschätzungen unteretzt, die von mündlich befragten, von der Agentur für die Beratung vorgesehenen Expertinnen und Experten eingeholt wurden.

2.1 Aufgaben und Beratungsansatz der Agentur für Gleichstellung im ESF

Aufgaben der Agentur für Gleichstellung im ESF im Überblick

Die Agentur für Gleichstellung im ESF wurde mit der Zielstellung eingerichtet, „... die Implementierung von Gender Mainstreaming und die Gleichstellung von Frauen und Männern im ESF in Deutschland zu unterstützen“.¹⁹ Laut Vertrag zwischen BMAS und der Agentur sollte Letztere als Gender Mainstreaming Koordinierungsstelle für das Operationelle Programm des Bundes des ESF fungieren. In dieser Eigenschaft war es ihre Aufgabe, die ESF-Bundesverwaltungsbehörde und die mit der Umsetzung von Programmen des Bundes-ESF

¹⁹ Agentur für Gleichstellung im ESF: Sachbericht Zeitraum: März 2009 bis Februar 2010, Berlin, im April 2010, S. 2.

betrachten Ressorts bei der Umsetzung der im OP vorgegebenen gleichstellungspolitischen Aufgaben und Ziele (Querschnittsziel Chancengleichheit) zu unterstützen.²⁰

Auf der Website der Agentur wurden vier Aufgabenbereiche²¹ genannt, die es fortlaufend und parallel umzusetzen galt:

- Beratung für die ESF-Verwaltung einschließlich der Programmverantwortlichen auf Bundesebene (Beratung der Mitarbeiter/-innen in den Fachreferaten, die über den Bundes-ESF Programme planen bzw. bereits umsetzen, sowie Beratung der programmumsetzenden Stellen), Angebote für Fortbildungen etwa in Form von Seminaren;
- im Rahmen des Wissensmanagements: Erstellung fachspezifischer Expertisen zu ausgewählten Themen, die mit der Auftraggeberin vorher in Bezug auf Zielstellung und Methodik abgestimmt werden, Entwicklung von allgemeinen und auf einzelne Programme bezogenen Arbeitshilfen, systematische Bereitstellung von fachlichen und methodischen Materialien (online-Datenbank), systematische Sammlung und Aufbereitung von Datenquellen und themenbezogenen Studien etc. (d.h. eigenständige Erarbeitung von Berichten, Materialien, Dokumenten etc.);
- Vernetzung auf Bundes- und EU-Ebene, das heißt bspw. Gremienarbeit (z.B. AG Chancengleichheit, Begleitausschuss, Community of Practice on Gender Mainstreaming auf EU-Ebene usw.). Parallel dazu erfolgt eine Vernetzung auf fach- und verfahrensbezogener Ebene (bspw. Ressortworkshops, ressortübergreifende Fachgespräche, Bundesländerforum, Fachdiskurs Evaluation sowie Kooperationsgespräche mit ESF- und gleichstellungspolitischen Akteure/Akteurinnen, Angebote zur Qualifizierung und zum Erfahrungsaustausch für Evaluatoren/Evaluatorinnen usw.);
- systematische Informationsvermittlung und Öffentlichkeitsarbeit wie beispielsweise Rubrik „Aktuelles“ auf der Website, Newsmail, Infoletter, Präsentation eigener Expertisen, Mitgestaltung der ESF-Jahreskonferenzen und ähnliches. Hier geht es also vorrangig um die Zusammentragung und Bündelung des zum Querschnittsziel verfügbaren aktuellen Wissens und Know-hows.²²

Beratungsansatz der Agentur für Gleichstellung im ESF

Die Beratung der Programmverantwortlichen wurde von der Agentur wiederholt als ein „besonderer Schwerpunkt“ ihrer Aktivitäten charakterisiert.²³ Dabei legte sie ihrem Beratungsansatz folgende Prämissen zu Grunde: Der Beratungsansatz basierte erstens auf dem sogenannten Programmzyklus (auch Steuerungszyklus genannt). Er bildete die Prozessabfolge und -logik von Programmen in Form eines Kreislaufes ab, wobei unterstellt wird, dass Gender Mainstreaming (im Weiteren GeM) als strategischer Politikansatz auf Ebene der Programme nur unter der Bedingung erfolgreich umgesetzt werden kann, wenn alle in Abbildung A.4.5 angegebenen Schritte konsequent und aufeinander aufbauend durchlaufen werden.²⁴ „Das heißt, es geht um die Frage der Verfahren im ESF: Beratung soll die zentralen Akteure/Akteurinnen dazu befähigen, Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming als integriertes Thema in alle Schritte des Programmzyklus zu integrieren. Zum anderen dient die Beratung dazu, die jeweiligen fachlichen Inhalte (Gender-Aspekte) der ESF-Themen zu vermitteln und so zu einem Aufbau der fachlichen Kompetenzen in der Programmplanung und -umsetzung beizutragen.“²⁵

²⁰ Vgl. Werkvertrag zwischen dem BMAS und der Bietergemeinschaft vom 20.03.2009, S. 1.

²¹ Über den Stand der Arbeiten berichtete die Agentur für Gleichstellung im ESF regelmäßig in ihren Sachberichten.

²² Vgl. <http://www.esf-gleichstellung.de/dieagentur.html>

²³ Vgl. Sachbericht der Agentur für den Zeitraum September 2010 bis Februar 2011, Berlin, März 2011, S. 3

²⁴ Näheres dazu: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_Einstieg/gm_gesamt.pdf

²⁵ Agentur für Gleichstellung im ESF: Sachbericht Zeitraum: März 2009 bis Februar 2010, Berlin, im April 2010, S. 9/10.

Abbildung 5: Idealtypischer Programm- und Steuerungszyklus zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bundes-ESF



Quelle: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_Einstieg/gm_gesamt.pdf, Seite 9

Zweitens erfolgte die Beratung nach einem dialogischen Verfahren. „Es geht neben der Vermittlung von Wissen um eine gemeinsame Erarbeitung von verschiedenen Vorgehensweisen, Gleichstellung in den Programmen zu berücksichtigen. Das heißt, die Agentur für Gleichstellung im ESF beansprucht ausdrücklich nicht, *Rezepte* für Gender Mainstreaming in Programmen geben zu können, sondern erarbeitet im Dialog mit den Beteiligten Lösungsmöglichkeiten. Dies ist unter anderem der Erkenntnis geschuldet, dass Beratung nicht gegen Widerstände erfolgen kann, sondern nur in Kooperation mit den zu Beratenden, die viele für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu nutzende Kenntnisse mitbringen.“²⁶

Drittens erfolgte die Beratung bedarfsorientiert. Das bedeutet, das Berater/-innen-Team der Agentur hatte für sich den Anspruch erhoben, seine Unterstützung prioritär am Bedarf der zu Beratenden auszurichten. Das bezog eine unmittelbare Praxisorientierung der Beratungstätigkeit ein.

Bei der Beratung handelte es sich viertens um ein Angebot, dessen Annahme auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhte. Programmumsetzenden Stellen, aber auch externe Dienstleistern sollte bei Bedarf die Möglichkeit eingeräumt werden, im Hinblick auf die gleichstellungspolitische Ausrichtung der Fachpolitik praxisnah beraten zu werden. Es bestand für die Akteure aber keine Verpflichtung zur Beratung. Hierzu schätzte die Agentur für Gleichstellung im ESF ein: „... es (gibt) deutliche Unterschiede sowohl hinsichtlich der Kooperationsbereitschaft als auch des Interesses seitens der Programmverantwortlichen. Nach Einschätzung der Agentur für Gleichstellung im ESF werden die Angebote ganz überwiegend positiv bewertet und als inhaltliche Bereicherung der Qualität von Programmen gesehen. Allerdings erfährt die Umsetzung von Gender Mainstreaming dort Grenzen, wo es zu einem Mehraufwand für die Beteiligten führt.“²⁷ Im Bericht wurde auch dargelegt, dass die Beratenden mit den Ergebnissen der gemeinsamen Arbeit unterschiedlich umgegangen sind: Einige nahmen diese an und setzten sie um, die Beratungsergebnisse wurden sichtbar, von anderen wurden sie nicht aufgegriffen – offenbar ebenfalls eine Begleiterscheinung der Freiwilligkeit.

²⁶ Ebenda, S. 10.

²⁷ Vgl. Sachbericht der Agentur für den Zeitraum September 2011 bis Februar 2012, Berlin, März 2012, S. 9

Identifizierter Beratungsbedarf

Zur Identifizierung des bei den Akteuren/Akteurinnen bestehenden Unterstützungs- und Beratungsbedarfs führte die Agentur im Jahre 2009 eine Bedarfsanalyse²⁸ durch. Die Analyse ergab in ihrer grundlegenden Einschätzung, „dass das Wissen und die Handlungskompetenzen, Gender Mainstreaming in die praktische Arbeit der Programmplanung und Umsetzung des ESF zu übertragen, nicht in gleichem Maße gewachsen sind wie das Commitment.“²⁹ Im Detail wurde dazu Folgendes konstatiert: „Kenntnisse über die Vorgaben durch die ESF-Verordnung und das OP sind nicht durchgängig vorhanden. ... Nur wenige Akteure/Akteurinnen übersetzen Gender-Aspekte im jeweiligen fachpolitischen Interventionsfeld in konkrete Arbeitsschritte oder Handlungsanleitungen ... Es besteht großer Bedarf ... Gender Mainstreaming fachpolitisch und auf alle Verfahrensschritte eines Programms zu übertragen.“³⁰

Beispielsweise wurde Unterstützungsbedarf in Bezug auf die Antragsprüfung und -bewertung sowie das Auswahl- und Bewilligungsverfahren identifiziert. Spätestens hier – so die Einschätzung der Agentur – zeige sich, ob Gender-Aspekte fachbezogen, transparent und verbindlich sowie in das gesamte Verfahren eines Programms integriert worden seien. Das hieße vor allem, ob in den Programmrichtlinien konkrete Vorgaben enthalten sind, aus denen klare Prüf- und Bewertungskriterien für das Querschnittsziel abgeleitet werden können. Konkrete programmbezogene Bewertungskriterien zur Einschätzung der „Gleichstellungsgüte“ betreffen aber nicht nur die Antragsituation. Ebenso seien Messgrößen für die Berichtslegung, für die Bewertung, ob ein Programm unter Gleichstellungsgesichtspunkten zielkonform umgesetzt wurde, erforderlich. Im Hinblick auf die Prüfung von Anträgen und das Bewilligungsverfahren wurden in der Bedarfsanalyse folgende Unterstützungserfordernisse abgeleitet: Konkretisierung der Vorgaben in den Programmen (Förderrichtlinien und Auswahlkriterien) als Voraussetzung für Kohärenz in den Prüf- und Bewilligungsverfahren; Konkretisierung von Gender Mainstreaming innerhalb der Verfahren einschl. Entwicklung konkreter programmbezogener Bewertungskriterien zur Einschätzung der „Gleichstellungsgüte“ sowohl von Anträgen als auch von Sachberichten; Kompetenzaufbau der Prüfer/-innen und Bewilliger/-innen.³¹ Zusammengefasst wurde der Unterstützungsbedarf insbesondere hinsichtlich der „generelle(n) Kompetenzentwicklung zur Implementierung von Gender Mainstreaming (GeM) und zur Erweiterung der Gender-Kompetenz in den Fachpolitiken“ gesehen.³²

Im Ergebnis der Bedarfsanalyse legte die Agentur „generelle strategische Empfehlungen“ zur „Vertiefung der Gender Mainstreaming-Strategie innerhalb des ESF in Deutschland“ vor. Als Unterstützungsleistungen wurden insbesondere empfohlen:

- eine „fachpolitische Übersetzung von Gleichstellung“ in den Handlungsfeldern des ESF,
- Kommunizieren der Gleichstellungsziele und der Konkretisierung von Gender Mainstreaming und ggf. Gender Budgeting,
- Kompetenzerweiterung aller Akteure/Akteurinnen, insbesondere der umsetzenden Stellen (fachpolitisch und bezogen auf Verfahren),
- die Entwicklung von Gender Budgeting zu einem Steuerungselement.³³

Damit konnten für die Bewertung der Beratungsleistungen der Agentur im Wesentlichen zwei Kriterien herangezogen werden: Zum einen galt es zu prüfen, ob es bei den Beratenen einen Zuwachs an Gender-Wissen und Gender-Kompetenz gegeben hat. Dies ist von zentraler Bedeutung, da die praktische Handhabung und Umsetzung des Politikansatzes GeM häufig noch immer daran scheitern, dass der Zusammenhang zwischen Fachaufgaben und dem Querschnittsziel GeM nicht oder nicht ausreichend hergestellt wird. Zum anderen war zu hinterfragen, ob der „Gleichstellungsgehalt“ der Programme in Folge der Beratung verbessert werden konnte. Die Verknüpfung dieser beiden Aspekte ist wichtig, da die Vermittlung von Gender-Wissen und Gender-Kompetenz kein Selbstzweck, sondern Voraussetzung dafür ist, die fachpolitischen Aufgaben in einem gleichstellungspolitischen Kontext umzusetzen.

²⁸ Vgl. Endbericht Bedarfsanalyse. Abgestimmte Fassung zwischen der Auftraggeberin (BMAS) und der Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, 13. Oktober 2009

²⁹ Ebenda, S. 1.

³⁰ Ebenda.

³¹ Vgl. ebenda, S. 14.

³² Ebenda, S. 16.

³³ Vgl. ebenda S. 3.

Weitere Bewertungskriterien waren denkbar. Dies betraf beispielsweise die Frage, wie gut es der Agentur gelungen ist, kundenorientiert zu agieren. Das meint in erster Linie zu hinterfragen, wie es gelungen ist, sich mit der Beratung in die Verwaltungsprozesse einzuordnen. Anders formuliert: Wie flexibel hat die Agentur gearbeitet? Wie gut ist es gelungen, auf aktuell anstehende Aufgaben der zu Beratenden zu reagieren? Wie sensibel ist der Beratungsprozess abgelaufen? Konnte die Umsetzung des Querschnittsziels erreicht werden, ohne dass dadurch das „Tagesgeschäft“, insbesondere der zwischengeschalteten Stellen, beeinträchtigt wurde? Wurde in der Beratung also pragmatisch vorgegangen?

Ein weiteres Bewertungskriterium könnte der Umgang mit aufgetretenen Schwierigkeiten sein? Wie wurde seitens der Agentur reagiert, wenn sie auf beratungs„resistente“ Personen getroffen ist? Wie sind evtl. Konfliktsituationen behandelt worden? Wie wurde in der Beratung reagiert, wenn sich Unterstützungsbedürfnisse auftraten, die von den Beratenen selbst nicht erkannt bzw. nicht akzeptiert wurden?³⁴

Schwerpunktsetzung in der Beratungstätigkeit der Agentur für Gleichstellung im ESF

Infolge der verfügbaren Kapazitäten sah sich die Agentur nach eigener Aussage gezwungen, ihre Beratungskapazitäten zu konzentrieren. Zur Auswahl der Schwerpunkte wurden im Rahmen der Bedarfsanalyse die damals existierenden 53 ESF-Programme der fünf Fachressorts nach den folgenden fünf Kriterien untersucht:

- arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Relevanz des Programms,
- erwartete Gleichstellungswirkung des Programms,
- bestehender Interventionsbedarf,
- das für das Programm verfügbare Finanzvolumen sowie
- Stand und Verlauf des Programms.³⁵

Im Ergebnis der Untersuchung wurden die ESF-Programme aus der Perspektive der Beratungsbedürfnisse in drei Prioritäten eingeteilt. Programme, die der Priorität 1 zugeordnet wurden, zeichneten sich durch eine deutliche Gewichtung in fast allen o. g. Kriterien aus. Die zum Zeitpunkt der Analyse 10 relevanten Programme sollten durch eine kontinuierliche, intensive und längerfristige Beratung unterstützt werden. Für die Prozessbegleitung bzw. Beratung dieser Programme zu verschiedenen Aspekten der Implementierung von Gender Mainstreaming waren vor allem Planungsgespräche, Workshops und Trainings mit allen Prozessbeteiligten (so mit Programmverantwortlichen, umsetzenden Stellen, Prüfbehörden, Evaluation und ggf. Gutachter/-innen) vorgesehen. Um dem Beratungsbedarf der zur Priorität 1 gehörenden Programme zu entsprechen, wurden von der Agentur für die Akteure/Akteurinnen individuelle „Beratungsfahrpläne“ entwickelt, in denen sowohl Beratungsziele als auch Handlungsschritte detailliert festgelegt und operationalisiert wurden. Zudem wurde das Vorgehen zur Ergebnissicherung mit den zu beratenden Personen abgestimmt. Die Beratung stand neben den Fachressorts auch umsetzenden Stellen sowie ggf. auch externen Dienstleistern/Dienstleisterinnen zur Verfügung.

