

Gender Mainstreaming in der Praxis
Erläuterungen für den Berliner ESF

Inhalt

Gleichstellungsförderung als ein Schwerpunkt der Europäischen Beschäftigungsstrategie	S. 3
Gleichstellungsförderung durch Gender Mainstreaming	S. 6
Gender Mainstreaming konkret	
Arbeitsschritte	S. 8
Kriterien zur Bewertung von Trägern und Projekten im Hinblick auf Gender Mainstreaming	S. 12
Von der Theorie zur Praxis: Projektbeispiele	S. 18
Gender Mainstreaming beim Einsatz des europäischen Sozialfonds in Berlin	S. 22
Unterschiede im Erwerbsleben von Frauen und Männern: Gender Gaps	S. 24
Anhang empfehlenswerte Internetadressen, ergänzende Literatur	S. 28

Gleichstellungsförderung als ein Schwerpunkt der Europäischen Beschäftigungsstrategie

Die wirtschaftlichen und sozialen Unterschiede zwischen den Ländern und Regionen der Europäischen Union sind erheblich. Diese Unterschiede zu verringern, die Lebensbedingungen der Bürger anzugleichen und insgesamt zu verbessern, ist eines der wichtigsten Ziele der Europäischen Union. Ihm dienen die europäischen Strukturfonds, die heute zu den größten Posten im EU-Haushalt gehören.

Als eine Region, die wegen der deutschen Teilung und Wiedervereinigung mit schwierigen strukturellen Problemen zu kämpfen hat und einen tiefgreifenden wirtschaftlichen Anpassungsprozess bewältigen muss, wird Berlin mit erheblichen Mitteln aus den europäischen Strukturfonds unterstützt. In den Jahren von 2000 bis 2006 werden mehr als eine Milliarde Euro an Fördergeldern zur Verfügung gestellt, ein Drittel davon für den Europäischen Sozialfonds.

Der ESF ist das wichtigste Finanzierungsinstrument der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Programme, die mit diesen Mitteln gefördert werden, müssen den beschäftigungspolitischen Leitlinien¹ entsprechen.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbssystem war von Anfang an einer der Schwerpunkte der Europäischen Beschäftigungsstrategie.

Die starke Betonung von Gleichstellungsförderung auf der europäischen Ebene zielt sowohl auf die gesellschaftliche Modernisierung der Mitgliedsstaaten als auch auf die Steigerung der wirtschaftlichen Leis-

¹ Umfassende Informationen über die Europäische Beschäftigungsstrategie, den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht und die beschäftigungspolitischen Leitlinien finden sie auf der Internetseite der Europäischen Kommission unter www.europa.eu.int/employment.htm

tungsfähigkeit. Denn die Verbesserung der Chancengleichheit ist Voraussetzung für

- **Höheres Wirtschaftswachstum:** Der Zusammenhang zwischen hohem Beschäftigungs- und –Einkommensniveau von Frauen und dem Wachstum einer Volkswirtschaft ist wissenschaftlich belegt.²
- **Konkurrenzfähigkeit der europäischen Wirtschaft:** Diese kann nur erhalten werden, wenn vorhandene Potenziale besser genutzt werden. Dazu gehört eine hohe Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung (diesbezüglich ist Europa noch weit hinter den Konkurrenten USA und Japan zurück) und die bessere Nutzung von Bildungsinvestitionen im Beschäftigungssystem.
- **Erhalt des europäischen Sozialmodells:** Das europäische Sozialmodell kann nur dann nachhaltig gestaltet und weiterentwickelt werden, wenn viele Menschen erwerbstätig sind und zur Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme beitragen.
- **Anpassung an den demografischen Wandel:** Die Alterung und Schrumpfung der europäischen Gesellschaften stellt historisch neue Anforderungen an die Volkswirtschaften und an die sozialen Sicherungssysteme. Längerfristig ist auch eine im Hinblick auf die Generationen ausgewogenere Bevölkerungsentwicklung wünschenswert.

Ohne eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbssystem und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden diese Ziele auf Dauer nicht erreichbar sein. Beides entspricht den Interessen der meisten Frauen und vieler Männer, die ebenfalls zunehmend ein stärkeres Gleichgewicht der Lebensbereiche anstreben.

² Vgl. u.a. Asa Löfström, A Report on Gender Equality and Economic Growth, Stockholm 2001

Für die Strukturfonds wurden seitens der Europäischen Kommission fünf Bereiche definiert, in denen die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als besonders wichtig angesehen wird:

- Zugang zu und Teilhabe an allen Bereichen des Arbeitsmarktes
- Allgemeine und Berufliche Bildung
- Gründung und Wachstum von Unternehmen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Ausgewogene Beteiligung an Entscheidungsprozessen.

Besondere Aufmerksamkeit soll in den nächsten Jahren darauf gerichtet werden, Frauen in die Gestaltung und Anwendung neuer Technologien einzubeziehen und damit nachhaltig gleichstellungspolitischen Fortschritt zu sichern:

„...Daher sollte der Förderung einer hochwertigen Ausbildung und der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologien und Forschung/Entwicklung besondere Aufmerksamkeit gelten ebenso wie einem weitgehenden Engagement zur Förderung des weiblichen Unternehmertums, des lebenslangen Lernens, der Aus- und Weiterbildung und der Qualifizierung von Frauen in Bereichen, die traditionell nicht zu den Frauendomänen gehören.“³

³ Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaft zur „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ KOM(96)67eng.