Nach Angaben der Agentur hat es beispielsweise für das Programm „Integration durch Austausch“ zwischen Mitte 2010 und Oktober 2012 insgesamt 16 Beratungstermine gegeben. Neun Beratungstermine davon waren Einzelberatungen mit der Programmverantwortlichen, darüber hinaus gab es diverse mündliche Kontakte per Telefon sowie E-Mail-Verkehr. Zu weiteren Beratungsterminen waren zuzüglich zur Programmverantwortlichen auch Träger oder die Evaluierung anwesend. Eine vergleichbare Beratungsintensität wird von der Agentur für das Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“ zwischen Ende 2009 und Ende 2012 ausgewiesen. Allerdings hatten hier Gruppenberatungen ein wesentlich höheres Gewicht. Demgegenüber haben zum Programm „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ zwischen Mitte 2010 und Anfang 2012 vier Gesprächsrunden stattgefunden, in denen jeweils mindestens zwei Personen beraten wurden. Die wenigen Beispiele sollen verdeutlichen, wie unterschiedlich der Beratungsprozess von Programm zu Programm der Priorität 1 verlaufen ist. Auch die Inhalte der Beratungstätigkeiten wiesen zum Teil Unterschiede auf, ebenso trifft das auf die Ergebnisse zu.³⁶ Beispielsweise war die Neuformulierung der Förderrichtlinien nur für jene Programme relevant, für die eine zweite bzw. weitere Förderrunde(n) ausgeschrieben war(en).

³⁴ Mit nachstehender Untersuchung können die zuletzt genannten Fragen nur ansatzweise beantwortet werden.

³⁵ Vgl. ebenda, S. 17ff.

³⁶ Derartige Unterschiede gehen auch aus den Sachberichten der Agentur für Gleichstellung im ESF hervor. Vgl. Sachbericht der Agentur für den Zeitraum September 2011 bis Februar 2012, Berlin, März 2012, S. 9ff (Abschnitt 2.1.4.1 Programmberatungen)

Programme der Priorität 2 – als solche wurden 16 ESF-Bundesprogramme identifiziert – verfügten über ein geringes Finanzvolumen sowie eine begrenzte Laufzeit. Daher sollten sie von der Agentur lediglich punktuell oder sporadisch unterstützt werden. Als geeignete Ansätze für diese Programme wurden die Vernetzung und die Vermittlung von Gender-Kompetenz über Expertisen und Veranstaltungen betrachtet. So hat die Agentur bis Ende 2012 insgesamt sechs thematische Expertisen erarbeitet und zuzüglich jeweils Fact Sheets vorgelegt:

- Expertise „Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern“
- Expertise „Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern“
- Expertise „Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf“
- Expertise „Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung“
- Expertise „Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten“
- Expertise „Gender-Aspekte in der Existenzgründung.“

Des Weiteren wurden mehrere Diskussionspapiere erarbeitet:

- „Hintergrund. Zusammenhänge. Gleichstellung der Geschlechter im ESF“
- „Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung im ESF – von Gender zu Equality Mainstreaming?“
- „Männer als Zielgruppe von Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds“.

Ferner gibt es das Informationsblatt „Gender-Aspekte in der Altenpflege“ sowie weitere Dokumente – insbesondere „Gender Mainstreaming im ESF: Auszüge aus den Rahmendokumenten“, „Gleichstellungspolitische Bezugsrahmen im Europäischen Mehrebenensystem“ und ein „Vademecum“. Außerdem sind Berichte zu Gender Budgeting für die Förderjahre 2009 bis 2012 publiziert worden (z.T. auch in englischer Sprache). Bis Ende 2012 hat es mehr als 20 Fortbildungen, Workshops und sonstige Veranstaltungen, darunter eine internationale Konferenz im September 2012 in Berlin, gegeben. Des Weiteren hat die Agentur aktiv an allen ESF-Jahrestagungen teilgenommen. Ferner wurden zahlreiche Vorträge zu fachpolitischen Themen auf Konferenzen anderer ESF-Programme gehalten. Die verbleibenden Programme wurden als Priorität 3 eingestuft. Mit diesen Programmredakteurinnen und Programmakteuren sollte seitens der Agentur vorerst nicht aktiv zusammengearbeitet werden.³⁷

Zur allgemeinen Beratungstätigkeit gehörte seit Oktober 2009 die Zurverfügungstellung einer Website (www.esf-gleichstellung.de). Laut Angaben der Agentur waren regelmäßig mehr als 30.000 Zugriffe festzustellen. Angaben der Agentur zufolge habe das Userspektrum darauf hingewiesen, dass eine Vielzahl von Organisationen in der Bundesrepublik das Angebot der Agentur wahrgenommen hätte. Meilensteine in der Arbeit der Agentur, wie Tagungen und Konferenzen mit einem größeren Kreis von Teilnehmenden, schienen ebenfalls Einfluss auf die Anzahl der Zugriffe der Website gehabt zu haben.

In Bezug auf die definierten Beratungsschwerpunkte stellt sich die Frage, inwieweit diese dem tatsächlichen Bedarf entsprachen bzw. ob eine andere Prioritätensetzung in der Beratung sinnvoller gewesen wäre. Hierzu ist zunächst anzumerken, dass die Festlegung der Beratungsschwerpunkte Ergebnis einer vorangegangenen Analyse war und mit dem Auftraggeber der Agentur für Gleichstellung im ESF abgestimmt wurde. Hierbei handelte es sich nicht zuletzt um eine pragmatische Entscheidung vor dem Hintergrund begrenzt verfügbarer Beratungskapazitäten. Insbesondere Auswahlkriterien wie die o. g. arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Relevanz des Programms sowie der bestehende gleichstellungspolitische Interventionsbedarf können als nachvollziehbar betrachtet werden. Die Selektion auf Basis dieser beiden Kriterien stellte zum einen sicher, dass sich die Beratung an Programme richtete, die allein von ihrem Volumen her einen nennenswerten Beitrag zur gleichstellungsbezogenen Umsetzung des ESF-OP hätten gewährleisten können. Zum anderen sollte die Beratung vor allem auch dort ansetzen, wo ein besonderer Unterstützungsbedarf bestand. Zugleich war es damit möglich, ein breites Spektrum förderpolitischer Ansätze in die Beratung einzubeziehen. Vorgelegte Beratungsergebnisse in Form von Handreichungen für ausgewählte ESF-Bundesprogramme etc. sollten den Trans-

Im Sachbericht der Agentur für den Zeitraum September 2010 bis Februar 2011 vom März 2011 heißt es dazu beispielsweise: „Diese Programme bieten jeweils sehr unterschiedliche Ansätze und Möglichkeiten, Gender Mainstreaming und Gleichstellung (nachträglich) zu integrieren. Je nach Kooperationsbereitschaft und Einsatzmöglichkeiten entstehen zum Teil sehr intensive Beratungsprozesse, aber auch punktuelle Impulse und Interventionen.“ S. 8

Insgesamt zeigt sich, dass die Beratung nicht nur die unterschiedlichen personellen Ausgangsbedingungen (Interesse, Bereitschaft, Zeit etc.), sondern auch programmspezifische Möglichkeiten zur Implementierung von Gender Mainstreaming zu berücksichtigen hatte.

³⁷ Vgl. ebenda, S. 19f

fer und die Übertragbarkeit unterstützen. Nach Einschätzung der unmittelbaren Auftraggeberin der Agentur habe sich die vorgenommene Programmauswahl für die Beratung bewährt. Es sei insgesamt eine gute Balance zwischen der Erreichung von „Massenprogrammen“, der Bedienung bestehenden besonderen Beratungsbedarfs sowie der Abbildung des thematischen Querschnitts des Bundes-ESF gelungen.

Trotz dieses insgesamt nachvollziehbaren pragmatischen Ansatzes könnten künftige Beratungen optimiert werden: Da bei der praktischen Handhabung von Gleichstellungspolitik bis heute der Nutzen/Mehrwert für die fachpolitische Arbeit vielfach noch immer nicht ausreichend transparent ist – was nahezu in allen Experten-/Expertinnengesprächen ausdrücklich problematisiert wurde –, sollte Beratung künftig auch stärker zur Aufdeckung des spezifischen Beitrags von Gender Mainstreaming zur Erreichung der fachpolitischen Ziele beitragen. Das stellt auf Beratungsansätze ab, die letztlich vom Ergebnis überzeugen und damit weitere Akteure motivieren, Gleichstellungspolitik verstärkt und professionell mit Fachpolitik zu verknüpfen. Dies macht allerdings eine enge Zusammenarbeit zwischen Beratung und Evaluierung erforderlich. Zudem muss berücksichtigt werden, dass der Erfolg eines fachpolitischen Förderprogramms zwar auch, aber nicht ausschließlich von seiner gleichstellungspolitischen Ausrichtung abhängt.

Nachstehend wird das Erhebungsdesign skizziert, das für die Bewertung der Beratungstätigkeit der Agentur für Gleichstellung im ESF angewendet wurde.

2.2 Schriftliche Befragung unter Nutzerinnen und Nutzern von Beratungsleistungen der Agentur für Gleichstellung im ESF

a) Methodik und Umsetzung der Befragung

Erkenntnisinteressen im Kontext der Beratungstätigkeit

In Vorbereitung auf die Programmierung der neuen Förderperiode interessierte sich das BMAS vor allem für die Bewertung der Beratungsleistungen der Agentur für Gleichstellung. Dieses Erkenntnisinteresse konzentrierte sich dabei vor allem auf folgende Fragen:

- Welche Beratungsleistungen wurden von den Nutzerinnen und Nutzern angenommen?
- Was hat die Beratung bei den Nutzerinnen und Nutzern bewirkt?
- Wie wird die Arbeit der Agentur aus Sicht der Nutzerinnen und Nutzer bewertet?
- Inwiefern besteht ggf. Verbesserungs- und Optimierungsbedarf für die Beratung?

Um Erkenntnisse zu diesen Fragen zu gewinnen, wurde im Rahmen der Evaluierung des ESF Bundes-OP eine schriftliche Befragung der Nutzer/-innen der Beratungsleistungen konzipiert, mit dem Auftraggeber der Untersuchung abgestimmt und durchgeführt. Mit dieser Erhebung sollten vor allem Aussagen und Einschätzungen zum Zuwachs an Gender-Wissen und Gender-Kompetenz bei den beratenen Personen sowie zur Verbesserung des gleichstellungspolitischen Gehaltes der Programme erfasst werden. Weitere Aspekte, die für eine Bewertung der Beratungsleistungen der Agentur relevant sind, konnten bei der Erhebung hingegen kaum Berücksichtigung finden. Das betrifft beispielsweise die Frage, wie die Beratungsergebnisse und insbesondere die neu gewonnenen Erkenntnisse in den Arbeitsalltag integriert werden konnten, oder auch die Frage, inwieweit die Beratenen nunmehr selbstständig in der Lage waren, neue Fachfragen und -aufgaben aus der Gleichstellungsperspektive zu bearbeiten usw. Diese und andere Formen der aktiven Auseinander- und Umsetzung mit der Thematik „Chancengleichheit“ konnten im Rahmen der schriftlichen Befragung nicht berücksichtigt werden, sondern waren Gegenstand ergänzender Gespräche mit Experten und Expertinnen.

Zielstellung/Gegenstand der schriftlichen Befragung

Die schriftliche Erhebung wurde mit dem Ziel durchgeführt, die Beratungsleistungen der Agentur beurteilen zu können. Dabei interessierte vor allem die subjektive Sicht der Nutzer/-innen der Beratungsangebote auf den durch die Beratung erzielten Mehrwert. Unter Mehrwert der Beratung wird hier zum einen das Verständnis der Akteurinnen und Akteure hinsichtlich der Notwendigkeit, Gender Mainstreaming/Chancengleichheit prozessual und fachbezogen umsetzen zu müssen (ESF-VO, OP etc.) verstanden. Zum anderen war zu betrachten, inwiefern ein Mehrwert darin gesehen wird, die fachpolitischen Ziele mit Hilfe dieses Politikansatzes besser umsetzen zu können. Über die Bewertung des Nutzens der Beratung insgesamt hinaus wurde auch

nach Einschätzungen zu verschiedenen Elementen des Beratungsprozesses und nach dem Stellenwert unterschiedlicher Beratungsformen gefragt.

Zielgruppen der schriftlichen Befragung

In die schriftliche Erhebung waren Akteure/Akteurinnen ausschließlich jener ESF-Bundesprogramme einbezogen, die von der Agentur bisher beraten worden sind (Priorität 1).³⁸ Angesprochen wurden daher Vertreter/-innen folgender ESF-Bundesprogramme:

Verantwortungsbereich des BMAS:

- „Integration durch Austausch“
- „rückenwind“
- „weiter bilden“
- „XENOS – Integration und Vielfalt“
- „Gründercoaching bei Gründungen aus Arbeitslosigkeit“

Verantwortungsbereich des BMWi:

- „Gründercoaching in Deutschland“

Verantwortungsbereich des BMBF:

- „JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden“ und „Jobstarter Connect“
- „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“
- „Perspektive Berufsabschluss“

Verantwortungsbereich des BMFSFJ:

- „Schulverweigerung – Die 2. Chance“

Verantwortungsbereich des BMVBS:

- „Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“

Da die Beratung jeweils drei Akteursgruppen offen stand – auf der politischen Ebene waren es die Fachresorts, auf der Umsetzebene waren es die umsetzenden Stellen sowie die Fachreferate – wurden alle drei Gruppen in die Erhebung einbezogen.

Ausgangsüberlegungen für die methodische Ausrichtung der schriftlichen Erhebung

1. Gegenstand der schriftlichen Befragung war ausschließlich die Beratungsaktivität der Agentur mit ihren Wirkungen auf die Nutzer/-innen und die Programmentwicklung. Damit folgte die Evaluierung der Schwerpunktsetzung beim Aufgabensetting der Agentur (Beratung).
2. Die schriftliche Befragung wurde bewusst auf die Akteure/Akteurinnen jener Programme konzentriert, die der Priorität 1 zugeordnet wurden, da sie die Hauptadressaten/Hauptadressatinnen der Beratungsangebote der Agentur waren. Somit war davon auszugehen, dass sie die Beratungstätigkeit der Agentur am besten beurteilen konnten.
3. Auf dieser Grundlage kann keine umfassende Einschätzung über die Arbeit der Agentur für Gleichstellung im ESF insgesamt erfolgen. Selbst hinsichtlich der Beratung konnten mit der schriftlichen Erhebung nur ausgewählte Segmente erfasst werden. Die Erhebung konzentrierte sich auf jene Fragen, zu denen vorrangiger Erkenntnisbedarf bestand. Die in diesem Dokument ausgewertete schriftliche Befragung kann daher nicht im Detail Auskunft über den Verlauf des Beratungsprozesses geben. So kann beispielsweise nicht erfasst werden, welche Hauptfragestellungen es zu klären galt und ob es ggf. Unterschiede von Pro-

³⁸ Die der Priorität 1 zugeordneten Programme wurden von der Agentur in Abstimmung mit ihrem Auftraggeber ausgewählt. Es war vorgesehen, dass alle nachfolgend aufgelisteten Programme Beratungsleistungen in Anspruch nehmen sollten.

gramm zu Programm bzw. von Akteur/-in zu Akteur/-in gegeben hat. Offen bleiben musste auch, welcher Beratungsinput im Prozess der Programmierung als besonders hilfreich empfunden wurde und ebenso, welche gleichstellungsrelevanten Akzente in der Programmierung und Umsetzung ohne die Beratung nicht zum Tragen gekommen wären. Auch unterschiedliche Standpunkte zwischen den Programmverantwortlichen und der Agentur, wodurch sie begründet waren und wie bestehende Konfliktsituationen bewältigt wurden, konnten mit dem Instrument der schriftlichen Befragung nicht erfasst werden, sondern waren als Gegenstand der ergänzenden Interviews vorgesehen.

Zur praktischen Umsetzung der schriftlichen Erhebung

Das Erhebungsinstrument für die schriftliche Befragung wurde in den Monaten Januar/Februar 2012 auf der Grundlage eines zuvor zwischen Auftraggeber und Evaluationsteam abgestimmten inhaltlichen Konzepts der Befragung erstellt und anschließend mit dem Auftraggeber abgestimmt. Nach Vorlage des abgestimmten Fragebogens wurde dieser im März 2012 auf dem Postweg an 26 Akteure/Akteurinnen der o.g. Programme der Priorität 1 verschickt. Namen und Adressen der zu befragenden Personen hat das Evaluationsteam von der Agentur für Gleichstellung erhalten. Die Rücksendung der Fragebogen – ob per Post, Fax oder auf elektronischem Wege – war den Adressaten/Adressatinnen freigestellt.

In die Auswertung konnten 16 Fragebögen einbezogen werden. Zudem gab es vier Rückmeldungen, dass die Beantwortung der Fragen nicht möglich sei. Ein Fragebogen wurde für zwei Programme ausgefüllt. Unter Berücksichtigung dieser Informationen beläuft sich der Rücklauf auf 77 Prozent. Auf der Grundlage dieses Rücklaufes konnte ein Teilaspekt des Auswertungsdesigns nicht realisiert werden: Ursprünglich sah das Konzept vor, die möglicherweise unterschiedlichen Sichtweisen der drei o.g. Akteursgruppen gesondert auszuwerten. In Folge des verfügbaren Rücklaufes konnte dieses Auswertungsziel nicht realisiert werden. Die erreichten Fallzahlen machten es weiterhin erforderlich, in den Abbildungen die absoluten Angaben auszuweisen. Lediglich im Text werden, sofern es sich anbietet, Anteilswerte ausgewiesen.