Gleichstellungsförderung durch Gender Mainstreaming

Mit der Unterzeichnung des Amsterdamer EU-Vertrages haben sich die Mitgliedsstaaten zur umfassenden Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen verpflichtet.

Zur Erreichung dieses Ziels soll bei allen politischen Maßnahmen der Aspekt der Gleichstellungsförderung von Anfang an mit einbezogen werden. Das heißt, Gleichstellung wird nicht mehr nur durch spezifische Maßnahmen, sondern durch die konsequente Berücksichtigung bei allen Maßnahmen, gefördert. Diese Methode der Gleichstellungsförderung wird Gender Mainstreaming genannt.

Der englische Begriff Gender Mainstreaming bezieht sich auf das soziale Geschlecht (gender) im Gegensatz zum biologischen Geschlecht (sex), und damit auf die gesellschaftliche und soziale Ordnung zwischen Frauen und Männern. Die grundsätzliche Berücksichtigung der Geschlechterordnung soll für Entscheidungsprozesse zur Normalität, eben zum Mainstream werden, damit Chancengleichheit verwirklicht werden kann.

Gender Mainstreaming soll spezifische Maßnahmen für Frauen nicht ersetzen. Beide Vorgehensweisen sollen sich ergänzen und so die Basis der Gleichstellungspolitik erweitern, sie effektiver machen.

Ausgangspunkt der Gender-Perspektive als Weiterentwicklung der traditionellen Frauenförderung ist die Anerkennung und Berücksichtigung der Tatsache, dass die Lebensrealität von Frauen und Männern in vielen Aspekten verschieden ist; dass beide Geschlechter unterschiedliche Ressourcen, Bedingungen, Interessen und Bedürfnisse haben. Daher können scheinbar neutrale Maßnahmen unterschiedliche Wirkung auf Männer und Frauen haben und im ungünstigen Fall bestehende Benachteiligungen verstärken.

Im Kontext der Europäischen Strukturfonds bedeutet das, dass es nicht nur einzelne Maßnahmen für Frauen geben soll, sondern dass die Einbeziehung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern in Projekten von Anfang an erfolgt und damit auch zum Entscheidungskriterium für die Mittelvergabe wird.

Gender Mainstreaming bedeutet auch, dass nicht mehr nur spezialisierte Stellen (wie Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsstellen) für die Förderung von Chancengleichheit verantwortliche sind, sondern alle an Entscheidungen und Umsetzung von Maßnahmen Beteiligten.

Gender Mainstreaming konkret

Arbeitsschritte

Gender Mainstreaming heißt: Die Förderung von Chancengleichheit wird wie eine roter Faden in den regulären Arbeitsprozess integriert. Diese Integration wird durch folgende Arbeitsschritte realisiert:

1. Situationsanalyse

Eine Prüfung der Situation von Frauen und Männern (bzw. Mädchen und Jungen) in dem Bereich, in dem eine Maßnahme durchgeführt werden soll, steht am Anfang. Stellen, die Förderprogramme betreuen bzw. über die Bewilligung von Fördermitteln entscheiden, müssen sich durch Auswertung vorhandener Informationen, Daten, oder durch Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstellen über die Situation in dem betreffenden Bereich informieren. Das müssen auch Träger und Planer von Projekten tun.

Der Interventionsbereich eines Vorhabens ist zu analysieren im Hinblick auf

- bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten
- unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse beider Geschlechter in dem Bereich
- geschlechtsspezifische Teilnahmebedingungen bzw. -barrieren für das Vorhaben.

Die EU-Kommission verpflichtet alle Mitgliedsstaaten zu geschlechtsspezifischer Datenerhebung und -aufbereitung, dennoch bestehen auf diesem Gebiet weiterhin erhebliche Defizite. Das Aufzeigen solcher Defizite und deren Behebung sind daher ein wertvoller Beitrag zum Gender Mainstreaming.

2. Formulierung von Zielen für die Chancengleichheitsförderung

Ausgehend von der Situationsanalyse werden Überlegungen angestellt, welche Beiträge zur Herstellung von Chancengleichheit in einem bestimmten Interventionsbereich geleistet werden müssen.

Dies könnte beispielsweise der Abbau von Zugangshemmnissen, die Anpassung der Unterrichtsgestaltung bei Qualifizierungen oder die gezielte Werbung von Teilnehmerinnen sein.

3. Trägerinformation, Beratung, Initiativen

Die Anforderungen, die an fondsfinanzierte Maßnahmen bezüglich der Förderung von Chancengleichheit gestellt werden, müssen an potenzielle Antragsteller und Projektträger vermittelt werden. Sie müssen daher Bestandteil der Information, der Antrags- und Trägerberatung, des Marketing und der Projektaquise sein.

Um entsprechende Projekte anzuregen, können unterschiedliche Wege beschritten werden, zum Beispiel:

- Gestaltung von **Ideenwettbewerben**, um die Initiative der Projektträger anzuregen und den Wettbewerb um gute Praktiken zu fördern
- Einführung von **Bonussystemen** für Projektvorschläge, die Förderung von Chancengleichheit in besonderer Weise berücksichtigen
- Benennung konkreter Gleichstellungsziele in den **Mittelausschreibungen**
- Veranstaltung von **Workshops** mit Projektträgern und Akteuren des Interventionsbereichs, um Kenntnisse zu verbessern und Projekte anzuregen.