Da mit Hilfe der schriftliche Befragung nicht alle hier interessierenden Fragestellungen beantwortet werden konnten, sah das Untersuchungsdesign ergänzende Gespräche mit Experten/Expertinnen der umsetzenden Stellen vor. Diese sollten sowohl ausgewählte Befunde der schriftlichen Erhebung tiefer hinterfragen als auch zusätzliche Fragestellungen zum Gegenstand haben. Infolge eines längerfristigen Abstimmungsprozesses zwischen dem Auftraggeber und dem Evaluationsteam konnte mit den Interviews erst zum zweiten Quartal 2014 begonnen werden. Insgesamt konnten bis Juli 2014 sieben Gespräche in Form von Telefoninterviews durchgeführt werden. Ein Gespräch wurde bereits im Sommer 2013, ein Gespräch mit der Auftraggeberin der Agentur wurde im März 2014 geführt. Beteiligt waren Vertreter/-innen von Fachressorts als auch externer Dienstleister. Der relativ geringe Umfang der Gespräche erklärt sich im Wesentlichen aus dem Umstand, dass zum aktuellen Erhebungszeitpunkt ein Teil der von der Agentur Beratenen nicht mehr verfügbar war, und die Aufgaben inzwischen von Personen übernommen worden waren, die an der Beratung durch die Agentur nicht beteiligt waren bzw. vom Beratungsangebot auch keine Kenntnis hatten. Damit war es nur bedingt möglich, sowohl positive als auch kritische Stimmen zur Beratung zu erfassen. Anteilig sind hier vorrangig positive Stimmen vertreten. Die Ergebnisse der Interviews fließen nachfolgend an den entsprechenden Stellen zur Auswertung der schriftlichen Erhebung ein.³⁹

b) Ergebnisse der Befragung

Nachfolgend wird die schriftliche Befragung der Nutzerinnen und Nutzer ausgewertet und ggf. mit in den Gesprächen vorgenommenen Meinungsäußerungen und Einschätzungen untersetzt. Die Darlegung, Erläuterung und Interpretation der Untersuchungsbefunde erfolgt an Hand der o. g. zwei Bewertungskriterien: Zuwachs an

³⁹ Da den Sachberichten der Agentur für Gleichstellung u.a. zu entnehmen war, welche ESF-Bundes-Programme für die Beratung zwar vorgesehen waren, das Angebot jedoch entweder keine oder wenig Resonanz gefunden hatte, wurde der persönliche Kontakt auch zu den entsprechenden Vertretern/Vertreterinnen hergestellt. Das betraf insbesondere die beiden Gründungsprogramme, „Perspektive Berufsabschluss“ sowie das Programm „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Die Recherche ergab, dass es bspw. zum Programm „Perspektive Berufsabschluss“ seitens des zuständigen BMBF-Ressorts keinen Kontakt zur Agentur gegeben hatte, „weil die DLR mit der Umsetzung beauftragt sei“. Die DLR als Dienstleister hatte zwar mehrere Kontakte zur Agentur (die als sehr partnerschaftlich charakterisiert wurden), hat aber deren Beratungsangebot nicht genutzt, weil die DLR über eigene Gender-Kompetenz verfüge. Diese sei auch für die Programmumsetzung genutzt worden. Die Kontakte zu den externen Dienstleistern, die an der Umsetzung der beiden Gründungsprogramme und des Programms „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (KfW sowie VDI-VDE) ergab, dass nunmehr Personen eingesetzt sind, die vom Beratungsangebot der Agentur nichts wussten. Auch die BMBF-Ressortverantwortliche („Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“) sei nach eigener Darstellung erst relativ kurzfristig mit der Programmbegleitung beauftragt und habe von daher keinen Kontakt zur Agentur gehabt (auch keine Information zum Beratungsangebot).

Gender-Wissen und Gender-Kompetenz sowie an der Verbesserung des „Gleichstellungsgehalts“ der Programme. Aus der schriftlichen Erhebung lassen sich nur sehr indirekte Hinweise auf die Kundenorientierung der Agentur ableiten. Soweit es dafür Anhaltspunkte gibt, werden auch diese dargelegt.

Bewertungskriterium: Zuwachs an Gender-Wissen und Gender-Kompetenz

Bewertung der Ausgangssituation

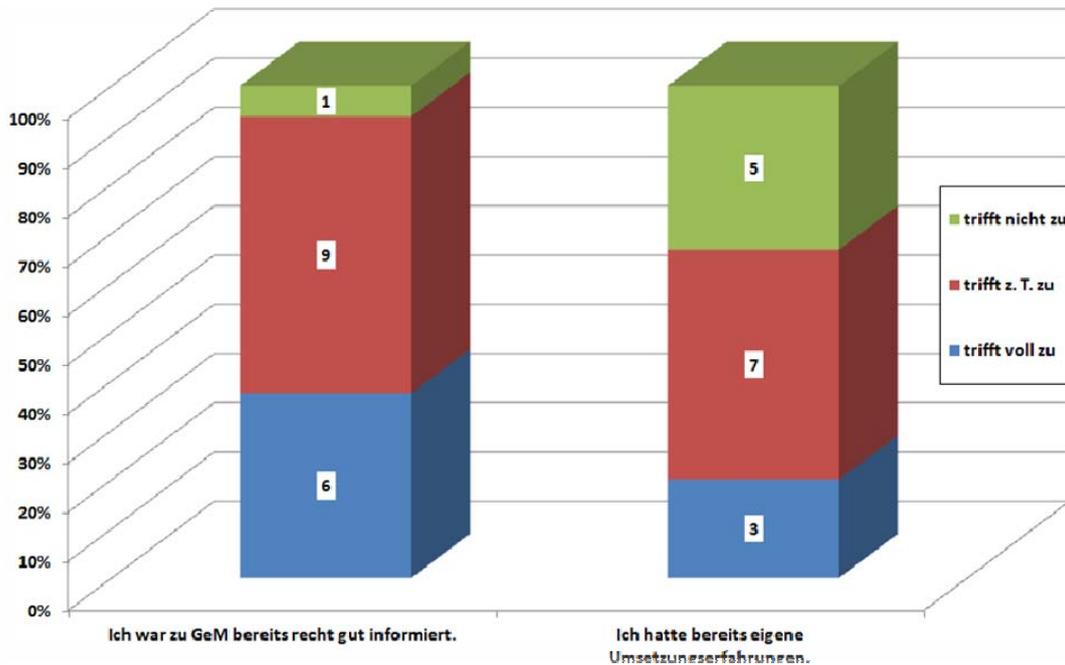
Zu Beginn der Erhebung wurden die Befragten darum gebeten, ihre persönliche Ausgangssituation in Bezug auf den Umgang und die Handhabung der Strategie Gender Mainstreaming/des Querschnittsziels Gleichstellung vor Beginn des Beratungsprozesses durch die Agentur für Gleichstellung im ESF einzuschätzen. Es wurden zwei unterschiedliche Aspekte abgefragt. Zum einen sollte der aktuelle Wissensstand zu GeM, und zum anderen sollten die Praxiserfahrungen aus der individuellen Perspektive erfasst werden. Auf die vorgegebenen Fragestellungen „Ich war zu GeM bereits recht gut informiert.“ und „Ich hatte bereits eigene Umsetzungserfahrungen.“ konnten die Befragten mit „trifft voll zu“, „trifft z.T. zu“ oder „trifft nicht zu“ antworten.

Die linke Säule in Abbildung 6 gibt das Antwortverhalten zu dem Item „Ich war zu GeM bereits recht gut informiert.“ wieder. Die Mehrheit (9 von 16 Befragten) schätzte ein, dass dieser Aspekt auf sie zum Teil zutreffen würde. Sechs Befragte meinten, dies würde voll und ganz zutreffen. Lediglich eine Person sah sich nicht als gut informiert an. Die rechte Säule in der Grafik fasst das Antwortverhalten zu dem Item „Ich hatte bereits eigene Umsetzungserfahrungen.“ zusammen. Die Mehrheit der Befragten verfügte nach eigener Einschätzung nur teilweise oder gar nicht über Umsetzungserfahrungen (sieben bzw. fünf von 16 Befragten). Drei Personen konnten uneingeschränkt auf einen entsprechenden Erfahrungshintergrund verweisen.

Auf der Grundlage der Selbsteinschätzungen der Befragten kann zur Ausgangssituation des Beratungsprozesses folgende Einschätzung getroffen werden: Die Beratungsarbeit der Agentur konnte bei den Akteuren/Akteurinnen an bereits vorhandenen Grundlagen sowohl auf theoretischem als auch auf praktischem Gebiet ansetzen. Damit war es mehrheitlich offenbar nicht notwendig, in der Beratung „bei Null“ zu beginnen. Insofern stieß das Beratungsangebot seitens der Agentur offenbar auf eine relativ günstige Ausgangssituation. Die Erhebung zeigt aber auch, dass sich die Befragten auf eher theoretischem Gebiet (Informationen und Wissen zu GeM) im Vergleich zu praktischem Handlungswissen (eigene Umsetzungserfahrungen) als kompetenter einschätzten. Damit bestand bei den Befragten Unterstützungsbedarf vor allem hinsichtlich der praktischen Anwendung des Wissens und der praktikablen Überführung und Erprobung in der Programmpraxis. Dieser vorrangig auf die praktische Handhabung abzielende Unterstützungs- bzw. Beratungsbedarf wurde von jenen bestätigt, die zusätzlich interviewt worden waren.

Ein Vergleich beider Frage-Items ergab, dass sich die Situation unterhalb der Aggregationsebene durchaus unterschiedlich gestaltet: So war unter den Befragten beispielsweise die Konstellation zu finden, dass sowohl Wissen/Know-how als auch Umsetzungserfahrungen gleichermaßen „voll und ganz“ ausgeprägt waren (drei Nennungen). Zugleich gibt es auch entgegengesetzte Antworten. Dies macht auf das Erfordernis aufmerksam, in der Beratung sehr individuell vorzugehen.

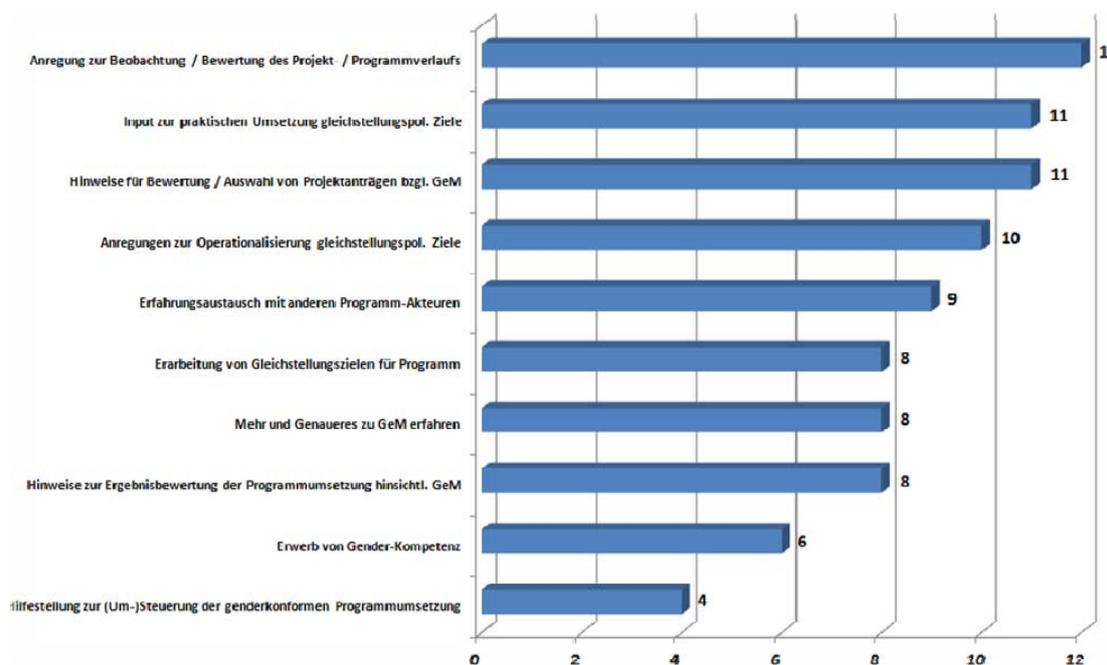
Abbildung 6: Ausprägung des Wissens und der praktischen Umsetzungserfahrungen zu GeM unter den Befragten (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012

Zur weiteren Konkretisierung des vorhandenen Wissens- und Erfahrungsschatzes wurde danach gefragt, welche Erkenntnisinteressen die Befragten mit dem Beratungsangebot der Agentur verbanden. Dafür wurden zehn Antwortitems zuzüglich einer offenen Antwortmöglichkeit vorgegeben (vgl. Abbildung 7). Die Antwortvorgaben orientierten sich zum einen am Programmzyklus, sie stellten zum anderen aber auch auf Wissens- und Kompetenzzuwachs bzw. auf Erfahrungsaustausch ab.

Am stärksten bestand Erkenntnisinteresse hinsichtlich Anregungen zur Beobachtung/Bewertung des Projekt-/Programmverlaufs (zwölf Nennungen), an Input zur praktischen Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele (z.B. Methodik - elf Nennungen), an Hinweisen für die Bewertung bzw. Auswahl von Projektanträgen bzgl. GeM (elf Nennungen) sowie an Anregungen zur Operationalisierung der gleichstellungspolitischen Ziele (zehn Nennungen). Auch die Erarbeitung von Gleichstellungszielen für das ESF-Programm sowie Hinweise zur Ergebnisbewertung der Programmumsetzung hinsichtlich GeM hatte noch für die Hälfte der Befragten Relevanz (jeweils acht Nennungen). Dieses Antwortverhalten zeigt, dass besonders großes Interesse an jenen Hilfestellungen bestand, die sich auf die ganz praktischen Aspekte der Arbeit der Befragten mit den ESF-Bundesprogrammen bezogen. Fragen der (Um-)Steuerung bei der genderkonformen Programmumsetzung wurde die geringste Aufmerksamkeit zuteil (vier Nennungen). Auch der Vermittlung von Informationen und Kompetenzen zum Querschnittsziel (acht bzw. sechs Nennungen) wurde eher nachrangige Bedeutung beigegeben.

Abbildung 7: Erkenntnisinteressen der Befragten (Anzahl der absoluten Nennungen)

Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012; Mehrfachnennungen möglich

Die starke Ausrichtung der Befragten an den praktischen Erfordernissen der Programmarbeit ist nachvollziehbar. Nicht ganz widerspruchsfrei scheint demgegenüber die relativ nachrangige Bedeutung des Erwerbs von Gender-Kompetenz zu sein: Schließlich ist diese Voraussetzung dafür, um die praktische Arbeit am und mit dem Programm genderkonform realisieren zu können.

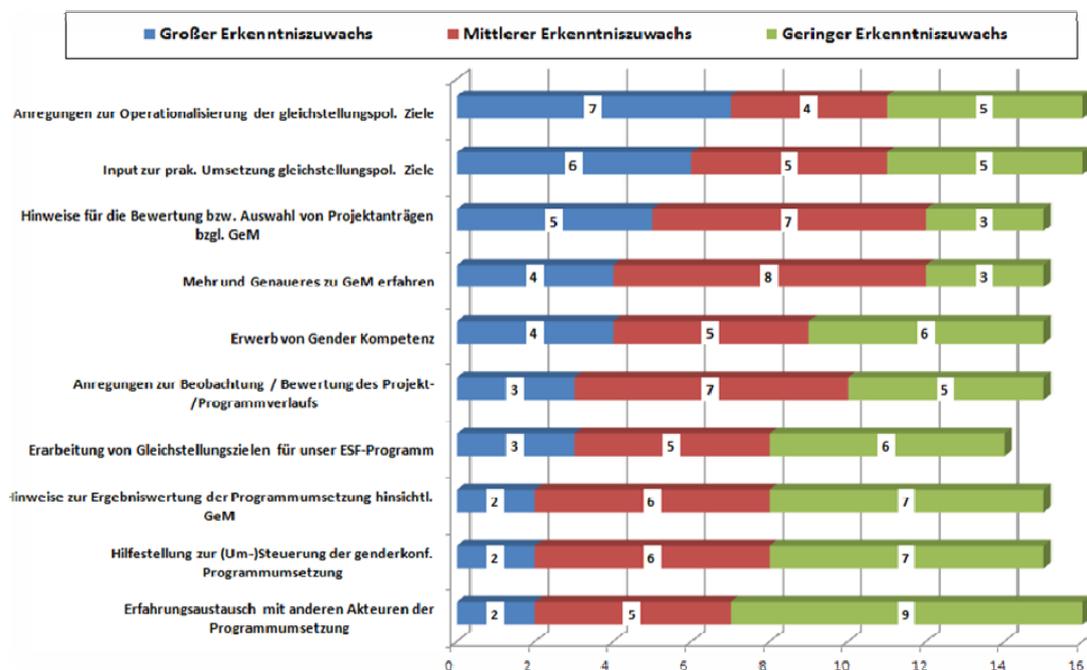
Die durchgeführten Gespräche ließen durchaus erkennen, dass es erforderlich war, die Akteure/Akteurinnen in Bezug auf ihre Gender-Kompetenz zu stärken. Übereinstimmend wurde in den Interviews auf das Erfordernis verwiesen, Gender Mainstreaming „in eine verständliche Sprache zu übersetzen“ sowie „in konkrete kleinteilige Handlungsschritte zu gliedern“. Damit ging es vorrangig um die praktische Handhabung dieses Politikansatzes. Bedarf bestand vor allem dahingehend, Gleichstellungspolitik im Kontext der Programm- und der Zielgruppenspezifika zu definieren und transparent zu machen.