4. Projektauswahl

Die Förderung der Chancengleichheit muss als Auswahlkriterium für zu fördernde Projekte definiert, festgelegt und angewendet werden. Projekte, die einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit leisten, sollen höher bewertet werden.

Auf der Grundlage der Situationsanalyse kann eine Einschätzung der geschlechtsspezifischen Relevanz von Maßnahmen erfolgen. Eine solche Relevanz ist in den Bereichen, in denen der Berliner ESF tätig ist, im Prinzip durchgängig gegeben.⁴

Maßnahmen, die Chancengleichheit nicht fördern, aber entsprechende Potenziale haben, sollten angepasst und neu justiert werden.

5. Begleitung und Evaluierung

Die Maßnahmen und Projekte müssen im Hinblick auf die Zielerreichung grundsätzlich auch unter dem Aspekt ihres Beitrages zur Verbesserung der Chancengleichheit bewertet werden. Dafür müssen vorher entsprechende Kriterien festgelegt werden, die sich nach dem jeweiligen Interventionsbereich und den dort ausgemachten Gleichstellungsproblemen richten.

6. Kooperation

Für alle diese Arbeitsschritte kann es sinnvoll sein, Stellen zu konsultieren bzw. mit ihnen zu kooperieren, die auf dem Gebiet der Förderung der Gleichstellung über Wissen und Erfahrung verfügen. Das kön-

⁴ Maßnahmebereiche des Berliner ESF 2000-2006: A) aktive Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der Beschäftigung; B) Gesellschaft ohne Ausgrenzung - Förderung benachteiligter Gruppen; C) Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Qualifikation und Mobilität durch lebenslanges Lernen; D) Förderung der Anpassungsfähigkeit und des Unternehmergeistes; E) spezifische Aktionen für Frauen; F) sozialpolitisches Risikokapital

nen Gleichstellungsstellen, Frauenorganisationen oder auch erfahrene Träger von Fördermaßnahmen sein.

In Berlin gehören u.a. dazu:

- die Abteilung Frauenpolitik der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen
- das Frauenreferat des Landesarbeitsamtes
- die Beauftragten für Frauenbelange der Servicegesellschaften
- die Gleichstellungsbeauftragten der Bezirke.

Kriterien zur Bewertung von Trägern und Projekten im Hinblick auf Gender Mainstreaming

Für die Bewertung von Projekten hinsichtlich ihrer Potentiale zur Gleichstellungsförderung können eine Reihe von Kriterien angelegt werden. Angesichts der Vielfalt von Projekten, die mit europäischen Mitteln finanziert werden, wird nicht jedes Kriterium auf jedes Projekt anwendbar sein. Andererseits ist es sinnvoll, je nach Projekthalt, Operationsfeld, Zielgruppe etc., weitere spezifische Kriterien zu definieren. Der folgende Abschnitt soll in diesem Sinn Anregungen geben.

1. Profil der Antragsteller/Projektträger

Dieses Kriterium dient dazu, das Unternehmen oder die Organisation in zweierlei Hinsicht genauer zu betrachten. Zum einen sollen Qualifikation und Erfahrung im Umgang mit gleichstellungsrelevanten Projekten in Erfahrung gebracht werden. Zum anderen wird die Sensibilität des Trägers und die Förderung der Gleichstellung beim Träger selbst erfragt. Für die Bewilligung von Fördermitteln sind beide Punkte von Bedeutung, denn sie geben Auskunft über die einschlägige Qualifikation der Antragsteller.

Expertise der Antragsteller:

- Verfügen die Antragsteller bereits über Erfahrungen mit frauenspezifischen bzw. gleichstellungsrelevanten Maßnahmen?
- Welche Erfolge können nachgewiesen werden?
- Welche Verbesserungen werden nach der Evaluation der letzten Maßnahmen angestrebt?

Internes Verständnis und Umgang mit Gender Mainstreaming:

- Ist die Gleichstellung der Geschlechter als Unternehmensziel in öffentlichen oder internen Selbstdarstellungen formuliert?
- Wird Gender Mainstreaming als Bestandteil von Qualitätsmanagement verstanden?
- Existiert ein Frauenförderplan?
- Gibt es ein Bewusstsein dafür, dass für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Flexibilität des Arbeitgebers notwendig ist? Wie werden Beschäftigte mit Kindern unterstützt?

Profil der Beschäftigten:

- Wie setzt sich die Mitarbeiterschaft nach Geschlechtern zusammen?
- Wie hoch ist der Frauenanteil an den Führungspositionen?
- Gibt es positive Vorbilder, z.B. Ausbildungspersonal in der klassischen Domäne des anderen Geschlecht?

2. Projektinhalt

Stellen, die über die Vergabe von Fördermitteln entscheiden, sind verpflichtet, einen Projektvorschlag daraufhin zu prüfen, welche Wirkung die geplante Maßnahme auf Frauen bzw. Männer (der jeweiligen Zielgruppe) hat und ob er die Gleichstellung fördert. Die Ergebnisse der Situationsanalyse bietet dafür den Ansatzpunkt.

Ziele des Projekts:

Auf welchem Gebiet kann das Projekt zur Förderung der Gleichstellung beitragen? (vgl. dazu Abschnitt *Gender Gaps*)

Wie lässt sich das gleichstellungspolitische Ziel der Maßnahme beschreiben?