Werden die von den Befragten artikulierten Erkenntnisinteressen mit den Befunden der Agentur aus der Bedarfsanalyse verglichen, so zeigt sich eine weitgehende Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung: Das betrifft insbesondere die „Übersetzung“ und praktische Anwendung von Gender Mainstreaming in und auf die fachpolitischen Erfordernisse. In Detailfragen besteht hohe Übereinstimmung zum Unterstützungsbedarf in Bezug auf die Antragsprüfung und -bewertung sowie das Auswahl- und Bewilligungsverfahren.

Bewertung des Erkenntnis- und Kompetenzgewinns für die eigene fachliche Arbeit

Die Befragten erhielten Gelegenheit, den von ihnen im Ergebnis der Beratung erreichten Erkenntniszuwachs einzuschätzen. Dafür standen ihnen wieder verschiedene inhaltliche Items zur Verfügung, die mit den bereits zum Thema „Erkenntnisinteressen“ verwendeten Items vergleichbar waren. Durch dieses methodische Vorgehen – ein Ansatz, der sich durch den gesamten Fragebogen zieht – ist es möglich, Vergleiche vorzunehmen. Gleichzeitig ist es möglich, die Dimensionen des erzielten Erkenntniszuwachses zu bewerten. Dafür standen die Merkmale „groß“, „mittel“ und „gering“ zur Verfügung.

Abbildung 8: Erzielter Erkenntniszuwachs im Ergebnis der Beratung durch die Agentur für Gleichstellung im ESF (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012

Nach Einschätzung der Befragten gab es den stärksten Erkenntniszuwachs hinsichtlich der „Operationalisierung“ sowie der „praktischen Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele“ und der „Bewertung und Auswahl von Projektanträgen“ (vgl. Abbildungen 8). Das bedeutet, der Erkenntniszuwachs konzentrierte sich vorrangig auf praktische Fragen der Programmarbeit. Ein mittlerer Zuwachs wird dem eher unspezifischen, also allgemein gehaltenen „Wissens- und Erkenntniszuwachs bei GeM“ und in Bezug auf „Gender-Kompetenz“ bescheinigt. Vergleichsweise gering wurde der Erkenntniszuwachs im Kontext der „Ergebnisbewertung“, der „Programmum-)steuerung“ sowie des „Erfahrungsaustausches“ bewertet.

Auch in den Interviews wurde nach dem wichtigsten Input der Beratung gefragt. Generell wurde deutlich, dass der Erkenntnis, Gleichstellung durchgängig anzuwenden, hohe Bedeutung beigemessen wurde. So wurde mehrfach betont, wie wichtig es ist, diesen Politikansatz nicht nur in der Förderrichtlinie und im Förderaufruf verankert zu haben, sondern auch das Gutachtergremium entsprechend geschult zu haben, das die Anträge bewertet, sowie das Prüfverfahren darauf abgestellt und diesbezüglich eng mit den Trägern und auch der Evaluierung zusammengearbeitet zu haben. Das hat die Einsicht gestärkt, nach der Gleichstellung „etwas sehr Kleinteiliges“ ist, also durch zahlreiche einzelne Schritte und Aktivitäten untersetzt werden muss. Weiterhin wurde nach Darstellung der Interviewten wesentlicher Erkenntniszuwachs darin gesehen, dass es im Ergebnis der Beratung gut gelungen ist, Gender Mainstreaming auf die Programmspezifika und die damit angesprochene(n) Zielgruppe(n) abzustellen. Damit konnte Gender Mainstreaming in gewisser Weise „entzaubert“ werden, bekam also ein „konkretes Gesicht“. In ihrer Gender-Kompetenz fühlten sich die Befragten vor allem auch dahingehend gestärkt, ggü. Trägern und Unternehmen professioneller auftreten zu können. Insbesondere in der Zusammenarbeit mit den Unternehmen erwies es sich als sehr hilfreich, zu wissen, welches die „Türöffner“ für das Thema sind.

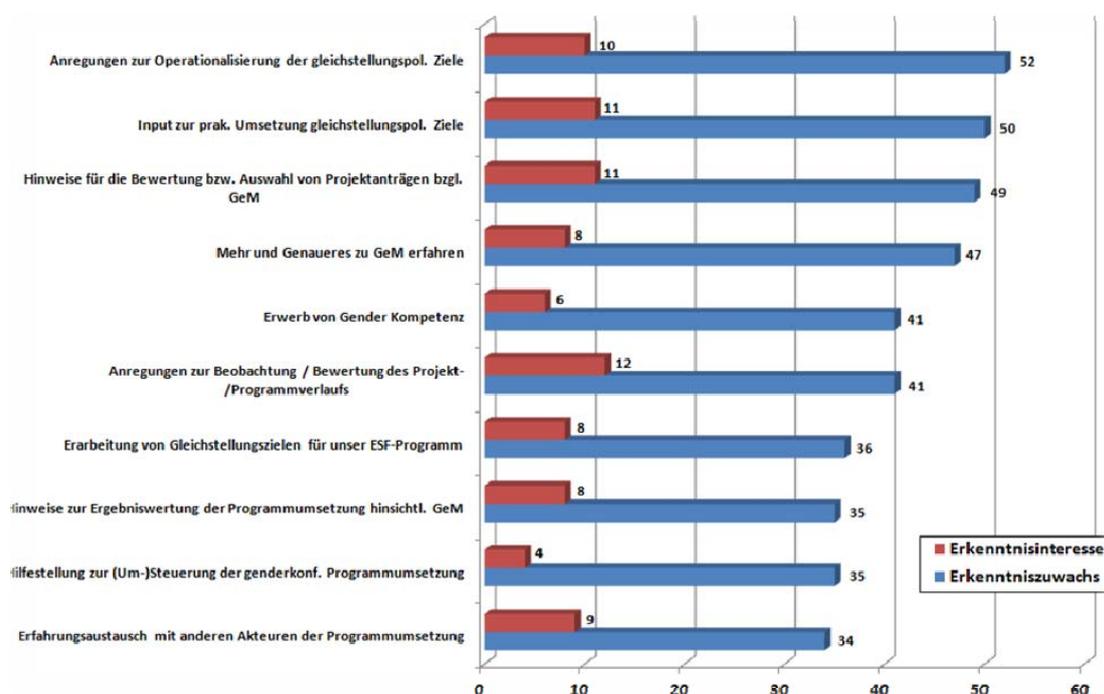
Ein Vergleich des realisierten Erkenntniszuwachses mit den Erkenntnisinteressen kann Abbildung 9 entnommen werden. Dieser Abbildung liegt eine Gewichtung des ausgewiesenen Erkenntniszuwachses (blauer Balken) zu Grunde. Ein „großer“ Erkenntniszuwachs wurde mit dem Faktor 5 multipliziert, ein „mittlerer“ mit dem Faktor 3, ein „geringer“ mit dem Faktor 1, wodurch dieser seinen Wert behielt. Das Erkenntnisinteresse wird mit Hilfe des roten Balkens wiedergegeben.

Der Tendenz nach entspricht dem von den Befragten artikulierten Erkenntnisinteresse auch ein in etwa entsprechender Erkenntniszuwachs. So wurden mit Ausnahme der Anregungen zur „Beobachtung/Bewertung des

Projekt- /Programmverlaufs“ den Items „Anregungen zur Operationalisierung gleichstellungspolitischer Ziele“, „Input zur praktischen Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele“ und „Hinweise für die Bewertung bzw. Auswahl von Projektanträgen bzgl. GeM“ ein hohes Erkenntnisinteresse bescheinigt. Gleichzeitig stehen diese Items in der Rangfolge des erzielten Erkenntniszuwachses ebenfalls an vorderster Stelle. Dies deutet auf einen Zusammenhang in der Bewertung von Erkenntnisinteresse und Erkenntniszuwachs hin, der sich anscheinend durch die Beratungsaktivitäten seitens der Agentur bestätigt hat.

Allerdings sind auch Abweichungen erkennbar. Das betrifft beispielsweise die Vermittlung von Gender-Wissen und Gender-Kompetenz. Beiden Aspekten war eher ein mittleres bzw. nachrangiges Erkenntnisinteresse zugesprochen worden. In der Hierarchie des realisierten Erkenntniszuwachses erreichen sie demgegenüber einen vergleichsweise hohen Punktwert. Umgekehrt betrifft dies den Erfahrungsaustausch. Wie diese Abweichungen zu Stande kommen, kann durch die Befragung nicht erklärt werden.

Abbildung 9: Erzielter Erkenntniszuwachs im Ergebnis der Beratung durch die Agentur für Gleichstellung im ESF (Ranking nach Punkten) im Vergleich zu den Erkenntnisinteressen (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012

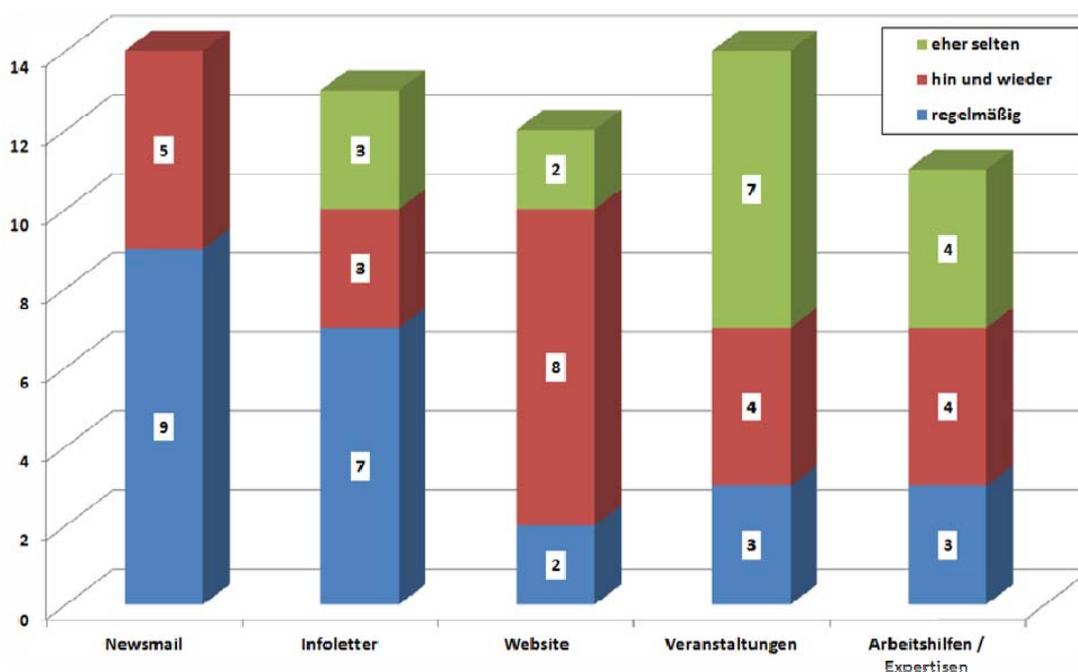
Einen wichtigen Anhaltspunkt für die Vermittlung von Gender-Know-how und Gender-Kompetenz bietet die Antwort auf die Frage, ob die Befragten im Ergebnis der Beratung durch die Agentur ihre fachlichen Aufgaben besser mit gleichstellungspolitischen Herausforderungen verknüpfen können. 14 von insgesamt 16 Personen (also 88 Prozent) schätzten ein, nun in der Lage zu sein, die fachlichen Aufgaben besser mit gleichstellungspolitischen Ansätzen verbinden zu können. Zwei Befragte antworteten mit „weiß nicht“. Niemand gab an, hier definitiv keinen Fortschritt erreicht zu haben.

Ein Indiz dafür, inwieweit eine Sensibilisierung zum Querschnittsziel vorliegt und wie gut der eigene Informations- und Handlungsbedarf eingeschätzt wird, lässt sich aus dem Bestreben der Akteure/Akteurinnen ableiten, sich über die Beratung hinausgehende Informationen und/oder Hilfen zu beschaffen. Dafür war im Fragebogen eine gesonderte Frage enthalten. Die Befragten wurden um eine Aussage gebeten, ob sie zusätzlich zur Beratung weitere Unterstützungsangebote der Agentur für Gleichstellung im ESF in Anspruch nehmen und um welche es sich ggf. handelt.

14 von insgesamt 16 Befragten nutzen weitere Unterstützungsangebote der Agentur – das entspricht 88 Prozent (Abbildung 10). Zwei Akteure/Akteurinnen konzentrieren sich ausschließlich auf die Beratung. Diejeni-

gen, die weitere Angebote der Agentur nutzen, nehmen nahezu das gesamte Leistungsspektrum der Agentur in Anspruch. Das betrifft insbesondere die Website, die regelmäßig erscheinende Newsmail, den Infoletter⁴⁰, aber auch Veranstaltungen sowie von der Agentur erarbeitete Arbeitshilfen/Expertisen, die allen Interessierten über die Website der Agentur für Gleichstellung zugänglich sind.

Abbildung 10: Nutzung weiterer Angebote der Agentur für Gleichstellung im ESF (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012; Mehrfachnennungen möglich

Mit Bezug auf die einzelnen Angebote wurden die Akteure/Akteurinnen um eine Einschätzung gebeten, wie intensiv sie die einzelnen Angebote nutzen – ob „regelmäßig“, „hin und wieder“ oder „eher selten“. Das Antwortverhalten verweist auf eine unterschiedlich intensive Inanspruchnahme der einzelnen Angebote. Mit Abstand am häufigsten finden die „Newsmail“ und der „Infoletter“ Zuspruch. Werden die Antworten gewichtet, das bedeutet eine „regelmäßige“ Nutzung wurde mit dem Faktor 5 multipliziert, ein Gebrauch „hin und wieder“ mit dem Faktor 3, ein „eher seltener“ mit dem Faktor 1, erreicht die „Newsmail“ insgesamt 60 Punkte und der „Infoletter“ 47 Punkte. Hierbei handelt es sich um Angebote, die den Nutzerinnen und Nutzern im Abonnementverfahren, also „frei Haus“, geliefert werden und klar strukturiert aktuelle Informationen bieten. Die intensive Nutzung spricht dafür, dass es sich hier um Formate handelt, die für die Befragten einen hohen Praxisnutzen in ihrer Arbeit haben.

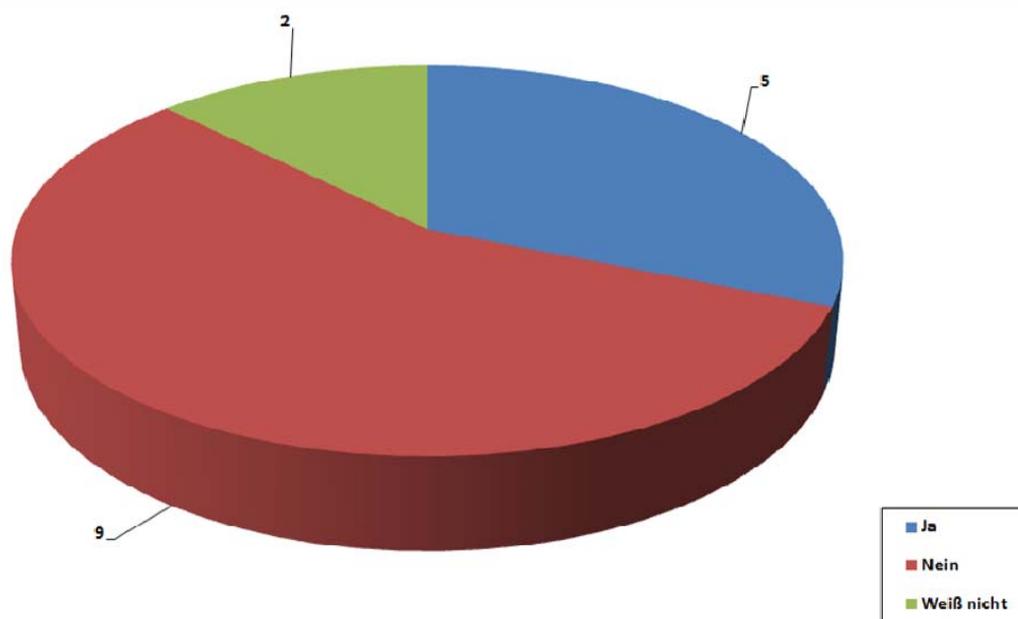
Die anderen Angebote werden auch genutzt, aber weniger intensiv, wobei die Punktwerte in etwa gleichauf liegen: Für die „Website“ wurden 36 Punkte, für „Veranstaltungen“ 34 Punkte und für „Arbeitshilfen/Expertisen“ 31 Punkte errechnet. Für die Nutzung dieser Angebote der Agentur muss ein höherer Zeitaufwand unterstellt werden. Inwieweit die Nutzung der einzelnen Angebote miteinander zusammenhängt, kann mittels der Befragung nicht erfasst werden (beispielsweise, inwieweit der Newsletter zum Besuch der Website anregt).

Anhaltspunkte für erworbenes Gender-Wissen und angeeignete Gender-Kompetenz kann auch die Bestimmung weitergehenden Beratungsbedarfs liefern. Auch danach wurde im Erhebungsbogen gefragt. Fünf von insgesamt 16 Befragten – das sind knapp ein Drittel der Befragten – gaben an, „Beratungsbedarf“ zu haben,

⁴⁰ Die Agentur für Gleichstellung im ESF hat fünf Infoletter erarbeitet: zu Gender Budgeting (1/2010), zu einem Tagungsbericht (2/2010), zum Thema Rückblick – Ausblick (3/2011), zur Perspektive 2014+ (4/2012) sowie zu einem Konferenzbericht (5/2012).

der bislang noch nicht abgedeckt werden konnte. Mit knapp 60 Prozent sah mehr als die Hälfte der Befragten keinen weitergehenden Beratungsbedarf (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Weiterer Beratungsbedarf, der bislang noch nicht abgedeckt werden konnte (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012

Ein Teil derjenigen, die angaben, „weitergehenden Beratungsbedarf“ zu haben, verwies im Rahmen einer offenen Frage vor allem auf Folgendes:

- noch stärkere Konzentration auf die Zielbestimmung hinsichtlich GeM,
- noch bessere Verzahnung der Förderinhalte mit GeM,
- verstärkte Betrachtung der Ergebnisbewertung/Evaluierung,
- Einbeziehung weiterer Kolleginnen und Kollegen sowie der Vorgesetzten (mit ESF-Kontext) in den Beratungsprozess.

Die Beantwortung der Frage zum weitergehenden Beratungsbedarf lässt Interpretationsspielraum zu: Zum einen könnte weitergehender Beratungsbedarf darauf hinweisen, dass das Team der Agentur dem Beratungsbedarf im ESF-Kontext aus unbekanntem Gründen nicht vollständig entsprochen hat – möglicherweise weil die Schwerpunkte nicht richtig gesetzt wurden, möglicherweise aber auch, weil das Zeitmanagement in der Beratung nicht optimal gestaltet war. Dies wären Anhaltspunkte für eine eher kritische Betrachtung der Arbeit der Agentur.

Zusätzlicher Beratungsbedarf könnte zum anderen aber auch eine Folge verstärkter Sensibilisierung sowie Vermittlung von Gender-Wissen und -Kompetenz im Ergebnis der Beratung sein. Das meint, die Beratung hat zu neuen Erkenntnissen geführt, auch dazu, welche „weißen Flecken“ es gibt und welche Unterstützung noch benötigt wird. Dies dürfte durchaus positiv interpretiert werden, zeigt es doch an, dass bei den Beratern „etwas in Bewegung“ gebracht werden konnte.

Die Interviews haben dazu zum einen ergeben, dass der vordringlichste Beratungsbedarf durch die Agentur grundsätzlich abgedeckt werden konnte. Zum anderen wurde weiterer Beratungsbedarf vor allem im Kontext

der neuen Förderperiode artikuliert.⁴¹ Auch wenn die Erhebungen einen Zugewinn an Gender-Kompetenz erkennen ließen, wurde dennoch darauf verwiesen, Unterstützungsbedarf vor allem hinsichtlich der Neu- oder modifizierten Ausrichtung der Förderprogramme zu haben. Das stellt nach Einschätzung der Befragten vor allem neue Anforderungen an die Definition von Gleichstellungszielen der Förderprogramme wie auch an das geschlechterspezifische Herangehen an die Zielgruppen. Es gibt nunmehr Förderprogramme, in die weitere Zielgruppen integriert werden, sodass sich das diesbezügliche Blickfeld erweitert, denn damit sind neue Zielgruppen (mit den ihnen eigenen Spezifika) aus der Geschlechterperspektive zu betrachten. Dieses Antwortverhalten dürfte allerdings für die starke Sensibilisierung der Befragten nicht nur zu gleichstellungspolitischen Erfordernissen insgesamt, sondern insbesondere auch zu programmpolitisch und zielgruppenspezifischem Herangehen sprechen.

Zwischenfazit

Die Fragestellung, der hier vor allem nachgegangen werden sollte, war, ob bei den Nutzerinnen und Nutzern der Agentur im Ergebnis der Beratung ein Erkenntniszuwachs zum Querschnittsziel festzustellen ist. Die Erhebung gibt hierauf eine direkte Antwort: Auf der Grundlage einer Selbsteinschätzung wird generell ein Erkenntnis- und Kompetenzgewinn für die eigene fachliche Arbeit konstatiert. Dieser fokussiert sich weitgehend auf Aspekte der praktischen Programmarbeit. Für einzelne Sachverhalte wird der erzielte Erkenntniszuwachs unterschiedlich beurteilt. Insgesamt ist eine relativ hohe Übereinstimmung zwischen dem eingangs dargelegten Erkenntnisinteresse und dem erreichten Erkenntniszuwachs festzustellen. Die überwiegende Mehrheit der Befragten schätzt ein, fachliche Aufgaben nun besser mit gleichstellungspolitischen Ansätzen verbinden zu können. Die Mehrheit nutzt neben der Beratung weitere Unterstützungsangebote der Agentur. Etwa ein Drittel der Beratenen sieht weiteren Beratungsbedarf.

Grundlagen des erzielten Erkenntnis- und Kompetenzgewinns

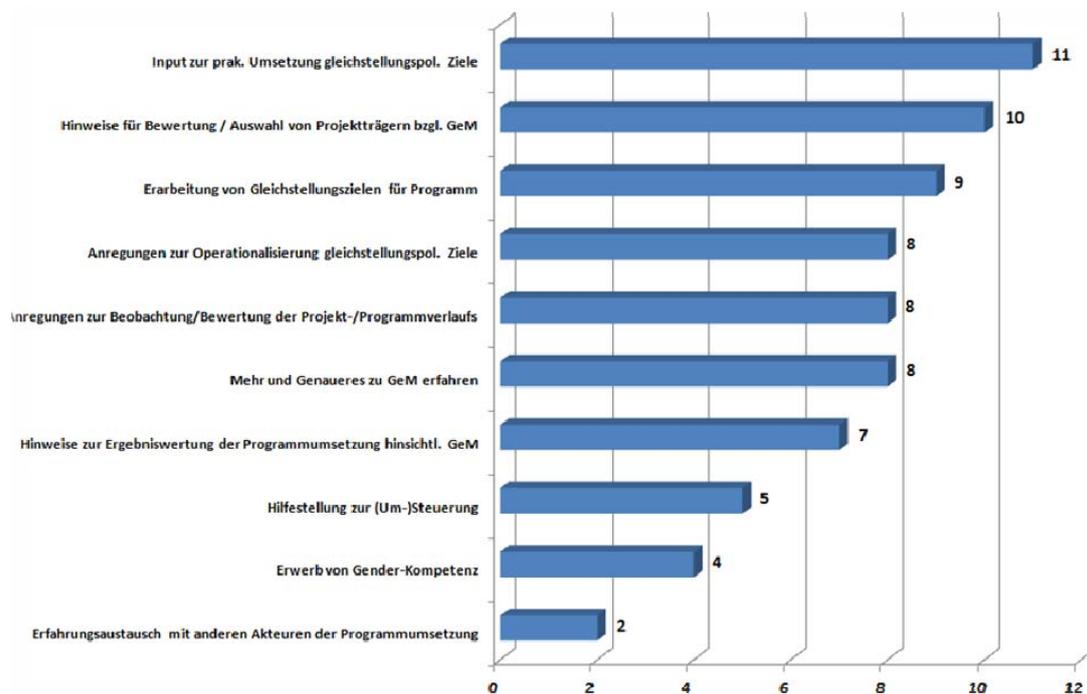
Die Befragung vermittelt ebenfalls Informationen darüber, wie das Beratungsangebot durch die Agentur gegenüber den Nutzerinnen und Nutzern vermittelt wurde. Sie können bis zu einem bestimmten Grad Aufschluss über die Rahmenbedingungen geben, durch die der realisierte Erkenntnis- und Kompetenzzuwachs erreicht wurde. Von besonderem Interesse sind dabei die Inhalte und die Formen der Beratung. In den Interviews wurde zum Teil auch auf das Erkenntnisinteresse verwiesen, mehr Einblick in das Bedingungsgefüge gewinnen zu wollen, unter welchen Rahmenbedingungen die gleichstellungspolitische Programmierung, insbesondere aber die Umsetzung besonders erfolgreich gelingen kann.

Inhaltliche Schwerpunkte der Beratung

Eine Frage war den inhaltlichen Schwerpunkten des Beratungsprozesses gewidmet. Dabei konnten die Befragten aus den bereits bekannten zehn Antwortitems, inkl. Mehrfachnennungen, auswählen. Abbildung 12 weist aus, welche Bedeutung einzelnen Beratungsschwerpunkten zukommt. Die größte Rolle in der Beratung spielten „Inputs zur praktischen Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele“ (elf Nennungen), „Hinweise für die Bewertung bzw. Auswahl von Projektanträgen bzgl. GeM“ (zehn Nennungen) sowie die „Erarbeitung von Gleichstellungszielen für das ESF-Programm“ (neun Nennungen). Geringste Bedeutung hatten der „Erfahrungsaustausch“ (zwei Nennungen), der „Erwerb von Gender-Kompetenz“ und „Hilfestellungen zur (Um-)Steuerung der genderkonformen Programmumsetzung“ (vier bzw. fünf Nennungen). Im Beratungsprozess hatten damit ebenfalls praktische Aspekte der Umsetzung Vorrang. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass sich darin in hohem Maße der Beratungsbedarf wiedergefunden hat.

⁴¹ Die Experten/Expertinnengespräche wurden mit ca. zweijährigem Abstand zur schriftlichen Erhebung durchgeführt. Die Befragten verwiesen auf die intensive Unterstützung der Agentur in Vorbereitung auf die neue Förderperiode. Da einige Programme einen veränderten Zugschnitt bekommen haben und dadurch z.T. auch die Zielgruppenausrichtung angepasst werden musste, wurde auch die Beratung der Agentur dazu als sehr hilfreich bewertet. Außerdem – und v.a. dies wurde insbesondere von der Auftraggeberin der Agentur hervorgehoben – sei es dadurch vielfach erstmalig möglich gewesen, dem idealtypischen Programmzyklus zu folgen.

Abbildung 12: Inhaltliche Beratungsschwerpunkte (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012; Mehrfachnennungen möglich.

Präzisere Einschätzungen dazu, inwieweit die Inhalte der Beratung den Beratungsinteressen entsprochen haben, gestattet ein Vergleich zwischen tatsächlichen Beratungsinhalten und den dargelegten Beratungsinteressen. Dieser Abgleich ist in Abbildung 13 auf aggregierter Ebene grafisch dargestellt: Inhalte der Beratung sind mit Hilfe des blauen Balkens, Beratungsinteressen mittels des roten Balkens wiedergegeben. Die Untersuchung zeigt, dass diesbezüglich drei Befunde vorliegen: Es gibt Beratungsinhalte, bei denen die reale Beratung und Beratungsinteressen vollständig übereinstimmen. Das betrifft „Input zur praktischen Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele“ und „Mehr und Genaueres zum Thema GeM zu erfahren“. Weiterhin zeigen sich bei insgesamt sechs Beratungssystems Abweichungen zwischen Ist, also realer Beratung, und dem Soll, dem artikulierten Beratungsinteresse. Diese Abweichungen sind aber eher geringfügig. Beide Aspekte zusammengefasst führen zu der Schlussfolgerung, dass es bei acht von zehn Beratungssystems, das entspricht vier Fünftel, eine hohe Übereinstimmung zwischen Ist- und Soll-Beratung gegeben hat.

Bei zwei Beratungssystems hat es beträchtliche Abweichungen gegeben. Das betrifft „Anregungen zur Beobachtung/Bewertung des Projekt-/Programmverlaufs“, dem bei der Nennung des Erkenntnisinteresses insgesamt die höchste Priorität eingeräumt worden war. Am gravierendsten ist die Abweichung beim Beratungssystem „Erfahrungsaustausch mit anderen Akteuren der Programmumsetzung“.

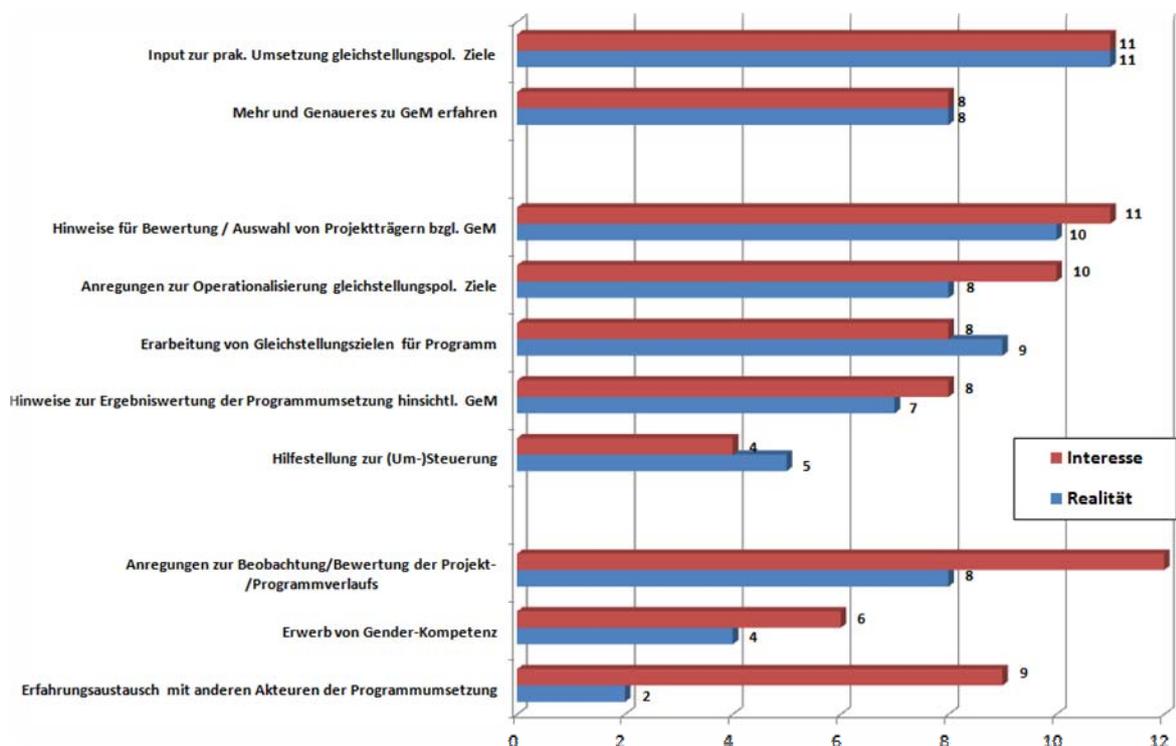
Insgesamt ist die Schnittmenge im Soll-Ist-Vergleich über alle zehn Beratungssystems relativ groß. Ein Merkmal der Abweichungen besteht darin, dass das Soll größer ausfällt als das Ist. Das bedeutet, den Erkenntnisinteressen wurde im Allgemeinen nicht vollständig entsprochen.

Erfolgt ein Soll-Ist-Vergleich auf der individuellen Ebene, zeigt sich Folgendes: Eine 100-prozentige Übereinstimmung nicht nur auf der aggregierten, sondern auch auf der individuellen Ebene zeigt sich für das Item „Input zur praktischen Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele“. Eine Abweichung besteht bei den Items „Erarbeitung von Gleichstellungszielen“ sowie „Hinweise für die Bewertung bzw. Auswahl von Projektanträgen bzgl. GeM“. Im Falle der „Erarbeitung von Gleichstellungszielen“ war es Beratungsschwerpunkt, ohne dass für diesen Aspekt zuvor Beratungsinteresse bekundet worden war. Hinsichtlich „Bewertung bzw. Auswahl von Projektanträgen“ war zwar Interesse bekundet, aber offenbar war nicht beraten worden. Zwei Abweichungen gab es zum Item „Anregungen zur Operationalisierung der gleichstellungspolitischen Ziele“. In beiden Fällen ist schwerpunktmäßig dazu nicht beraten worden, obwohl Beratungsinteresse angezeigt worden war.