- Wurde eine Analyse der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage und -entwicklung erstellt, aus der sich die Notwendigkeit der Maßnahme ergibt?
- Wodurch könnten ggf. gleichstellungsfördernde Aspekte integriert werden?

Zielgruppe:

- Wie definiert sich die Zielgruppe der Maßnahme (z.B. Geschlechter, Altersgruppen, Ausbildungsstand, Problembereiche)?
- Entspricht die Maßnahme dem Bedarf der Zielgruppe?
- Wie hoch ist der Frauenanteil an der Zielgruppe? Entspricht dieser Anteil der Referenzgruppe (z.B. Sozialhilfeempfängerinnen)?

Ansprache der Zielgruppe:

- Über welche Kommunikationswege soll die Zielgruppe erreicht werden?
- Sind Publikationen und Materialien so formuliert, dass die Zielgruppe sie versteht? Wurde auf geschlechtergerechte Sprache (z.B. männliche und weibliche Formen) geachtet?
- Inwieweit wurden die Lebensumstände der Zielgruppe (z.B. Zeitstrukturen, Mobilität) berücksichtigt?
- Welche Mittel werden eingesetzt, um Teilnehmer/innen für nichttraditionelle Bereiche zu motivieren (z.B. Argumentationshilfe zur Förderung von Frauen in Männerberufen und umgekehrt)?
- Gibt es eine Kooperationen mit Frauenverbänden oder Gleichstellungsbeauftragten?

3. Projektdurchführung

Es ist eine Sache, sich in einem Projektantrag zur Förderung der Gleichstellung zu bekennen, eine andere jedoch, dies in der Praxis der Projektarbeit auch zu realisieren. Qualifikation und Engagement der Akteure sind dafür entscheidend. Deshalb wird z.B. die Qualifikation des Personals und dessen Lehrmethoden geprüft. Außerdem sind begleitende Hilfestellungen für die Teilnehmer/innen von praktischer Relevanz. Schließlich wird die geplante Evaluation im Verlauf des Projektes auf das Gender Mainstreaming bezogen strukturiert.

Profil der Projektverantwortlichen:

- Wie setzen sich die Projektleitung und das Projektteam nach Geschlechtern zusammen?
- Welche Qualifikationen und Erfahrungen bei der Gestaltung und Durchführung gleichstellungsfördernder Projekte bringen die Verantwortlichen mit?

Lehrmethoden (bei Qualifizierungsmaßnahmen) und Flankierung

- Wird bei Qualifizierungsmaßnahmen ggf. geschlechtsspezifisches Lernverhalten berücksichtigt?
- Ist das Material geschlechtsneutral formuliert und gestaltet?
- Sind die Unterrichtszeiten familiengerecht? Gibt es eine räumliche und zeitliche Flexibilität bei Lehrangeboten zur Vereinbarkeit mit Familienpflichten?
- Durch welche Angebote wird die Teilnahme an der Maßnahme gefördert (z.B. Kinderbetreuung, Erreichbarkeit ÖPNV, Beratungsangebote)?
- Werden Frauen bzw. Männer (Mädchen/Jungen) gezielt angesprochen und für das Projekt interessiert?

- Durch welche Begleitmaßnahmen könnten ggf. gleichstellungsfördernde Elemente integriert werden?
- Ist der Einsatz moderner Technologien Bestandteil der Projektdurchführung?

Evaluation

- Gibt es eine regelmäßige Bewertung des Fortschritts der Maßnahme?
- Werden geschlechtsspezifische Komponenten dabei berücksichtigt?
- Werden die Projektteilnehmer/innen an der Auswertung beteiligt?
- Welche Schritte zur Qualitätssicherung des Projektes wurden ergriffen oder sind geplant?

Kategorisierung von Projektvorschlägen und Projekten im Hinblick auf Gleichstellungsförderung

In einem Papier zur Konkretisierung von Gender Mainstreaming in der Förderpraxis⁵ hat die EU-Kommission eine Grobkategorisierung von Maßnahmen und Projekten in Bezug auf ihren Beitrag zur Förderung der Gleichstellung eingeführt. Diese Grobkategorisierung ist ein nützliches Instrument, um zu einer zusammenfassenden Bewertung und Einordnung von Projekten zu kommen.

⁵ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaft: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen (Technisches Papier 3), 2000

Mit einer solchen Kategorisierung kann u.a. auch auf ein ausgewogenes Verhältnis unterschiedlich gleichstellungsrelevanter Projekte innerhalb eines Programms geachtet werden.

Folgende Kategorien wurden definiert:

1. **Gleichstellungspositiv:** Hauptziel des Projektes ist die Förderung von Chancengleichheit. Zur erfolgreichen Umsetzung des Projektes sollten möglichst viele entsprechende Kriterien bei der Projektdurchführung und dem Projektinhalt erfüllt sein.
2. **Gleichstellungsorientiert:** Die Förderung von Chancengleichheit wird in der Maßnahme berücksichtigt, steht aber nicht im Zentrum. Stärker als bei vorrangig auf Gleichstellungsförderung gerichteten Projekten muss bei diesem Typ durch Qualitätsprüfung und Evaluation eine geschlechtergerechte Gestaltung und Durchführung gesichert werden.
3. **Gleichstellungsneutral:** Das Projekt leistet keinen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Bei diesem Typ muss beachtet werden, dass scheinbar neutrale Projekte die Gleichstellung auch negativ beeinflussen können. In diesem Fall sollten Ausgleichsmaßnahmen eingeplant werden.