Für das Item „Mehr und Genaueres zum Thema GeM zu erfahren“ ergibt sich auf der aggregierten Ebene im Soll-Ist-Vergleich eine völlige Übereinstimmung. Auf der individuellen Eben gibt es hier zwei Abweichungen: Einmal wurde beraten, ohne das Interesse angegeben wurde, ein anderes Mal war diese Thematik trotz bestehenden Interesses kein Beratungsschwerpunkt. Ähnliche Abweichungen auf der individuellen Ebene lassen sich für „Hinweise zur Ergebnisbewertung der Programmumsetzung hinsichtlich GeM“ feststellen. Aggregiert gibt es mit nur einer Abweichung eine hohe Übereinstimmung, individuell betrachtet wurde zweimal beraten, ohne das ein besonderes Interesse bestand, umgekehrt war in zwei Fällen Interesse bekundet, jedoch nicht umfassend beraten worden. Ähnlich fällt die Bilanz zum Item „Hilfestellung zur (Um-)Steuerung der genderkonform. Programmumsetzung“ aus.

Eine relativ hohe Abweichung auf der aggregierten Ebene gibt es für die Items „Anregungen zur Beobachtung/Bewertung des Projekt-/Programmverlaufs“ (vier Abweichungen) sowie „Erfahrungsaustausch“ (sieben Abweichungen). Hier war in allen Fällen Beratungsbedarf genannt worden. Ein Erklärungsansatz für die bestehenden Abweichungen auf der individuellen Ebene kann aus der Erhebung selbst nicht abgeleitet werden. Es ist davon auszugehen, dass es dafür mehrere Gründe gibt. Eine Rolle könnten begrenzte Zeitressourcen gespielt haben. Im Zuge der mit den zu Beratenden erfolgten Themenklärung und Schwerpunktsetzung könnten vom ursprünglich artikulierten Beratungsbedarf abweichende Beratungsprioritäten entwickelt und umgesetzt worden sein.

Abbildung 13: Gegenüberstellung des ursprünglichen Erkenntnisinteresses (s. Abbildung 4) und der realen Beratungsschwerpunkte (Anzahl der absoluten Nennungen)

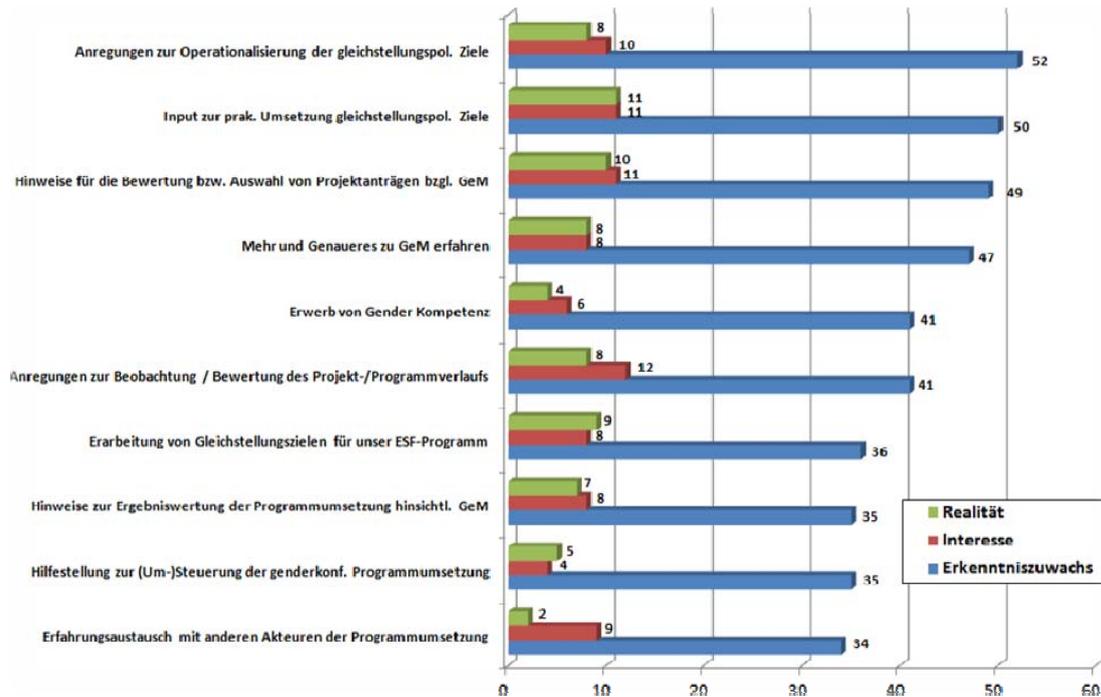


Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012; Mehrfachnennungen möglich

Interessant ist auch ein Vergleich zwischen dem Erkenntnisinteresse, der Schwerpunktsetzung in der Beratung und der Bewertung des Erkenntniszuwachses. Eine Auswertung auf der aggregierten Ebene ist in Abbildung 14 dargestellt. Es zeigt sich im Allgemeinen ein relativ enger Zusammenhang zwischen dem erzielten Erkenntniszuwachs (blauer Balken) und der Relevanz der Thematik als Beratungsschwerpunkt (grüner Balken). Mit anderen Worten: Jenen Themen, die in der Beratung besondere Relevanz hatten, wird seitens der Befragten in der Regel auch ein hoher Erkenntniszuwachs bescheinigt – und umgekehrt. Es bestehen nur wenige Ausnahmen. So war beispielsweise die „Erarbeitung von Gleichstellungszielen“ ein bedeutender Beratungsschwerpunkt, der dabei erzielte Erkenntniszuwachs wird aber als vergleichsweise gering eingeschätzt.

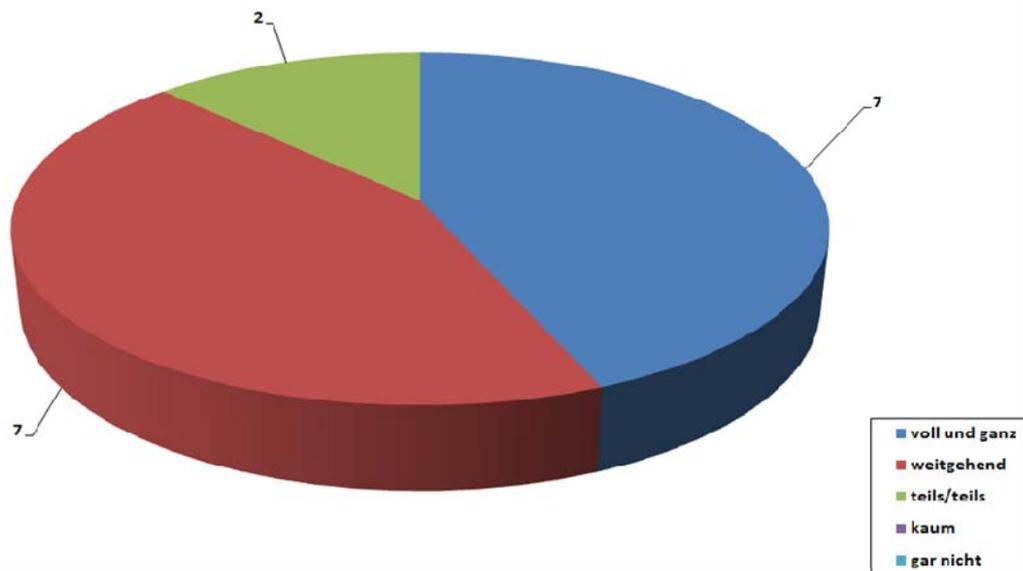
Ein vergleichbar hoher Zuwachs wird dem „Erwerb von Gender-Kompetenz“ eingeräumt, obwohl dieses Thema nur geringe Bedeutung als Beratungsschwerpunkt hatte.

Abbildung 14: Gegenüberstellung: erzielter Erkenntniszuwachs (Ranking nach Punkten), ursprüngliches Erkenntnisinteresse und reale Beratungsschwerpunkte (jeweils Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012.

Abbildung 15: Übereinstimmung der Beratungsleistungen mit dem bestehenden Beratungsbedarf (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012.

Soweit die Auswertung auf Grundlage der Einzelbewertung der Beratungsinhalte. Zuzüglich hatten die Befragten aber auch – de facto in Form einer Kontrollfrage – Gelegenheit, selbst einzuschätzen, inwieweit die inhaltliche Schwerpunktsetzung im Beratungsprozess ihrem Beratungsinteresse entsprochen hat. Die Bewertung war an Hand von fünf Abstufungen möglich – „voll und ganz“, „weitgehend“, „teils/teils“, „kaum“ und „gar nicht“. Sieben von 16 Befragten (44 Prozent) sind der Ansicht, die inhaltliche Schwerpunktsetzung im Beratungsprozess habe ihrem Beratungsinteresse „voll und ganz“ sowie „weitgehend“ entsprochen. Damit konstatieren die Befragten ein hohes Maß an Übereinstimmung der Beratungsinhalte mit dem Beratungsinteresse bzw. -bedarf. Keine/r der Befragten sagte, es hätte „kaum“ oder „gar keine“ Übereinstimmung gegeben (vgl. Abbildung 15).

Weitere Merkmale der Beratung

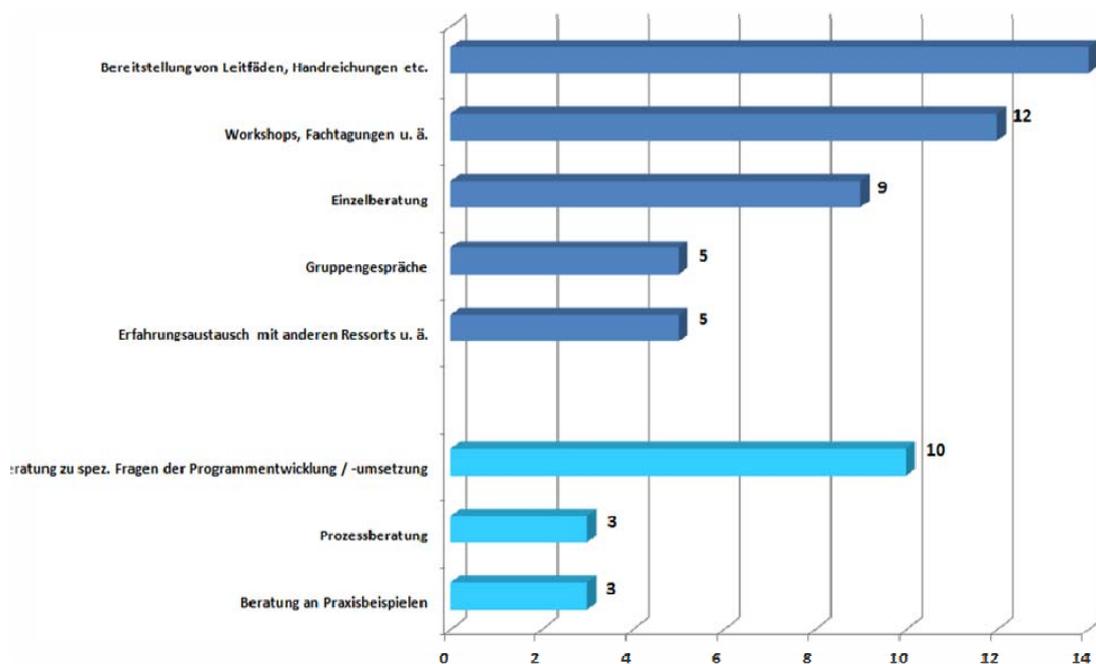
Neben Beratungsinhalten wurden auch Einschätzungen der Nutzerinnen und Nutzer zu verschiedenen Merkmalen, darunter den Formen der Umsetzung der Beratung, erfragt. Hier wurde zum einen erfasst, ob sich die Beratung am gesamten Programmprozess, an speziellen Fragen der Programm-Entwicklung/Umsetzung bzw. an konkreten Praxisbeispielen orientiert. Abbildung A.4.16 kann anhand der unteren hellblauen Balkengruppe entnommen werden, dass in der Beratung vor allem spezifische Fragen der Programm-Entwicklung bzw. -Umsetzung im Mittelpunkt standen (zehn von 16 Nennungen). Die Prozessberatung, also der Gesamtprozess bzw. der Programmzyklus (von der Analyse der Ist-Situation bis zur Ergebnisbewertung/Evaluierung), hat nach Darstellung der Nutzer/-innen in der Beratung eine untergeordnete Rolle gespielt (drei Nennungen). Vergleichbare Bedeutung hatte Beratung an konkreten Praxisbeispielen (ebenfalls drei Nennungen). Wie sich die starke Konzentration auf ausgewählte Fragen in der Beratung erklärt, lässt die schriftliche Erhebung offen.

Die Bedeutung des Programmzyklus war auch ein Thema der Interviews: Hierzu wurde seitens der Befragten zunächst betont, dass ein theoretisches Modell wichtig ist. Dank des hohen Maßes an Flexibilität seitens des Beratungsteams konnte es sich aber gut in den Arbeitsalltag der Programmverantwortlichen einordnen. Am Anfang des Beratungsprozesses sprang das Beratungsteam genau an dem Punkt ein, an dem die Programmverantwortlichen gerade standen. Der Fluss des Arbeitsalltags wurde durch die Beratung weder unterbrochen, noch „zurückgedreht“. In der Beratung – so die Aussage der Befragten – ist aber auch auf jene Schritte bzw. Phasen des Programmzyklus verwiesen worden, die bereits vorangegangen waren – zumindest soweit möglich und praktisch realisierbar. Nach Einschätzung der Befragten haben vor allem weitere Förderrunden die Chan-

ce geboten, zykluskonform vorzugehen. Dieser ganzheitliche Ansatz hat ihrer Ansicht nach sehr geholfen, die Komplexität des geschlechterpolitischen Herangehens an die eigene Fachpolitik besser zu verstehen.

Zum anderen vermittelt die Abbildung einen Überblick über die genutzten Formen der Beratung – ausgewiesen mittels der obere dunkelblauen Balkengruppe. Hier fällt zunächst der hohe Stellenwert von Leitfäden, Handreichungen, Arbeitshilfen etc. auf (14 Nennungen bei 16 Befragten) auf. Das heißt, verschiedene „Nachschlagewerke“ wurden in besonders hohem Maße genutzt. Ebenfalls eine große Rolle spielten Workshops, Fachtagungen und ähnliches (zwölf Nennungen). Andere Formen der Beratung wie Einzelberatung, Gruppengespräche oder der Erfahrungsaustausch mit anderen Ressorts hatten demgegenüber einen deutlich geringeren Stellenwert. Bemerkenswert an den Befunden ist die vergleichsweise geringe Bedeutung der Einzelberatung. Neun Befragte, das sind mit 56 Prozent nur etwas mehr als die Hälfte der Beratenen, gaben an, diese in Anspruch genommen zu haben. Jeweils fünf Mal wurde auf die Nutzung von Gruppengesprächen und den Erfahrungsaustausch mit anderen Ressorts verwiesen. Gleichzeitig wurden die Beratenen darum gebeten, einzuschätzen, wie hilfreich die einzelnen Beratungsansätze für sie waren. Hier zeigt sich insgesamt ein vergleichbares Antwortverhalten zur generellen Nutzung.

Abbildung 16: Ausgewählte Merkmale der Beratung (Anzahl der absoluten Nennungen)



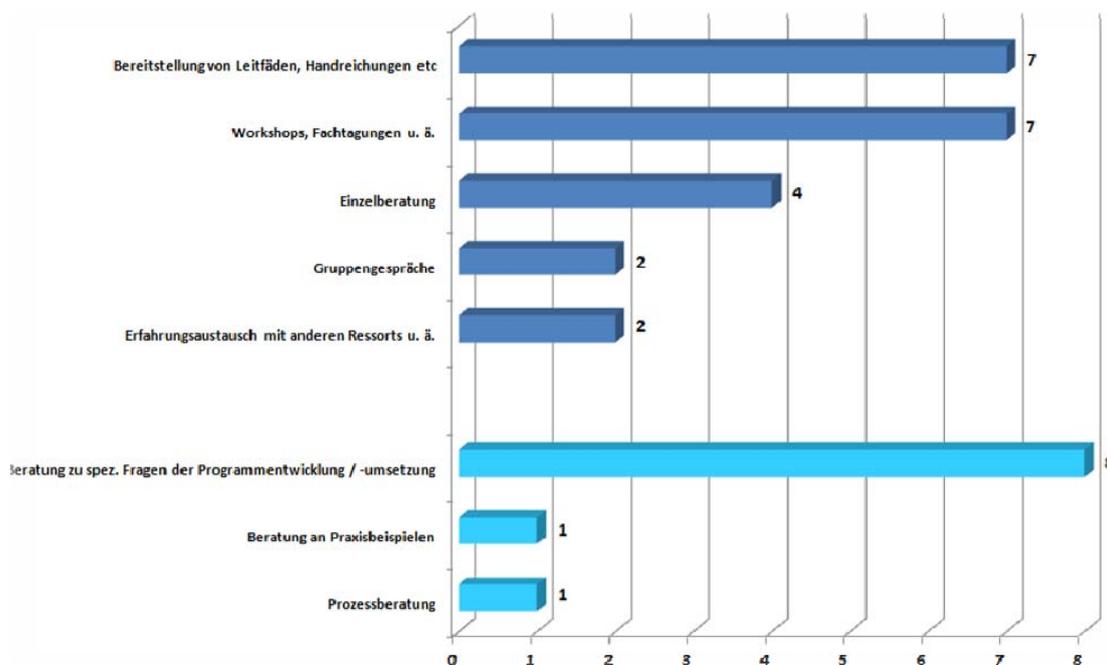
Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012; Mehrfachnennungen möglich.

Als der mit Abstand hilfreichste Ansatz wurde die Beratung zu speziellen Fragen der Programm-Entwicklung/Umsetzung betrachtet (acht Nennungen). Prozessberatungen sowie dem Arbeiten unter Nutzung von Praxisbeispielen wurde lediglich eine marginale Rolle zuerkannt (jeweils eine Nennung) (vgl. Abbildung 17: untere hellblaue Balkengruppe). Die geringe Bewertung der Prozessberatung im Ergebnis der schriftlichen Befragung widerspricht in dieser Klarheit den Darlegungen der Interviewpartner/-innen zur Bedeutung des Programmzyklus. Möglicherweise war dieser Kontext während der schriftlichen Befragung nicht ausreichend präsent. Allerdings muss auch an dieser Stelle betont werden, dass während der Gespräche durchaus der Eindruck entstand, dass Detailfragen Vorrang vor Kontextaspekten hatten, letztere aber insgesamt im Blick blieben.

In Bezug auf die konkreten Umsetzungsformen der Beratung wurden Leitfäden, Handreichungen, Arbeitshilfen etc. sowie Workshops und Fachtagungen nicht nur besonders intensiv genutzt, sie wurden von den Befragten zugleich als besonders hilfreiche Instrumente eingeschätzt (vgl. obere dunkelblaue Balkengruppe). Aus dem Antwortverhalten kann daher geschlussfolgert werden, dass der Erkenntnis- und Beratungszuwachs seitens der Nutzer/-innen vor allem auf die Bereitstellung und Nutzung von Leitfäden, Handreichungen, Arbeits-

hilfen sowie Workshops und Fachtagungen zurückgeführt wird. Der Einzelberatung wurde hinsichtlich ihrer Bewertung als Unterstützungsinstrument ebenfalls eine relativ geringe Bedeutung beigemessen. Vier von neun Befragten, also nicht einmal die Hälfte der Nutzer/-innen (44 Prozent), die die Einzelberatung genutzt haben, sahen sie als sehr hilfreich an. Über die Gründe dieser Sichtweise liegen keine Erkenntnisse vor.

Abbildung 17: Merkmale der Beratung nach ihrer Bedeutung als hilfreiche Unterstützung (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012; Mehrfachnennungen möglich.

In den Gesprächen wurde deutlich, dass sich der Erkenntnisgewinn und damit der Beratungserfolg letztlich aus dem Methoden-Mix ergeben. Nach Darstellung der Befragten haben hierfür gerade auch individuelle Beratungstermine eine erhebliche Rolle gespielt. Auf Leitfäden, Handbücher etc. wird gern zurückgegriffen, da sie erarbeitetes Wissen und gewonnene Erkenntnisse systematisieren und bündeln und zugleich als Nachschlagewerk dienen.

Besonders zum Beratungserfolg haben nach Einschätzung der Befragten die Ausrichtung am Bedarf, die zeitliche Nähe auch im ad-hoc-Fall, das gute Klima und die Zusammenarbeit „auf gleicher Augenhöhe“ beigetragen. Einheitlich bestätigt wurde, dass es den Beratern/Beraterinnen gelungen ist, eine „Lernumgebung“ zu schaffen, die die Verknüpfung von Fachlichkeit mit Gleichstellungspolitik, von Kreativität und Professionalität, von Fördererfordernissen und Spaß miteinander kombiniert hat. Mehrere Gesprächspartner/-innen betonten, mit der Agentur „sehr intensiv gearbeitet“ und „sehr viel gelernt“ zu haben.

Zwischenfazit

Im vorangestellten Abschnitt wurde untersucht, auf welchen Grundlagen der festgestellte Erkenntnis- und Kompetenzzuwachs bei den Beratenen beruht. Damit kann ein Einblick zum Herangehen an den Beratungsprozess, seine Inhalte und Umsetzungsformen vermittelt werden. Die vermittelten Beratungsinhalte orientierten sich in hohem Maße an der Programmpraxis. Im Detail, bezogen auf zehn ausgewählte Beratungssitems, ist eine vergleichsweise große Übereinstimmung zwischen tatsächlichen Beratungsinhalten und -interessen der Nutzer/-innen festzustellen. Insgesamt stellten rund 90 Prozent von ihnen fest, dass die inhaltliche Schwerpunktsetzung im Beratungsprozess dem Beratungsbedarf entweder „voll und ganz“ oder „weitgehend“ entsprochen habe. Damit ist es den Beratern/Beraterinnen der Agentur für Gleichstellung im ESF offenkundig überwiegend gelungen, dem Beratungsbedarf gerecht zu werden. Dies wurde vorrangig über Beratungen zu speziellen Fragestellungen und unter Nutzung von Leitfäden, Handreichungen, Arbeitshilfen etc. sowie

Workshops und Fachtagungen erreicht. Nach Darstellung der schriftlich Befragten spielte Einzelberatung weder eine herausragende Rolle, noch wurde sie als besonders hilfreiches Beratungsinstrument bewertet. In den Interviews erfolgte eine gegenteilige Einschätzung. Obwohl im Ergebnis der schriftlichen Erhebung der am Prozess ausgerichteten Beratung eher geringe Bedeutung beigemessen wurde, wurde ihre Bedeutung im Rahmen der persönlichen Gespräche deutlich hervorgehoben. Das Modell des Programmzyklus als theoretische Grundlage der Beratung wurde als konform mit dem Arbeitsalltag der Programmverantwortlichen eingeschätzt. Dem Beratungsteam ist es gut gelungen, beides miteinander vereinbaren. Die weitreichendste Bezugnahme auf den Programmzyklus, das heißt ein nahezu idealtypisches Vorgehen, war möglich, soweit durch die Beratung weitere Förderrunden eines Programms begleitet wurden.

Bewertungskriterium: Verbesserung des „Gleichstellungsgehalts“ der Programme

Da der Beratungsauftrag der Agentur darin besteht, die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele des ESF Bundes-OP zu unterstützen, sollen ihre Aktivitäten vor allem auch darauf abzielen, den Gender-„Gehalt“ der Bundesprogramme zu verbessern.⁴² Von daher ist dies ein zweites Kriterium, an dem die Beratungstätigkeit der Agentur bewertet werden sollte. Entsprechend war die Befragung der Nutzer/-innen ausgerichtet.

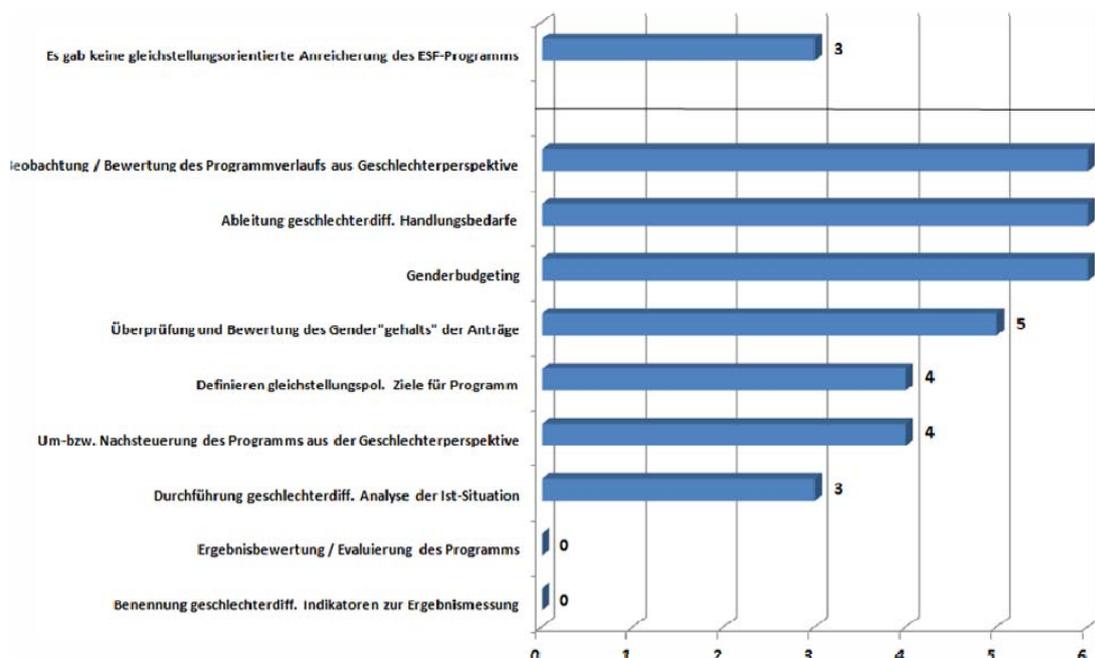
Daher sollten die Befragten darlegen, durch welche Aspekte die gleichstellungspolitische Ausrichtung ihres ESF-Bundesprogramms in Folge der Beratung durch die Agentur für Gleichstellung im ESF verstärkt werden konnte. Die dafür vorgegebenen Antwortitems orientierten sich ebenfalls weitgehend am Programmzyklus, schlossen aber auch Gender Budgeting und die Steuerungsproblematik ein.

Zunächst ist festzustellen, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten angab, im Ergebnis der Beratung habe es eine gleichstellungspolitische Stärkung des ESF-Programms gegeben. Nur drei Befragte antworteten, dass dies nicht der Fall sei. Nach Einschätzung derjenigen, die diese Verbesserung ihres ESF-Bundesprogramms in Folge der Beratung sahen, erfolgte dies vor allem durch „systematische und kontinuierliche Beobachtung und Bewertung des Programmverlaufs aus der Geschlechterperspektive“, aber auch durch die „Ableitung geschlechterdifferenzierter Handlungsbedarfe“ sowie „Gender Budgeting“ und die „Antragsprüfung“ (Abbildung 18). Letztlich hat die Beratung nach Einschätzung der Befragten relativ wenig für die Ergebnissicherung und Evaluierung gebracht.

Im Allgemeinen wurde die gleichstellungspolitische Ausrichtung des jeweiligen ESF-Bundesprogramms durch mehrere Aspekte unterstützt. Einmal wurden sieben, ein weiteres Mal wurden vier der möglichen Items angegeben, fünf Mal waren es drei Items, drei Mal waren es zwei Items.

⁴² Hierbei ist zu beachten, dass es ausschließlich im Ermessen der beratenen Personen lag, die Beratungsergebnisse aufzugreifen und umzusetzen.

Abbildung 18: Stärkung der gleichstellungsorientierten Ausrichtung der ESF-Bundesprogramme in Folge der Beratung (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012; Mehrfachnennungen möglich.

In den Expertengesprächen wurde im Kontext der Verbesserung des Gleichstellungsgehalts darauf verwiesen, dass im Ergebnis der Beratung die Förderrichtlinie und die Aufrufe entsprechend angepasst wurden, dass das Gutachter/-innen-Gremium geschult wurde, dass auch Träger im Rahmen von Workshops qualifiziert wurden und ebenso das Controlling- und Prüfverfahren stärker auf das Thema Gleichstellung ausgerichtet wurden – also auch hier durchaus eine Prozessorientierung der Implementierung des Politikansatzes erkennbar war. Expertisen bildeten eine wichtige Grundlage, weil sie zum einen die vorhandene Datenlage analysierten und den Förderbedarf charakterisierten und zum anderen verschiedene förderrelevante Zusammenhänge offenlegten.

Auf den Beitrag der Beratung zur besseren Verknüpfung fachpolitischer mit gleichstellungspolitischen Aufgaben – ein wichtiger Gradmesser für die Vermittlung von Gender-Kompetenz aber auch für verbesserte Möglichkeiten zur Implementierung des Querschnittsziels – wurde bereits weiter oben hingewiesen.

Im Rahmen einer offenen Fragestellung hatten die Befragten die Möglichkeit, stichpunktartig darzulegen, worin sie zusammenfassend den größten Nutzen der Beratung durch die Agentur für Gleichstellung im ESF in Bezug auf die Entwicklung ihres ESF-Bundesprogramms sehen. Zwölf der 16 Befragten haben sich dazu positioniert. Die Reihenfolge der nachstehend aufgeführten Aspekte entspricht weitgehend einer Rangfolge nach der Anzahl der Nennungen. Folgende Themenbereiche wurden genannt:

- Eine Nutzendimension wird in der Sensibilisierung (auch für fachspezifische Besonderheiten) bzw. Überprüfung der eigenen Einstellung bzw. im Feedback zum eigenen Verhalten gesehen.
- Als weitere Nutzendimension wurde das bessere Verständnis der Relevanz von GeM zur Qualitätssteigerung der ESF-Programme angesprochen. Dadurch ist es nunmehr verstärkt möglich, GeM in einen fachlichen, programmübergreifenden Zusammenhang zu stellen.
- Positiv wurde hervorgehoben, regelmäßig aktuelle Informationen zum Thema GeM zu bekommen.
- Schließlich wurde der Nutzen für die praktische Umsetzung der Querschnittsaufgabe unter verschiedenen Gesichtspunkten angeführt (z.B. Definieren gleichstellungspolitischer Ziele, Überprüfung des Gender-Gehalts der Anträge).

- Ebenfalls wurde der Erstellung eines programmspezifischen Leitfadens sowie dem Erfahrungsaustausch Gewicht beigemessen.

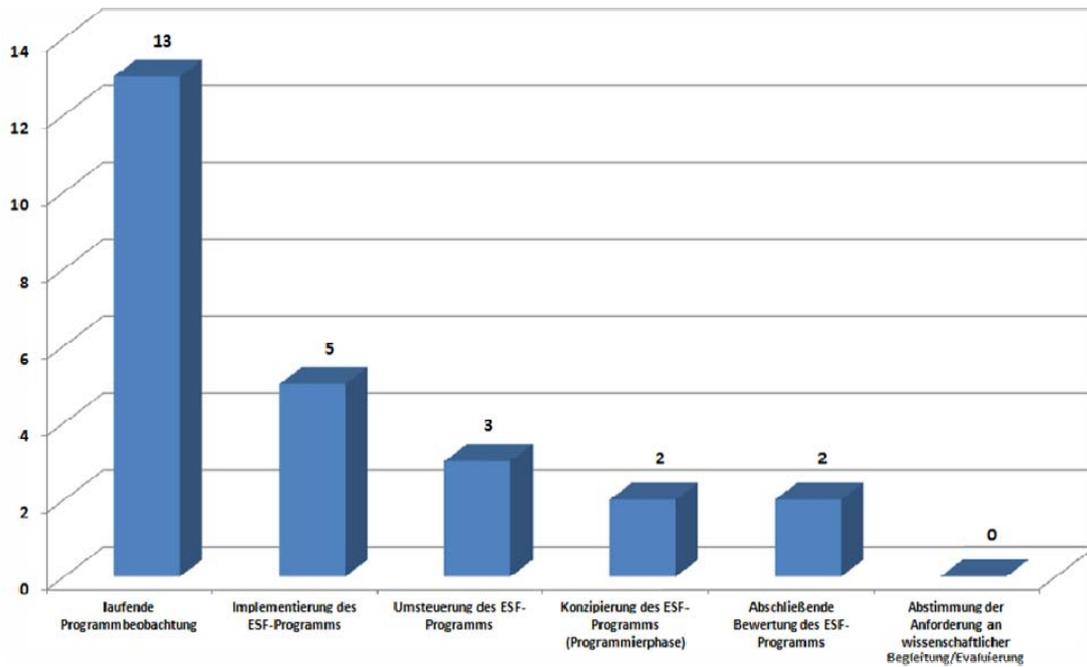
Zur besseren Einschätzung, wie sich die Beratung auf die Programmebene⁴³ ausgewirkt hat, wurde ferner die Frage gestellt, wofür die Beratungsangebote der Agentur genutzt wurden. Auch diese Thematik wurde weitgehend aus der Perspektive des Programmzyklus betrachtet, wenngleich die vorgegebenen Antwortitems hier weniger ausdifferenziert waren. Die Beratung wurde von den Befragten vor allem für die laufende Programmbeobachtung genutzt. Von daher war grundsätzlich die Sicht auf den Prozess der unmittelbaren Programmumsetzung gegeben. Bei näherer Betrachtung des Antwortverhaltens zeigt sich allerdings, dass die Phasen der Programmierung, Implementierung und Auswertung in der Beratung kaum eine Rolle gespielt haben. Auch für die Umsteuerung war sie kaum relevant, gar nicht relevant war sie für die Zusammenarbeit mit der Evaluierung (vgl. Abbildung 19). Dies dürfte sich mit der herausgestellten Bedeutung spezifischer Fragen im Beratungsprozess decken.