Von der Theorie zur Praxis: Projektbeispiele

Es gibt ein breites Spektrum erfolgreicher Maßnahmen zur Frauenförderung. Einige kreative und zukunftsorientierte Beispiele werden im folgenden skizziert.

Weniger Erfahrungen gibt es bislang mit Projekten, die nach dem Gender Mainstreaming Ansatz arbeiten, ohne reine Frauenprojekte zu sein. Daher wird anhand konkreter Berliner Beispiele erläutert, wie Gender Mainstreaming in Projekten funktionieren kann, die auf den ersten Blick zunächst nichts mit Gleichstellungsförderung zu tun haben.⁶

Die Beispiele sollen die bisherigen Erläuterungen illustrieren und Anregungen für die Praxis geben.

Berufliche Chancen für Frauen im Sicherheitswesen: Dank moderner Informations- und Kommunikationstechnologien bietet die boomende Sicherheitsbranche auch für Frauen neue Berufschancen. Die Männerdomäne öffnet sich für Frauen, denn Qualifikationsanforderungen verändern sich: IT-Know-How, Sprachkenntnisse, Kommunikationsfähigkeit und Zuverlässigkeit sind gefragt. Die Deutsche Angestellten Akademie, ein Weiterbildungswerk der DAG, hat 1998 erstmals einen reinen Frauenausbildungsgang zur „Werkschutzfachkraft/Sicherheitsassistentin“ angeboten. An den Standorten Frankfurt/Oder, Frankfurt/Main und Koblenz wurde dieses NOW-Projekt aus der Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG der EU finanziert.

Es ist ein gutes Beispiel dafür, wie die Veränderungen durch die Informationsgesellschaft Chancen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes bieten können. Ohne gezielte Projektgestaltung hätte sich jedoch in der Praxis nichts getan. Anfänglich war es durchaus schwer, Frauen von dieser Qualifizierung zu überzeugen. Mit zusätzlichen Mitteln vom Arbeitsamt wurde außerdem alleinerziehenden Frauen geholfen, Kinderbetreuung während der Nacht-

⁶ Da es zur Veranschaulichung von Chancengleichheitsförderung mehr auf die Idee und deren Umsetzung und weniger auf die Finanzierungsquellen ankommt, sind hier nicht nur ESF-Projekte aufgeführt.

schichten zu finden. Ein breiterer Ansatz als bei traditionellen Qualifizierungsmaßnahmen wird der Komplexität der Gleichstellungsproblematik oft besser gerecht.

Berlin-Service – Haushaltsnahe Dienstleistungen legal und sozial gesichert: Der steigende Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen wird meist über illegal und unversichert arbeitende Frauen gedeckt. Das Projekt der Berliner *zukunft im zentrum GmbH* hatte daher den Aufbau von drei Dienstleistungsagenturen für haushaltsnahe Angebote zum Ziel. Finanziert wurde das Vorhaben mit Hilfe des EFRE. Die Beschäftigten sind überwiegend Frauen, doch gibt es auch zwei Männer darunter. Das Projekt soll ihnen ein Einkommen mit Sozialversicherung ermöglichen und helfen, prekäre Beschäftigungsformen zu ersetzen. Wichtig war es, ein Zeichen gegen die Schwarzarbeit zu setzen und die Zahl legal beschäftigter Frauen zu erhöhen. Inzwischen gibt es Wartelisten von potentiellen Kunden. Um nachhaltig zur Existenzsicherung der so Beschäftigten beizutragen, müssten die Löhne jedoch weiter angehoben werden.

Kinderbetreuung für Beschäftigte in der IT- und Kommunikationsbranche: Aus jungen, ungebundenen Beschäftigten werden Väter und Mütter, das gilt auch in der Kommunikationsbranche. Kurzfristige Auftragsarbeit mit unregelmäßigen Arbeitszeiten macht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hier besonders schwer. Der Träger *echopool* entwickelt daher im Rahmen eines Projektverbundes ein übertragbares Modell für einen bedarfsgerechten Kindergarten, der von mehreren kleinen und mittleren Unternehmen unterstützt und genutzt wird. Längere Öffnungszeiten abends, unregelmäßige Anwesenheitszeiten der Kinder, Übernachtungsmöglichkeiten und Nähe zum Arbeitsort der Eltern gehören zu den Kriterien, an denen sich die Gestaltung dieser neuen Betreuungsform orientiert.

Das Angebot soll dazu beitragen, Dienstleistungsangebote zu entwickeln, die eine optimale Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen. Damit werden die Chancen der Informationsgesellschaft auch langfristig für Männer und Frauen nutzbar. Die Förderung des Projektes erfolgt im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft“.

Wie Gender Mainstreaming funktionieren könnte

Verbesserung städtischer und lokaler Infrastrukturen: Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung führt Projekte zur regionalen Entwicklung der Infrastruktur mit EFRE-Geldern durch. Dabei geht es z.B. um den Umbau leer stehender Gebäude oder die Umgestaltung wenig attraktiver Plätze, damit sie von den Anwohnern als öffentliche Orte nutzbar werden.

Was zunächst geschlechtsneutral klingt, kann dennoch ganz unterschiedlichen Gruppen zu gute kommen: den Bolzplatz nutzen fast ausschließlich Jungen, im Stadtteilcafé treffen sich tagsüber eher Frauen, während ein Vereinshaus mehr von Männern nach der Arbeit genutzt wird. Es kommt dabei nicht darauf an, die Geschlechter gegeneinander auszuspielen, sondern unterschiedliche Interessen zu berücksichtigen. Von Anfang sollte das Konzept geschlechtsspezifische Nutzungsinteressen einbeziehen. Das Umfeld kann genauso von Bedeutung sein: Fühlen Frauen sich sicher? Welche umliegenden Geschäfte oder Unternehmen profitieren von dem Projekt indirekt? Auch die Verbesserung der städtischen Infrastruktur ist nicht geschlechtsneutral. Mit Gender Mainstreaming werden die Interessen beider Geschlechter berücksichtigt und damit die Qualität der Projekte erhöht.

Förderung der Berufsorientierung und Berufswahl: Das Projekt „Produktives Lernen an Berliner Schulen (PLEBS)“ der Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport widmet sich gezielt der Frage nach

Hilfestellungen für die Berufswahl von Jugendlichen. Dabei geht es mittelfristig um die Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit. Die Berufsorientierung ist aber auch von zentraler Bedeutung für die Überwindung der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes.

Mädchen und Jungen haben unterschiedliche Kriterien im Kopf, wenn sie sich ihren künftigen Beruf ausmalen. Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt z.B. bei Mädchen eine viel stärkere Rolle. Deshalb ist es wichtig, dass zu den Tätigkeiten eines Berufes auch Informationen über Arbeitszeiten, Karrierechancen, Bezahlung, Zukunftsentwicklung und Familienfreundlichkeit vermittelt werden. Die abschreckenden Aspekte eines „Männerberufes“ wie eine mögliche Außenseiterrolle, Belästigung und Angst vor einem unweiblichen Image wirken auf junge Frauen oft stärker als gute Entwicklungschancen für die Zukunft. Positive Vorbilder beim Ausbildungspersonal, z.B. also Personen in der klassischen Domäne des anderen Geschlecht, können helfen den Mut zu finden, einen unkonventionellen Weg zu gehen. Das gilt auch, für die Chancen der Informationsgesellschaft: technikgestaltende neue Berufe erscheinen noch zu wenigen Mädchen als attraktiv. Was in der schulischen Ausbildung schon gilt, behält bei der Berufswahl seine Gültigkeit: Gleiche Chancen bekommen Jungen und Mädchen, wenn die Unterschiedlichkeit ihrer Herangehensweisen berücksichtigt werden. Für Themen und Methoden der Berufsorientierung sowie die Qualifikation der Lehrkräfte ist ein aktives Gender Mainstreaming das beste Qualitätsmanagement.

Gender Mainstreaming beim Einsatz des Europäischen Sozialfonds in Berlin

Der Auftrag an die europäischen Strukturfonds, zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beizutragen, ist nicht völlig neu. Bereits in der Förderperiode 1994 bis 1999 wurde beim ESF in Berlin eine Quotierung der Fördermittel eingeführt, wonach Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an ESF-geförderten Maßnahmen zu beteiligen waren. Damit wurde eine maßgebliche Verbesserung der quantitativen Beteiligung von Frauen erreicht.

Es bleibt allerdings auch noch Vieles zu tun. So wurde damals nicht genügend auf eine ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter in den unterschiedlichen Maßnahmen geachtet. Frauen nahmen häufiger an (z.T. kurzfristigen) Qualifizierungsangeboten teil, Männer dagegen profitierten häufiger von Beschäftigungsmaßnahmen. Bei Monitoring und Evaluation spielte der Beitrag der Strukturfonds zur Chancengleichheit in der letzten Förderperiode kaum eine Rolle. Dies entspricht in der laufenden Förderperiode in keiner Weise mehr den Anforderungen und wird sich grundlegend ändern.

Auf der Grundlage der auf EU-Ebene formulierten Gleichstellungspolitik mittels Gender Mainstreaming wurden für die Strukturfonds verbindliche Anforderungen definiert und u.a. in den Fondsverordnungen verankert.

Danach ist die Förderung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern eines der Hauptziele der Fonds. Die Dimension der Chancengleichheit ist in alle mit den Fonds finanzierten Maßnahmen zu integrieren. Diesbezügliche Wirkungen sollen erkennbar und messbar sein.

Das Scoring-Verfahren als Element der Operationalisierung des Gender Mainstreaming beim ESF

Mit dem Scoringverfahren wurde erstmals ein systematisches Instrument eingeführt, das der Bewertung von Vorhaben, zugleich aber auch der Orientierung von Antragstellern dient. Dieses Bewertungsverfahren bezieht sich auf die Querschnittsziele des ESF. Die Förderung von Chancengleichheit wird mit folgenden Kriterien erfasst:

- Welchen prozentualen Anteil sollen Frauen bzw. Männer an der Maßnahme haben?
- Ist die Maßnahme geeignet, die Arbeitsmarktsegregation von Frauen zu vermindern?
- Trägt die Maßnahme zu einer Berufsfelderweiterung bei jungen Frauen bzw. Männern bei?
- Wirkt die Maßnahme der traditionellen Einstellungspraxis von Unternehmen entgegen?
- Trägt die Maßnahme dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern?

Jeder Antrag auf Fördermittel und jeder Projektvorschlag muss auf die im Scoring vorgegebenen Kriterien geprüft werden. Das Scoring bietet die Möglichkeit, eine erste schnelle Information darüber zu erhalten, ob mit einem geplanten Projekt die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird. Es stellt ein Grobraster dar, welches themenspezifisch ergänzt werden sollte.