Die Ergebnisbewertung bzw. die Evaluation stellt eine eigenständige Phase des Programmzyklus dar. Mit ihr werden Erkenntnisse dazu vorgelegt, ob und inwieweit ein Programm zielkonform umgesetzt werden konnte. Wie bereits die voranstehenden Befunde erkennen ließen, spielten die Programmevaluation und/oder -begleitung im Beratungsprozess eine relativ geringe Rolle. Dies schlägt sich auch in der Antwort auf die Frage nieder, ob die Beratung geholfen habe, neue Ansätze für die Programmevaluation und/oder -Begleitung zu entwickeln. Unter 15 Antwortgebenden gab es lediglich drei Nennungen (20 Prozent), die angaben, die Beratung habe geholfen, neue Ansätze für die Programmevaluation und/oder -begleitung zu entwickeln (vgl. Abbildung 20).

Nach Darlegung der mündlich Befragten stand die Evaluierung zwar nicht im Mittelpunkt der Beratung, befand sich aber durchaus im persönlichen Blick. In Bezug auf eine gegenderte Evaluierung zeigten sich zwei Einschätzungen: Einerseits wurden Evaluierungsergebnisse vorgelegt, die eine grundsätzliche Einschätzung zur gleichstellungsrelevanten Umsetzung des Programms gestatten, andererseits war die Evaluierung darauf unzureichend ausgerichtet.

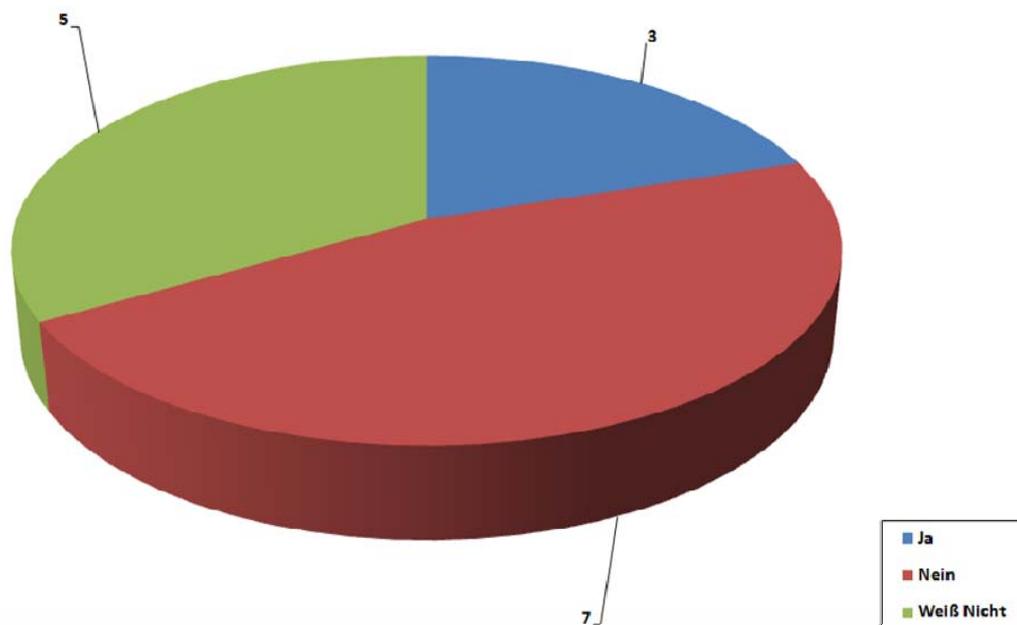
⁴³ Dazu findet sich in der Berichterstattung der Agentur für Gleichstellung im ESF folgende Einschätzung: „Positiv lässt sich abschließend festhalten, dass fast alle ESF-Akteurinnen und -Akteure, mit denen das Team der Agentur kooperiert oder die es berät, im Rahmen ihrer Möglichkeiten vielfältige Aktivitäten initiieren, um Gleichstellung zwischen Frauen und Männern stärker als bisher zu berücksichtigen.“ Sachbericht der Agentur für den Zeitraum September 2011 bis Februar 2012, Berlin, März 2012, S. 4
Allerdings heißt es hier nachfolgend: „Es zeigt sich jedoch häufig, dass bestehende Rahmenbedingungen hinderlich sind bzw. dass sich die Erkenntnisse um Gender Mainstreaming und das Wissen über Gleichstellung sehr langsam in den ‚Mainstream‘, sprich die regulären Verwaltungsabläufe, transportieren lassen.“ Ebenda

Abbildung 19: Bereiche der Nutzung der Beratungsangebote der Agentur für Gleichstellung im ESF (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012; Mehrfachnennungen möglich.

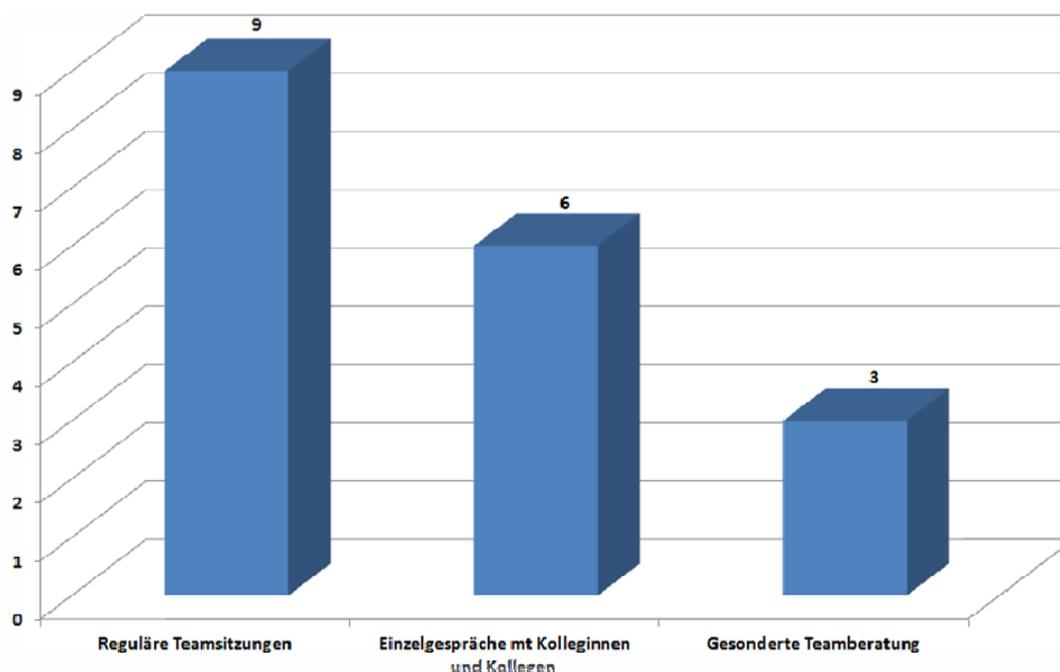
Abbildung 20: Entwicklung neuer Ansätze für die Programmevaluation und/oder -begleitung durch die Beratung der Agentur (Anzahl der absoluten Nennungen)



Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012.

Mit Hilfe der Erhebung wurden auch ausgewählte Fragen der Nachhaltigkeit erfasst. Ein Aspekt betrifft den Wissenstransfer, ein weiterer die Übertragbarkeit. Danach gefragt, ob das durch die Beratung gewonnene Know-how an Kolleginnen und Kollegen des Fachbereiches weitergegeben wurde, haben elf von 16 Befragten angegeben, dieser Transfer sei erfolgt. Dies betrifft gut zwei Drittel der Befragten (69 Prozent). Sofern dieser Know-how-Transfer erfolgt, wurde von den Befragten angegeben, das Wissen mit den Kolleginnen und Kollegen überwiegend während Teamsitzungen, aber auch bei Einzelgesprächen geteilt zu haben (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Formen des Wissenstransfers an Kolleginnen und Kollegen (Anzahl der absoluten Nennungen)

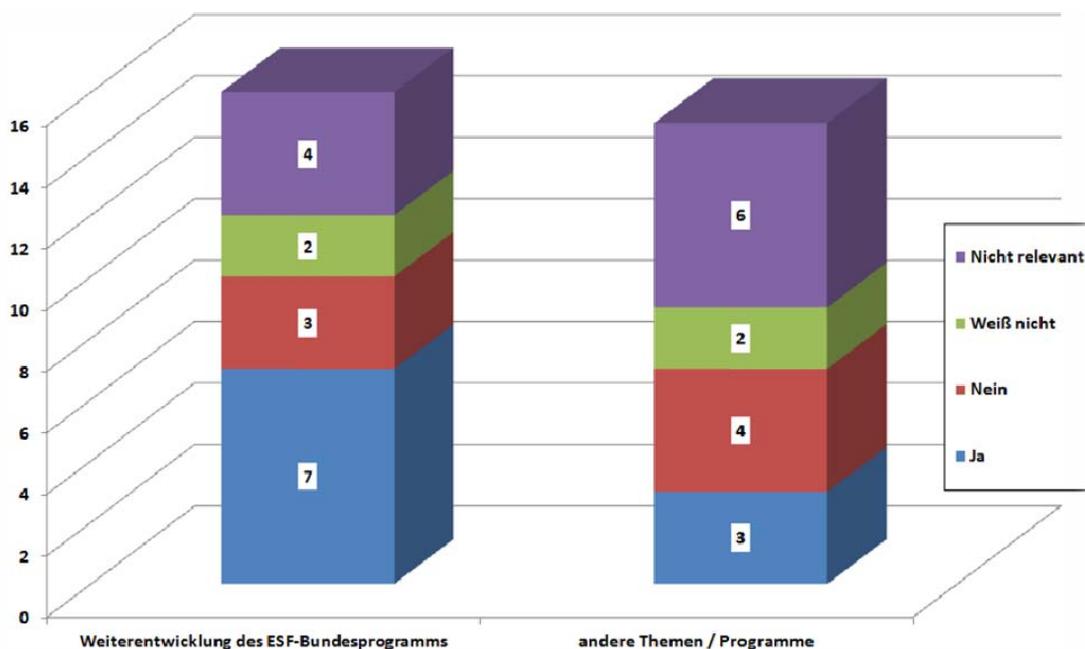


Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012.

Schließlich wurden Einschätzungen zur Übertragung des Erlernten – entweder auf die Weiterentwicklung des bereits bestehenden ESF-Programms oder auf andere Themen bzw. neue Programme – erbeten. Abbildung 22 verweist in der linken Säule auf die Anwendung der Erkenntnisse auf die Weiterentwicklung des Programms. Für vier Personen war dies nicht relevant. Sieben Befragte meinten, das neu erlangte Wissen in die Weiterentwicklung des Programms eingebracht zu haben, drei Personen verneinten dies, zwei Personen waren sich unsicher. Auf der Basis der für die Übertragung hier in Frage kommenden Beratenden war es damit über der Hälfte (58 Prozent) gelungen, das Wissen anwenden zu können. Die Interviewpartner/-innen unterstrichen, in Vorbereitung auf die neue Förderperiode von der Beratung profitiert zu haben.

15 Befragte machten Angaben dazu, ob sie das durch die Beratung gewonnene Know-how auch auf andere Themen oder neue Programme angewandt haben.⁴⁴ Ihr Antwortverhalten ist in der rechten Säule der nachstehenden Grafik abgebildet. Für sechs Befragte war dies nicht relevant. Die Anwendung des Know-hows auf andere Themen oder neue Programme scheint aber gegenüber der Weiterentwicklung von Programmen schwieriger zu sein. Die Übertragung auf neue Themen und Programme ist nur drei Befragten gelungen (das sind ein Drittel derjenigen, für die eine Übertragung relevant war), vier Personen verneinten dies und zwei Personen waren sich diesbezüglich unschlüssig.

⁴⁴ Im Sachbericht der Agentur für den Zeitraum September 2011 bis Februar 2012 vom März 2012 wird darauf hingewiesen, dass sich die Arbeiten zunehmend auf die Vorbereitung der neuen Förderperiode orientiert haben.

Abbildung 22: Übertragung des erworbenen Know-hows auf ... (Anzahl der absoluten Nennungen)

Quelle: Befragung des Evaluationsteams März 2012.

Zwischenfazit

Die überwiegende Mehrheit der Befragten verweist im Ergebnis der Beratung durch die Agentur auf eine gleichstellungspolitische Anreicherung des ESF-Programms. Es gibt Ansätze für den Transfer der Beratungsergebnisse. Außerdem stand ein Teil der Befragten vor der Herausforderung, das Erlernte auf die Weiterentwicklung des bestehenden Programms, aber auch auf neue Themen und Programme anzuwenden. Dies ist nur zum Teil gelungen, wobei die Übertragung auf die Weiterentwicklung eines bereits bestehenden Programms leichter zu fallen scheint als die Anwendung auf neue Themen/Programme. Die Befragung verdeutlicht, dass die einzelnen Phasen des Programmzyklus unterschiedlich von der Beratung profitiert haben. Eine besonders geringe Rolle spielte dabei jedoch Ergebnissicherung/Evaluierung.

Bewertungskriterium: Kunden- und Kundinnen-Orientierung

Die Erhebung lässt indirekt Rückschlüsse auf die Orientierung an den Kunden/Kundinnen der Beratung zu. Ein Anhaltspunkt dafür ist darin zu sehen, dass den Beratern/Beraterinnen eine weitgehende Ausrichtung am Beratungsbedarf ihrer Klientel bescheinigt wird. Der Programmzyklus spielt im Beratungsprozess zwar eine Rolle, aber – wie die schriftliche und mündliche Befragung offenkundig zeigt – konzentriert sich die Beratung zunächst und vorrangig auf verschiedene inhaltliche Schwerpunkte inkl. spezifischer Fragestellungen, die die Beratenen zum Zeitpunkt der Leistungserbringung bewegt. Dies dürfte dafür sprechen, dass das Beraterinnen-team das verwendete Beratungskonzept anpasst, sollte dieses dem faktischen Bedarf nicht entsprechen.⁴⁵ Somit scheint eine „modulare“ Umsetzung des komplexen Beratungskonzeptes entlang des Programmzyklus stattzufinden. Inwieweit im Zuge dieser eher modularisierten Beratung an vorangegangene bzw. nachfolgende Programmphasen verwiesen wird, kann mit Hilfe der schriftlichen Befragung nicht beurteilt werden. Aber die Interviews ergeben dazu mehr Aufschluss – wie weiter oben bereits detaillierter ausgeführt wurde.

⁴⁵ Dass es Anpassungen gegeben hat, wird von der Agentur für Gleichstellung im ESF bestätigt. So heißt es bspw. im Sachbericht der Agentur für den Zeitraum September 2011 bis Februar 2012 vom März 2012: „Daneben ist die Agentur für Gleichstellung im ESF hinsichtlich der Beratung der Programme in eine Zwischenbilanzierung eingetreten, auf deren Basis die laufenden Beratungsleistungen auf den Beratungsbedarf angepasst werden. So sollen die Aktivitäten der Agentur noch besser auf die Notwendigkeiten in den Programmen wie auch auf die Interessen der Programmverantwortlichen bzw. umsetzenden Stellen angepasst werden.“ S. 3

Neben der Orientierung am Beratungsbedarf ist die Zeitkomponente ein wichtiges Kriterium dafür, wie es der Beratung gelingt, sich in die Bedingungen der Verwaltungsarbeit einzuordnen. Da Beratung immer auch mit Zeitaufwand für die zu Beratenden verbunden ist, wurde danach gefragt, welche zeitlichen Kapazitäten durch die Beratung seitens der Agentur für Gleichstellung im ESF gebunden worden sind. Es sollte der dafür ungefähr aufgewandte Anteil des Arbeitszeitbudgets geschätzt werden. Dazu haben zwölf Befragte Angaben gemacht. Die genannten Anteile schwanken zwischen 0,1 und 10 Prozent. Im Durchschnitt verwendet jede/r Befragte rund 2 Prozent der Arbeitszeit auf die Beratung durch die Agentur. Der mit der Beratung durch die Agentur verbundene Aufwand wird von fast allen Befragten für angemessen gehalten (94 Prozent).

Abschließend wurden die Programmakteure/Programmredakteurinnen danach gefragt, ob sie Verbesserungsbedarf für den Beratungsprozess sehen. Elf von 15 Antwortgebenden, das sind rund drei Viertel (73 Prozent), sehen keinen Verbesserungsbedarf. Sofern Verbesserungsvorschläge unterbreitet wurden, bezogen sie sich auf:

- eine stärkere Einbeziehung von Kolleginnen/Kollegen und Entscheidungsträgern/Entscheidungsträgerinnen durch gemeinsame Beratungen und Feedbackrunden, wodurch eine breitere Basis geschaffen werden kann,
- die Vermittlung von noch mehr praktischen Hinweisen, Konzentration auf Verfahrensfragen.