Unterschiede im Erwerbsleben von Frauen und Männern: *Gender Gaps*⁷

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist in den Mitgliedsstaaten der EU grundgesetzlich verankert. Reale Gleichstellung in Wirtschaft und Gesellschaft ist jedoch noch nirgendwo erreicht. Viele der bestehenden Ungleichheiten sind faktische Benachteiligungen von Frauen, von deren Beseitigung gleichwohl die gesamte Gesellschaft profitieren würde.

45% der Männer glauben, dass die Gleichberechtigung erreicht ist, bei den Frauen sind es nur 16%. Die Fakten belegen, wer hier die angemessenere Wahrnehmung hat. Zugleich wird deutlich, wie wichtig neben der praktischen Verbesserung von Bedingungen auch die Schärfung der Wahrnehmung, die Sensibilisierung für den realen Stand der Gleichstellung, sind. Jemand, der ein Problem nicht sieht oder für gelöst hält, wird nichts für dessen Überwindung tun.

1. Erwerbsbeteiligung

„Nur“-Hausfrau zu sein, ist heute kein Ideal mehr. Dennoch ist die Erwerbstätigenquote in Deutschland bei den Frauen mit 58,8 % deutlich geringer als bei den Männern mit 72,7%. Dabei ist das Ausbildungsniveau der Frauen enorm gestiegen, so dass gute Voraussetzungen für eine qualifizierte Erwerbstätigkeit gegeben sind. Teilweise sind Frauen noch immer „stille Reserve“ für den Arbeitsmarkt. Das erklärte Ziel der EU ist ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau beider Geschlechter.

2. Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes

Auf dem Arbeitsmarkt findet man typische "Frauen" - und "Männerberufe" mit jeweils überproportionalen Frauen - oder Männerantei-

⁷ Der Begriff *Gender-Gaps* (gap = Kluft, Lücke) wurde auf EU-Ebene eingeführt und soll die wesentlichen noch bestehenden Defizite im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter erfassen.

len. Typische Frauenberufe entsprechen der traditionellen Arbeitsteilung, sind oft durch geringeres Einkommen und schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gekennzeichnet. Mit dem Anspruch der Frauen auf Zugang zu allen Bereichen des Arbeitsmarktes verändert sich die historisch entwickelte geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes nicht automatisch. Gesellschaftliche und politische Anstrengungen sind erforderlich, um Berufsfelder zu öffnen und neuen Segregationstendenzen, z.B. im Bereich der Informationstechnologien, entgegen zu wirken.

3. Erwerbseinkommen

In der Bezahlung von Frauen und Männern gibt es enorme Unterschiede. 2001 lag das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen von vollbeschäftigten deutschen Männern bei 2.443 Euro, von vollzeiterwerbstätigen Frauen nur bei 1.799 Euro. Arbeit von Frauen wird geringer bewertet und schlechter entlohnt als Arbeit von Männern. Verändert sich das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern in einem Berufsfeld, so steigt oder fällt auch das durchschnittliche Einkommen. Gerechte Entlohnung hängt somit auch von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis ab. Zugleich müssen Anstrengungen unternommen werden, um ungerechte Bewertungen zu verändern.

4. Beschäftigungsformen

Erwerbstätigkeit wird meist noch mit dem ‚Normalarbeitsverhältnis‘ assoziiert: 40 Stunden an 5 Tagen pro Woche, gelegentlich Überstunden. Für Frauen gilt dies sehr oft nicht. So sind 70% der geringfügig Beschäftigten und fast 90 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Ein Teil dieser Frauen, vor allem in den neuen Bundesländern, findet aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage keine andere Erwerbsmöglichkeit, für andere ist es die einzige Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und Familie zu vereinbaren. Beruflich bedeutet das jedoch: geringere Entlohnung, unsichere Arbeitsverhältnisse, Verzicht auf finanzielle Selbstständigkeit und berufliche Entwicklung.

5. Zukunftstechnologien

Mit Computer und Internet sind neue Berufsbereiche entstanden. Obwohl sie formell für Männer und Frauen offen sind, liegt der Anteil junger Frauen bei den vier neuen IT-Ausbildungsberufen seit 1997 konstant bei 14% (in den technikgestaltenden Berufen sogar unter 4%). Computer sind heute alltäglich, aber im Hinblick auf den beruflichen Umgang mit Technik werden Mädchen noch nicht genügend ermutigt. Der Gefahr eines schleichenden Ausschlusses von

Mädchen und Frauen aus diesen Bereichen muss aktiv entgegen gewirkt werden.

6. Frauen in Führungspositionen

Nur 11% der Führungskräfte in Deutschland sind Frauen. In den USA oder Kanada schaffen es mehr als 40% in höhere Positionen. Es fehlt nicht die formale Qualifikation, denn das Ausbildungsniveau deutscher Frauen ist hoch. Gleiche Leistungen bedeuten jedoch bei weitem noch keine gleichen Karrierechancen. Außerdem macht es die hohe zeitliche Beanspruchung schwierig, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Während für Männer Ehe und Familie in der Regel für die Karriere förderlich sind, trifft für Frauen das Gegenteil zu.

7. Erwerbsverläufe

Von der Ausbildung bis zur Führungsetage – mit jedem Job ein Schritt weiter nach oben, so stellt man sich den Karriereverlauf vor. Frauen müssen davon oft Abschied nehmen, denn Unterbrechungen durch Elternzeit oder Pfl egetätigkeit sind normal. Der Wiedereinstieg in den Beruf ist dann schwierig. Das führt nicht selten dazu, dass eine Arbeit unterhalb des Qualifikationsniveaus angenommen wird. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe mindern Aufstiegschancen, Erwerbseinkommen und Altersversorgung.

8. Doppelbelastung

Beruf und Familie zu vereinbaren, ist oft nur mit großen Einschränkungen, und manchmal überhaupt nicht, möglich. Berufliche Nachteile nehmen dabei in der Regel die Frauen auf sich. Unausgewogene Arbeitsteilung in den Familien, fehlende bzw. unzureichende Betreuungseinrichtungen, fehlende Flexibilität betrieblicher Arbeitszeitregelungen (auch für Männer) tragen zum Status quo bei.

9. Existenzgründungen

Die Zahl der selbstständigen Frauen ist in Deutschland seit 1991 schneller gestiegen als die der Männer. Selbstständigkeit ist eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und bietet u.U. mehr Flexibilität. Für Frauen ist es dennoch schwerer, diesen Schritt zu gehen. Sie verfügen selten über eigenes Kapital oder Sicherheiten für die Kreditver-

gabe. Außerdem fehlt oft die familiäre Unterstützung in der Anfangsphase, die eine außerordentliche Belastung mit sich bringt.

10. Ausbildung

Nie zuvor waren Frauen so gut ausgebildet wie heute. Mehr Mädchen als Jungen machen Abitur, bei den Studienanfängen sind beide Geschlechter etwa zur Hälfte vertreten. Bei den Ausbildungsberufen dominieren zwar noch die klassischen Frauenberufe, doch wird das Berufswahlspektrum der Mädchen und Frauen langsam breiter.

Gleiche Chancen muss nicht immer gleiche Behandlung heißen. Mädchen und Frauen lernen oft anders, haben andere Zugänge zum gleichen Problem. Jungen müssen ihre sozialen Kompetenzen stärker ausbauen. Deshalb ist es wichtig, dass bei der Ausbildung auch die Methoden und Themen auf den Prüfstand kommen. Auf diesem Gebiet muss noch viel getan werden.

11. Traditionelle Geschlechterrollen

Traditionelle Geschlechterrollen im Erwerbsleben, in der Familie und in der Gesellschaft müssen weiter überwunden werden, um die *Gender Gaps* zu schließen. Die Förderung von Frauen zur Erweiterung ihres Zugangs zu allen beruflichen und gesellschaftlichen Tätigkeitsfeldern und Ressourcen muss dabei ergänzt werden durch eine bessere gesellschaftliche Unterstützung von Männern, die ihrerseits z.B. durch aktives Engagement in der Familie oder männer-untypische Berufswahl alte Gleise verlassen wollen.

Empfehlenswerte Internetadressen:

Internetseite der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales – Gleichstellung von Männern und Frauen
<http://www.europa.eu.int/comm/employment.htm>

Internetseite der Deutschen Bundesregierung zum Gender Mainstreaming
<http://www.gender-mainstreaming.net>

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen Berlin, Abteilung Frauenpolitik
<http://www.berlin.de/senwiarbfrau/frauen/index.html>

Geschäftsstelle Gender Mainstreaming des Senats von Berlin
<http://www.berlin.de/senwiarbfrau/kurzinfos/gendergesch.html>

Referat Chancengleichheit für Frauen und Männern am Arbeitsmarkt;
Bundesanstalt für Arbeit
<http://www.arbeitsamt.de/hst/services/rca/index.html>

Seminarreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu Gender Mainstreaming in den Förderprojekten der europäischen Strukturfonds
<http://www.spisg.com/gender>

Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF, eingerichtet vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit/Österreich
<http://www.gm.or.at>

Gender Mainstreaming in Kommunalverwaltung und Kommunalpolitik, Dokumentation der Fachtagung der Landeshauptstadt Düsseldorf 2001
<http://www.duesseldorf.de/frauen/download/gmdoku.pdf>

Weitere Informationen zu Einsatzfeldern, Förderbedingungen und Ansprechpartnern für die europäischen Strukturfonds in Berlin auf der Homepage der Fondsverwaltung
www.berlin.de/esf bzw. www.berlin.de/efre.)

Ergänzende Literatur:

Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft; Mitteilung der EU-Kommission über die 1996; KOM(96)67endg. (hierzu gibt es regelmäßige Fortschrittsberichte)

Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der neuen Programmplanung der Europäischen Sozialfonds (2000-2006); Papier des Ausschusses des Europäischen Sozialfonds des Europäischen Parlaments, Brüssel 2000

Einbeziehung der Chancengleichheit in die Strukturfondsmaßnahmen" (Technisches Papier 3); EU-Kommission, Brüssel 1999

Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen; EU-Kommission, Brüssel 1999

Gender Mainstreaming. Was ist das?; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 2002

Gender Mainstreaming und Städtebaupolitik; Ch. Färber, J. Geppert, S.Römer, M. Spitzner;; Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, Bonn 2002

Gender Mainstreaming – Neue Perspektiven für die Jugendhilfe; Stiftung SPI, 2002

Gender Mainstreaming – Es wird Zeit. Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt; Hg. Von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 2001

Gender Planing und Verwaltungshandeln, Umsetzung von Genderbelangen in räumliche Planung; Brigitte Wotha, Kiel 2000